

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam suatu perusahaan terutama dalam mengelola, mengatur dalam memanfaatkan aspek yang ada dalam suatu organisasi demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan kerna maju atau mundurnya suatu organisasi dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai daya saing, sesuai kemampuan dibidangnya masing-masing serta memiliki mental dan kepribadian yang tangguh **(Rosminnah 2021)**

Sumber Daya Manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Setiap perusahaan pasti memiliki visi, misi dan tujuan yang akan dicapainya, untuk dapat mencapai tujuan tersebut perusahaan tidak lepas dari kinerja seluruh pegawai yang ada diperusahaan.

(Fika & Zohriah, 2024) menjelaskan Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa orang-orang yang dipekerjakandi dalam organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena

itu, sumber daya manusia sangat penting dan perlu dikelola secara efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan **(Nurung, 2022)**.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya **(Amelia et al., 2022)**.

Sumber Daya Manusia adalah faktor inti dari organisasi dan tim. Apapun bentuk dan tujuannya, sebuah organisasi didirikan berdasarkan berbagai visi yang bermanfaat bagi umat manusia, dalam menjalankan misinya dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan semua lembaga/organisasi.

Selain itu, pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola dan mengelola SDM sesuai dengan visi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, manajemen SDM juga merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang mengacu pada fungsi manajemen

dalam pelaksanaan perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, kepemimpinan, dan pengendalian **(tamsah & nurung, 2022)**.

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber dayamanusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Unsur manusia yang merupakan salah satu unsur sumber daya berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan terjemahan dari man power manajemen.

Pegadaian adalah lembaga keuangan yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya berupa pembiayaan kredit kepada masyarakat dalam bentuk penyaluran dana dengan jumlah yang relatif kecil maupun jumlah yang besar atas dasar gadai, juga sebagai jasa titipan, jasa taksiran. Barang yang digadaikan harus memiliki nilai ekonomis sehingga dapat di jadikan nilai taksiran oleh pihak gadai.

Pegadaian merupakan kegiatan menjamin barang-barang berharga untuk memperoleh uang dan barang yang dijamin akan di tebus kembali oleh nasabahnya sesuai perjanjian kedua belah pihak (Kasmir, 2016:231).

Barang yang dijadikan agunan dapat di tebus dan dapat di perpanjang waktu pinjamannya jika belum mampu untuk menebusnya oleh nasabah sesuai jatuh tempo yang telah di tentukan. Namum, barang akan dilelang pada saat nasabah tidak mampu melunasi barang agunannya tersebut serta pihak gadai akan memberikan sisa uang lelang jika ada kepada nasabah yang bersangkutan. Kontribusi pegadaian sebagai lembaga keuangan bagi perekonomian indonesia

hususnya dalam layanan keuangan melalui penyaluran dana pinjaman dengan sistem gadai sangat membantu masyarakat juga pelaku usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) dalam memenuhi kebutuhan dana tunai serta akses pendanaan secara cepat, mudah dan administrasi yang sederhana. Usaha pegadaian dapat dicirikan sebagai berikut, menurut Kasmir (2016:231):

- 1) Terdapat barang berharga yang akan digadaikan
- 2) Nilai jumlah pinjaman tergantung nilai barang yang digadaikan,
- 3) Barang yang digadaikan dapat ditebus kembali.

Fenomena yang terjadi Adapun kekurangan dari Pegadaian Konvensional ini adalah Kegiatan usahanya menerapkan sistem bunga. Kelebihan lelang tidak dikembalikan, tidak akomodatif atas keanekaragaman jenis barang. Pegadaian Konvensional juga masih menggunakan sistem pencatatan secara manual.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Pegawai Kantor Pegadaian Kota Solok Tahun 2024

Bulan	Absensi									
	Hadir		Sakit		Izin		Cuti		Alpa	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Januari	93	93%	0	0%	0	4%	3	3%	0	0%
Februari	93	93%	0	0%	2	0%	2	2%	0	0%
Maret	90	90%	2	2%	0	0%	4	1%	0	0%
April	93	93%	0	0%	1	0%	6	6%	0	0%
Mei	98	98%	2	2%	1	2%	2	2%	0	0%
Juni	91	91%	0	0%	2	0%	7	7%	0	0%
Juli	94	94%	0	0%	2	0%	0	0%	0	0%
Agustus	94	94%	1	1%	1	3%	4	4%	0	0%
September	93	93%	2	2%	0	0%	1	1%	0	0%
Oktober	94	94%	2	2%	0	0%	3	3%	0	0%

