

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam sebuah perusahaan. Karna seberapa baik kinerja perusahaan, strategi perusahaan dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan perusahaan telah dicapai semuanya dikendalikan menggunakan sistem Manajemen sumber daya manusia. Sistem itulah yang dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk kemajuan perusahaan.

Suatu perusahaan tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut merupakan tanggung jawab setiap karyawan yang bekerja di perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mengendalikan stres kerja karyawan dan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang penting bagi karyawan yang bekerja. Dikarnakan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, seperti suasana kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Hal tersebut dapat terlihat dari fasilitas-fasilitas dan alat bantu kerja yang sesuai standar keselamatan kerja, serta meningkatnya moral karyawan dalam setiap aktivitas sehingga kondisi fisik dan non fisik terjaga dengan baik maka produktivitas kerja karyawan meningkat.

Saat bekerja tentunya seorang karyawan mendapatkan tugas yang harus dikerjakan, pemberian tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Stres sendiri merupakan hal yang biasa terjadi pada setiap orang hal ini dapat disebabkan oleh tuntutan aktivitas fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang dapat merusak mental seseorang. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kondisi setiap karyawannya, dikarnakan stres kerja dapat menurunkan produktifitas kerja.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan disiplin kerja setiap karyawannya. Disiplin kerja adalah suatu alat komunikasi para pimpinan dengan karyawan agar mereka dapat merubah perilaku dan meningkatkan kesadaran seseorang dalam mentaati peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja haruslah dilakukan oleh seluruh karyawan yang bekerja baik itu pimpinan maupun bawahan.

Pegadaian CP Rengasdengklok merupakan lembaga perbankan milik pemerintah dibawah kementrian BUMN(Badan Usaha Milik Negara). PT. Pegadaian sendiri merupakan lembaga perbankan yang memberikan pinjaman dengan barang jaminan atau biasa disebut gadai, jumlah pinjamannya disesuaikan dengan tanksiran barang jaminanya. Contoh barang yang bisa di gadaikan di Pegadaian seperti emas, barang elektronik, kendaraan, surat-surat berharga, serta semua barang yang memiliki nilai jual.

PT Pegadaian sendiri memiliki layanan digital berupa aplikasi “Pegadaian Digital” namun penggunaannya masih belum optimal dibanding aplikasi milik perusahaan fintech yang sudah dikenal masyarakat. Penggunaan aplikasi Pegadaian Digital masih belum optimal karna masih banyak masyarakat yang memilih sistem konvensional yaitu dengan datang langsung ke kantor cabang Pegadaian untuk melakukan transaksi Pegadaian dari pada menggunakan aplikasi Pegadaian Digital.

PT Pegadaian CP Rengasdengklok sediri berada di Jalan Proklamasi Kemerdekaan, Rengasdengklok Selatan, Kec. Rengasdengklok, Karawang, Jawa Barat. Yang merupakan cabang pegadaian Area Bekasi Kanwil Jakarta 1. Dengan pimpinan cabang Bapak Muhammad Reza Febrian. Jumlah karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian CP Rengasdengklok sebanyak 42 orang yang terdiri dari pimpinan cabang, kepala penggelolah, penaksir, kasir, sales penjualan, analis,petugas gudang, keamanan, kebersihan dan sopir. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Pegadaian CP Rengasdengklok maka berikut daftar absensi karyawan dibawah ini.

Tabel 1.1. DATA ABSENSI KARYAWAN PT. PEGADAIAN 2022

Sumber: Data Absensi Karyawan Pegadaian CP Rengasdengklok 2022

BULAN	Akumulasi			IZIN	Telat	Cuti	TOTAL KEHADIRAN	Presntase
	Hari kerja	Karyawan	Total Hadir					
Jan-22	25	42	1.050	2	6	8	16	1,52%
Feb-22	23	42	966	4	8	3	16	1,66%
Mar-22	25	42	1.050	2	8	8	19	1,81%
Apr-22	25	42	1.050	2	4	9	14	1,33%
Mei-22	22	42	924	2	21	18	41	4,44%
Jun-22	25	42	1.050	5	7	6	18	1,71%
Jul-22	25	42	1.050	6	4	4	14	1,33%
Agu-22	26	42	1.092	2	5	6	13	1,19%
Sep-22	26	42	1.092	7	9	7	23	2,11%
Okt-22	25	42	1.050	5	6	4	15	1,43%
Nov-22	26	42	1.092	4	8	3	15	1,37%
Des-22	26	42	1.092	4	8	6	18	1,65%
TOTAL	299	42	12.558	45	94	82	222	1,77%

Tabel diatas menunjukan tingkat kehadiran karyawan PEGADAIAN CP Rengasdengklok terlihat masih terdapat karyawan yang kurang disiplin. Terdapat karyawan yang sakit, telat dan cuti, dengan presentase ketidak hadiran tertinggi ada dibulan Mei sebesar 4,44% dan yang terendah di bulan Agustus sebesar 1,19%. Sedangkan selama satu tahun rata-rata presentase ketidak hadiran karyawan sebesar 1.77%.

Pada tahun 2022 Pegadaian CP Rengasdengklok mendapat target sebesar Rp. 135.000.000.000 dari semua produk pegadaian. Dan berhasil mencapai target sebesar Rp. 123.714.717.867 pada desember 2022 dengan pencapaian sebesar 89% dari target tahun 2022.

Oleh karna itu penulis termotivasi melakukan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan P CP Rengasdengklok.**

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Kurang optimalnya promosi dan edukasi terhadap penggunaan aplikasi Pegadaian Digital.
2. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam kehadiran.
3. Belum optimalnya pencapaian target pada tahun 2022.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil indentifikasi masalah yang ada di PT PEGADAIAN CP Rengasdengklok menunjukkan bahwa permasalahan cukup banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Dengan harapan pemecahan masalah dapat lebih terarah. Oleh sebab itu penelitian ini hanya terbatas pada lingkungan, stres dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PEGADAIAN CP Rengasdengklok.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan lingkungan, stres dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PEGADAIAN CP Rengasdengklok.
2. Apakah secara parsial lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PEGADAIAN CP Rengasdengklok.
3. Apakah secara parsial stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PEGADAIAN CP Rengasdengklok.
4. Apakah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PEGADAIAN CP Rengasdengklok.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan lingkungan, stres dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PEGADAIAN CP Rengasdengklok.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PEGADAIAN CP Rengasdengklok.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PEGADAIAN CP Rengasdengklok.
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PEGADAIAN CP Rengasdengklok.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan, dengan informasi tersebut diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi dalam menentukan kebijakan manajemen perusahaan Pegadaian CP Rengasdengklok.

2. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pembelajaran dan referensi untuk mahasiswa STIE GICI selanjutnya.

3. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi pengalaman dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja di sebuah perusahaan. Selain itu peneliti juga dapat menerapkan dan mengembangkan ilmu SDM yang diperoleh semasa kuliah.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada pembaca dan dapat menjadi sumber informasi maupun bahan pertimbangan bagi perusahaan yang sedang menghadapi masalah serupa. Serta sebagai sumber referensi dan informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

1.7. Sistem Matika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami laporan ini, maka materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan kedalam beberapa subbab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literature yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi oprasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang pembahasan objek penelitian, hasil penelitian pembahasan secara lebih lengkap serta mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang simpulan dari penelitian ini serta saran sebagai masukan untuk objek penelitian ini yaitu Pegadaian CP Rengasdengklok.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi berbagai buku, jurnal, dan rujukan yang secara sah digunakan dalam penelitian ini.