

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini persaingan antar jasa gadai di Indonesia sudah semakin ketat, baik antar perusahaan jasa gadai milik Negara (BUMN). Bank swasta maupun jasa gadai swasta yang kini semakin banyak di lingkungan masyarakat dengan memanfaatkan peluang yang ada saat ini. Untuk memenangkan persaingan ataupun sekedar bertahan dalam persaingan saat ini perusahaan harus memiliki Visi Dan Misi yang kuat demi pencapaian tujuan perusahaan yang seefektif dan seefisien mungkin tidak hanya Visi dan Misi saja diperhatikan, diperhatikan juga aspek sumber daya manusia (SDM) agar semua aspek berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini, para pemimpin haruslah menetapkan kebijakan-kebijakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Baik sumber daya produksi, pemasaran, keuangan, maupun sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat vital didalam sebuah perusahaan karena setiap manusia memiliki perilaku, sifat, kepemikiran dan keinginan yang berbeda beda. Oleh karena itu diperlukan manajemen professional dalam mengelola agar setiap pihak yang terkait memiliki pemikiran sama dalam hal mencapai tujuan perusahaan (Cahyo,2015).

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Berhasil atau tidak nya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari pada individu pegawai perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain yaitu: kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan masih banyak lainnya.

Masyarakat menggunakan jasa gadai sebagai salah satu solusi cara mendapatkan modal yang mudah, aman dan cepat. PT Pegadaian salah satu lembaga pengkreditan non perbankan yang melayani masyarakat guna mendapatkan dana cepat melalui kredit, dengan motto “mengatasi masalah tanpa masalah”. Pada kenyataan perum pegadaian banyak membantu perekonomian masyarakat, terutama masyarakat golongan ekonomi menengah kebawah.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bawasanya PT Pegadaian (Persero) bisa mencapai tujuan tersebut salah satunya dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya yang dimiliki demi tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya meningkatkan aspek sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting penentu kemajuan suatu perusahaan. Penulis akan melakukan penelitian di PT Pegadaian Cabang Sekip Palembang yang telah berdiri pada tanggal 8 ferbuari 2002, berlokasi di Jl. Mayor Salim Batubara 298 F Sekip.

Peneliti mendapatkan informasi Cabang Sekip memiliki 6 unit pelayanan cabang (UPC). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, maka sangatlah penting para pegawai dan pemimpin untuk menjalankan tugas yang diberikan perusahaan, memotivasi dalam pekerjaan agar bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, maka sangatlah penting para pegawai dan pemimpin untuk menjalankan tugas yang diberikan perusahaan, memotivasi dalam pekerjaan agar bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan dan bersikap disiplin dalam bekerja guna memberikan pelayanan yang terbaik kepada perusahaan dan nasabah secara langsung. Hal ini sangatlah berguna demi tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian tentang motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan penelitian sebelumnya, tetapi didalam penelitian sebelumnya masih ada perbedaan hasil penelitian. Dalam penelitian yang telah dilakukan Syafri (2020), Worang (2020), dan Riana (2011) menyatakan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Yasa (2017), Sari (2014), dan Tumade (2014) menunjukkan motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai, itulah kenapa penulis tertarik melakukan penelitian tersebut karena masih ada perbedaan pendapat diantara penelitian terdahulu dan peneliti ingin membuktikan apakah ada pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja di PT Pegadaian Cabang Sekip Palembang atau sebaliknya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pimpinan Cabang Sekip bapak Joko Prasetyo S.E., M.M. kesadaran menjalankan tugas yang dimiliki pegawai cabang sekip sudah maksimal dapat dilihat dari pencapaian pendapatan yang melebihi target yang direncanakan oleh perusahaan yaitu 5,250 nasabah, motivasi kerja juga didukung dari perusahaan yang memberikan promosi jabatan untuk pegawai yang menjalankan tugas sesuai apa yang diinginkan perusahaan dan pegawai yang datang tepat waktu pada saat jam kerja, tidak hanya promosi jabatan, perusahaan juga memberikan *reward*, kenaikan gaji, dan tunjangan tentunya dengan pertimbangan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