Sumber : Kantor Pegadaian Kota Solok Tahun 2024

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai pada kantor Pegadaian Kota Solok tahun 2024 cukup tinggi tetapi data pegawai cuti yang rendah dari bulan Januari sampai Oktober tahun 2024.

Dalam hal ini pegawai yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

PT. Pegadaian Mampu meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga berdampak positif pada produktivitas output pula yakni penambahan jumlah nasabah setiap bulannya penambahan laba pada perusahaan.

Tabel 1.2

Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Pegawai Tahun 2022,2023,2024

No	Indikator	Target				Rata-rata nilai capaian pertahun
			2022	2023	2024	
1	Ketepatan waktu kehadiran pegawai kantor pegadaian	100	85,22	84,23	83,65	83,66
2	Tingkat pegawai yang masih perlu pengawasan saat kerja	100	82,37	83,35	82,50	82,77
3	Dampak interpersonal dan kerja pegawai kantor Pegadaian	100	84,33	81,43	82,05	82,24
4	Efektivitas biaya dalam penggunaan sumber daya organisasi	100	82,35	80,55	81,55	81,52
5	Ketersediaan peralatan sebagai faktor pendukung operasional Kinerja	100	84,00	81,86	82,71	82,71

Sumber : Kantor Pegadaian Kota Solok Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada kantor Pegadaian Kota Solok sampai tahun 2024 mengalami

penurunan. Jumlah karyawan berpredikat cukup dan kurang yang selalu mengalami peningkatan.

Berdasarkan pernyataan di atas berarti dapat di lihat dalam upaya menciptakan kinerja karyawan kantor Pegadaian Kota Solok masih terdapat kendala yang dihadapi instansi sehingga mampu membuat instansi tersebut sulit untuk mencapai sebuah tujuan. Dikarenakan, masih kurang optimalnya kepemimpinan pada Kantor Pegadaian Kota Solok. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pegadaian Kota Solok serta faktor lainnya yaitu lingkungan kerja yang kurang memadai pada karyawan Kantor Pegadaian Kota Solok sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Produktifitas kerja setia orang berbeda berdasarkan pengalaman, umur dan tingkat Pendidikan seorang pegawai/karyawan. Karyawan/pegawai yang berprestasi adalah seorang yang bekerja disiplin terhadap waktu dan rapi dan rajin terhadap laporan pekerjaan. Pegawai/karyawan harus mengikuti arahan pimpinan dan tidak menyalahgunakan kepercayaan pimpinan, rekan sejawat dan bawahan **(Karim, A. 2019); Sitompul S. 2019); Nasution, L. 2019); (Ichsan, R. 2020).**

Produktifitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Produktifitas bagi karyawan merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan.

Produktivitas kerja, menciptakan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya serta meningkatkan partisipasi pegawai terhadap organisasi **(Sarumaha, 2022).**

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. **(Wirawan, Haris, & Suwena, 2019).**

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan **(Andriyany, 2021).**

Kualitas kerja pegawai diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kualitas kerja pegawai dalam suatu organisasi diawali dari proses rekrutmen yang sangat selektif dan melalui proses pembinaan yang sistematis **(Madjidu, 2022; Saputra, 2019).** Pegawai yang mengikuti pembinaan atau pelatihan maka akan dapat bekerja sesuai denganm fungsi dan tugasnya, sehingga oleh karena keahlian yang dia miliki pegawai tersebut akan menunjukkan kualitas kerjanya sesuai dengan bidang yang pegawai tersebut kuasai. Adanya kualitas kerja akan menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi, hal ini dikarenakan adanya pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien di dalam organisasi tersebut.

