

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta Motivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik.

Di era persaingan bebas sekarang ini, sumber daya manusia yang terampil, ahli, profesional dan dengan prestasi tinggi merupakan dambaan semua organisasi baik swasta maupun pemerintah. Adapun sasaran yang hendak dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tersebut adalah produktivitas kerja atau sebuah kinerja karyawan yang baik. Sumber daya manusia yang baik, ilmu dan teknologi akan sangat membantu bagi pengusaha dalam mempertahankan perusahaan. Target perusahaan dapat tercapai apabila sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang baik. Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia

perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan.

Pegadaian adalah anak perusahaan Bank Rakyat Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis, yakni pembiayaan, emas dan aneka jasa. PT Pegadaian (Persero), pemilik *brand* (merk) Pegadaian adalah perusahaan BUMN yang dibuka pertama kali di Sukabumi pada tanggal 1 April 1901. Sampai dengan Agustus 2020 PT Pegadaian telah mempunyai outlet sebanyak 4.100 yang tersebar di seluruh Indonesia. Produk dan layanan Pegadaian juga dapat diakses di lebih 11.000 agen. Pegadaian juga telah mengembangkan layanan secara elektronik dengan aplikasi Pegadaian Digital yang dapat diunduh di Playstore atau App Store.

Selain jaringan pelayanan yang luas, keunggulan Pegadaian lainnya adalah kecepatan dalam pelayanan dengan menerapkan standar waktu layanan maksimal 15 menit serta keamanan optimal dengan sistem pengamanan fisik dan lokasi usaha (Sispamfilu). Untuk mengantisipasi berbagai risiko, Pegadaian juga bekerja sama dengan berbagai perusahaan asuransi. Produk-produk Pegadaian juga beraneka ragam. Bisnis utama Pegadaian adalah pemberian pinjaman dengan jaminan barang bergerak baik secara konvensional maupun syariah. Sedangkan bisnis pendukungnya meliputi pembiayaan usaha mikro, cicilan dan tabungan emas, cicilan kendaraan bermotor, pembiayaan haji dan wisata syariah, serta beraneka jasa lain seperti pengiriman uang, multi pembayaran online, jasa taksiran, jasa titipan, sertifikasi batu permata, dan safe deposit box.

Berikut ini rekapitulasi kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang Tahun 2019-2021:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang**  
**Tahun 2019-2021**

No	<i>Performance Level</i>	Persentase		
		2019	2020	2021
1	<i>Performance Level (PL) 1</i>	3,4%	0,79%	4,6%
2	<i>Performance Level (PL) 2</i>	16,6%	32,11%	23,9%
3	<i>Performance Level (PL) 3</i>	52,8%	46,68%	60,4%
4	<i>Performance Level (PL) 4</i>	16,2%	15,92%	10,1%
5	<i>Performance Level (PL) 5</i>	11,1%	2,50%	1,0%

*Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Area Padang*

Berdasarkan pada tabel 1.1 data tersebut merupakan hasil dari rekapitulasi penilaian kinerja karyawan dari masing-masing unit kerja atau divisi. Setiap unit kerja dan divisi memiliki target dan program kerja masing-masing yang harus dicapai dan mempunyai standard dan indikator yang berbeda-beda untuk melakukan penilaian kinerja karyawan. Secara keseluruhan data penilaian kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan cenderung fluktuatif karena pada tingkat Performance Level tertentu mengalami kenaikan dan penurunan.

Terindikasi bahwa Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Lingkungan Kerja yang masih rendah, Disiplin Kerja yang masih rendah dan Motivasi yang masih rendah.

Dalam mengelola bisnis, Pegadaian selalu mengimplementasikan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) yang menjunjung tinggi nilai-nilai transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan (fairness). Salah satunya dalam pengelolaan lelang. Setiap barang jatuh tempo yang dilelang melebihi kewajiban pembayaran, nasabah berhak memperoleh uang

kelebihan dari penjualan tersebut. Selain melalui produk dan layanan, Pegadaian juga aktif melaksanakan berbagai program kemitraan dan bina lingkungan. Program *Corporate Social Responsibility* (CSR) Pegadaian bertema Pegadaian Bersih-bersih yang meliputi program Bersih Hati, Bersih Lingkungan, dan Bersih Administrasi. Salah satu program yang populer adalah program memilah sampah menabung emas bertajuk *The Gade Clean and Gold*. Dengan program ini masyarakat diajak meningkatkan kebersihan lingkungan sekaligus menabung emas.

Berikut ini tabel absensi PT. Pegadaian (Persero) Area Padang Tahun 2021:

**Tabel 1.2**  
**Absensi Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	45	36	6	-	1	2
Februari	45	35	5	2	2	1
Maret	45	38	4	-	2	1
April	45	42	1	1	1	-
Mei	45	36	5	-	3	1
Juni	45	32	7	-	4	2
Juli	45	35	3	3	2	2
Agustus	45	36	7	-	1	1
September	45	37	6	-	-	2
Oktober	45	36	2	2	3	2
November	45	42	1	-	2	-
Desember	45	39	3	-	2	1

*Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Area Padang*

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu berfluktuasi dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut

berbeda-beda. Selain itu juga masih adanya karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa alasan. Hal ini disebabkan karena kurangnya Motivasi yang diterima oleh karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan.

Terindikasi bahwa Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Lingkungan Kerja yang masih rendah, Disiplin Kerja yang masih rendah dan Motivasi yang masih rendah.

(Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya Lingkungan Kerja. Dimana (Sedarmayanti, 2018), Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Selain Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana (Hasibuan, 2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Kemudian selain Disiplin Kerja, Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana motivasi kerja

(Suwanto, 2020) adalah Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dalam penelitian (Susilo, 2018) yang meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Lesmana & Damanik, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Heryanda, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Setianingsih, 2019) hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian (Indra Sari, 2018) hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Noerchoidah & Sumitro, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jatmika & Andarwati, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kuswati, 2020) hasil penelitian

menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Tasya & Gilang, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja karyawan.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja yang masih rendah menyebabkan Kinerja Karyawan kurang.
2. Disiplin Kerja masih rendah dapat menyebabkan Kinerja Karyawan rendah.
3. Motivasi masih rendah menyebabkan Kinerja Karyawan kurang.
4. Kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus menyebabkan Kinerja Karyawan kurang.
5. Tanggung jawab yang masih rendah menyebabkan Kinerja Karyawan rendah.
6. Latar belakang dan Disiplin Kerja yang kurang bagus yang menyebabkan Kinerja Karyawan kurang.
7. Faktor dukungan organisasi yang kurang menyebabkan Kinerja Karyawan rendah.

8. Faktor psikologis yang kurang dapat menyebabkan Kinerja Karyawan rendah.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah ini dengan Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y) dan Motivasi (Z) sebagai variabel intervening PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi PT. Pegadaian (Persero) Area Padang?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi PT. Pegadaian (Persero) Area Padang?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang?
6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening PT. Pegadaian (Persero) Area Padang?

7. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening PT. Pegadaian (Persero) Area Padang?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

#### **1. Bagi Penulis**

- 1) Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian (Persero) Area Padang.
- 2) Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

#### **2. Bagi Pihak PT. Pegadaian (Persero) Area Padang**

- 1) Berbagai gambaran dan masukan bagi pihak PT. Pegadaian (Persero) Area Padang mengenai Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening.
- 2) Agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki.
- 3) Dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.

#### **3. Bagi Peneliti selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.