Disiplin kerja yang ada di PT Pegadaian Cabang Sekip Palembang masih belum maksimal karena masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat sehingga perusahaan memberikan surat peringatan satu kepada pegawai tersebut, selain itu juga karena sistem absen melalui aplikasi *online* melalui *handphone* pegawai bisa melakukan absen diluar kantor dan bisa melakukan absen di luar kota, sehingga pimpinan Cabang Sekip dengan tegas menindak lanjuti kasus tersebut, pemimpin membuat kebijakan dengan absen *online* dan *offline* agar tidak ada lagi pegawai yang melakukan hal tersebut dengan kebijakan tersebut pada bulan Oktober pemimpin mengungkapkan bahwa tidak ada lagi pegawai Cabang Sekip yang datang terlambat dan melakukan kecurangan tersebut, sehingga kinerja pegawai yang ada di PT Pegadaian Cabang Sekip mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil wawancara di PT Pegadaian cabang sekip Palembang mengatakan bahwa Kepemimpinan yang ada di PT Pegadaian Cabang Sekip melakukan tugas dengan baik, jika ada pegawainya yang melanggar maka pimpinan akan memberikan hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang ada diperusahaan, selain itu juga pimpinan cabang memberikan apresiasi jika pegawai melakukan tugasnya sesuai yang diharapkan perusahaan, tidak hanya itu pimpinan

juga sering memberi hadiah kepada para pegawai yang ada di PT Pegadaian Cabang Sekip. Akan tetapi pimpinan yang ada di PT Pegadaian Cabang Sekip Palembang kurang mengerti dengan teknologi pada komputer atau laptop.

Adapun hasil rekapitulasi absen yang di peroleh dari bagian kepegawaian tentang kinerja pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang Tahun 2020**

Bulan	Keterangan			Jumlah pegawai absen	Jumlah pegawai	Persentase ketidakhadiran pegawai
	sakit	Izin	Alpha			
Januari	4	3	1	8	42	19%
Februari	3	3	2	8	42	19%
Maret	5	2	1	8	42	19%
April	2	1	-	3	42	7%
Mei	1	1	-	2	42	5%
Juni	-	1	-	1	42	2%
Juli	1	-	-	1	42	2%
Agustus	-	2	-	2	42	5%
September	1	-	-	1	42	2%
Oktober	-	-	-	-	42	-
November	-	-	-	-	42	-
Desember	-	-	-	-	42	-

Sumber: PT Pegadaian (PERSERO)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa ketidak hadiran pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang mengalami penurunan, hal ini dapat di buktikan dengan perbandingan ketidak hadiran pegawai bulan Januari-Maret sebesar 19%, turun dari bulan April, sampai Desember tidak ada pegawai yang tidak hadir. Data ini juga menunjukkan disiplin kerja di PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang meningkat dari setiap bulannya.

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang Tahun 2020**

Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Baik Sekali	Nilai Baik	Nilai Cukup	Nilai Kurang	Kurang Sekali
2020	42	15	25	2	-	-

Sumber: PT Pegadaian (PERSERO)

Berdasarkan data diatas rekapitulasi penilaian kinerja pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang Tahun 2020, dapat diketahui dengan jumlah pegawai 42 orang pegawai terdapat penilaian kerja paling banyak adalah nilai baik sebanyak 25 pegawai dengan persentase 59,5%, nilai baik sekali sebanyak 15 dengan persentase 35,7% dan nilai paling rendah mendapat nilai cukup adalah 2 pegawai dengan persentase 4,8%. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang sudah baik tetapi perlu ditingkatkan lagi bagi pegawai yang nilai nya masih cukup untuk lebih baik.

Berdasarkan uraian serta data tersebut, peneliti berniat untuk melakukan penelitian dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul: “ **Pengaruh Motivasi, Kepmimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang**”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan ruang lingkup tersebut maka masalah yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang
2. Apakah variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang
3. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang
4. Apakah variabel motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang

### **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Untuk menjaga penulisan ini agar terarah, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan yaitu pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di PT Pegadaian Cabang Sekip Palembang.

### **1.4 Tujuan dan Manfaat penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang
2. Menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang
3. Menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang
4. Menganalisis pengaruh variabel motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka di harapkan dapat memberikan manfaat yang terbaik untuk pihak-pihak yang terkait, antara lain:

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat diharapkan bisa memberikan informasi sebagai masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengaruh motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja.
- b. Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan berguna dan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi tentang pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi penulis, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan kesiapan dalam dunia kerja nanti terutama mengenai pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Pihak luar, diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya. Khususnya di bidang sumber daya manusia, menyangkut pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