Efektivitas kerja merupakan sebuah tolak ukur dalam melihat apakah perusahaan tersebut berhasil atau justru menuai kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ddibuat. Suatu perusahaan dapat dikatakan efektivitas jika kontribusi pegawai dalam bekerja sudah memenuhi syarat untuk mencapai tujuan perusahaan, maka hal tersebut juga dapat dikatakan proses kerja didalam perusahaan semakin efisien. Sedangkan menurut Siswanto dalam **(Halawan 2019)** efektivitas kerja dapat dijelaskan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Dalam buku “Pengantar Manajemen” mengemukakan bahwa efektivitas berarti menjalankan pekerjaan yang benar. Efektivitas berarti kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat. Manajemen yang efektif adalah manajer yang memilih pekerjaan yang benar untuk dijalankan.

Menurut **(Rahmawati 2019)** efektivitas merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut untuk menciptakan suasana yang kondusif keadaan suasana kerja yang nyaman dan tenang untuk memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih baik.

(Riyanti & Yansahrita, 2019) Efektivitas Kerja adalah keadaan dan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan.

Menurut **(Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021)** Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya.

Motivasi kerja merupakan suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (All, 2024).

Selain itu, motivasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021) Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut diatas peneliti tertarik memilih judul **“pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening pada kantor pegadaian kota solok**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kesadaran karyawan mengatasi ketidakamanan kerja pada Kantor Pegadaian Kota Solok
2. Masih adanya rasa keinginan karyawan untuk berhenti bekerja pada Kantor Pegadaian Kota Solok
3. Kurangnya kepedulian perusahaan pada karyawan Kantor Pegadaian Kota Solok kepada karyawan yang mengalami beban kerja.
4. Kurangnya perhatian perusahaan pada karyawan Kantor Pegadaian Kota Solok.
5. Kurangnya Fasilitas karyawan yang belum terpenuhi oleh perusahaan Kantor Pegadaian Kota Solok
6. Tidak semua karyawan Kantor Pegadaian Kota Solok mampu menyelesaikan pekerjaan- pekerjaan dengan baik.
7. Kurangnya penghargaan perusahaan atas kontribusi karyawan didalam Kantor Pegadaian Kota Solok.
8. Kurangnya pengetahuan karyawan di Kantor Pegadaian Kota Solok.
9. Terdapatnya pegawai yang stress kerena tinnginya tuntutan kerja yang harus di lakukan pegawai.
10. Masih terdapatnya pemberian pelayanan yang belum maksimal yang ada pada kantor pegadaian kota solok.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas Kerja pada Kantor Pegadaian Kota Solok?
2. Apakah Efektivitas Kerja berpengaruh terhadap kualitas Kerja pada Kantor Pegadaian Kota Solok?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Pegadaian Kota Solok?
4. Apakah Efektivitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Pegadaian Kota Solok?
5. Apakah kualitas Kerja berpengaruh terhadap produktivitas Kerja pada Kantor Pegadaian Kota Solok?
6. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas Kerja melalui Kualitas Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pegadaian Kota Solok?
7. Apakah Efektivitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Kualitas Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pegadaian Kota Solok?

1.4 Tujuan Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kualitas kerja pada Kantor Pegadaian Kota Solok.

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja terhadap Kualitas kerja pada Kantor Pegadaian Kota Solok.
2. Untuk mengetahui efektivitas kerja terhadap kualitas Kerja pada Kantor Pegadaian Kota Solok

3. Untuk mengetahui Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Pegadaian Kota Solok.
4. Untuk mengetahui efektivitas kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Pegadaian Kota Solok.
5. Untuk mengetahui Kualitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kualitas Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pegadaian Kota Solok.
6. Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kualitas Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pegadaian Kota Solok
7. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening pada kantor pegadaian kota solok.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kualitas kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pegadaian Kota Solok. mempraktekkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan terutama oleh pihak pimpinan perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait dengan job insecurity

yang optimal sebagai dasar pertimbangan dalam mendapatkan keuntungan yang maksimal, baik yang bersumber dari perusahaan itu sendiri untuk membiayai aktivitas operasional perusahaan.

3. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitan selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Bagi peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan refrensi untuk peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian di bidang yang sama.

5. Bagi peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian di bidang yang sama.