

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) penting dalam organisasi atau perusahaan, hal ini karena manusia merupakan faktor penentu dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi, manusia berperan dari perencanaan hingga pengendalian untuk mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan kemajuan perusahaan. Maka dari itu manusia adalah faktor utama yang menggerakkan dan mengelola sumber daya perusahaan. Muna et al, (2022) mengatakan sumber daya manusia adalah modal terpenting dari suatu organisasi, dan dapat memberikan bantuan yang sangat berharga dalam rencana untuk mencapai harapan organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan berperan dominan dalam menunjang perkembangan organisasi dan menggerakkan roda organisasi, serta merupakan salah satu bentuk usaha yang ditujukan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. SDM yang berkualitas sesuai dengan tugasnya dianggap mampu menjalankan perusahaan secara optimal.

Meningkatnya kinerja karyawan merupakan landasan dari pertimbangan perusahaan dalam upaya pengembangan bakat mereka. Peningkatan kinerja karyawan berpengaruh terhadap stabilitas perusahaan didalam proses pencapaian tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Priatna et al., (2019) mengatakan bahwa kinerja ialah pandangan kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang diraih karyawan selama menjalankan tugasnya sinkron dengan kewajiban yang diberikan. Yoga P et al., (2020) mengatakan bahwa faktor internal dan faktor eksternal mempengaruhi kinerja, faktor internal adalah faktor yang bersumber pada diri karyawan, seperti kemampuan intelektual, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Faktor eksternal adalah faktor lingkungan yang mendukung karyawan dalam bekerja, seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen perusahaan.

Guna menggapai kinerja karyawan nan maksimal, disiplin kerja yaitu salah satu faktor yang memuaskan kinerja karyawan. Tingkah laku yang baik menggambarkan tingkat tanggung jawab terhadap perintah yang dibebankan kepadanya. Disiplin

kerja sangat diperlukan untuk alat komunikasi sebagai peringatan khusus bagi karyawan yang tidak dapat mengubah karakter dan perilaku mereka.

Priatna et al., (2019) mengatakan disiplin adalah kemauan seseorang untuk mengikuti aturan – aturan yang berlaku dalam organisasi dengan kesadarannya sendiri. Diperusahaan tanpa disiplin karyawan, tidak semua tindakan yang diambil berjalan seperti yang diharapkan. Hal ini dapat mempengaruhi pelaksanaan program yang ditulis oleh perusahaan. Seseorang yang melaksanakan tugasnya dengan tepat dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang besar.

Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam perusahaan, seperti mengikuti peraturan instansi baik tertulis dan tidak tertulis, karena kondisi ini dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Memberikan motivasi karyawan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik. Motivasi dapat diberikan dalam bentuk pemberian hadiah, promosi, penghargaan atau lainnya. Pemberian ini merupakan dorongan motivasi karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan semangat yang lebih besar guna memenuhi kebutuhan mereka sendiri. Nurjaya, (2021) mengatakan motivasi ialah daya penggerak yang membuat anggota organisasi siap/mau mengerahkan keahliannya, berupa keahlian dan keterampilan, kekuatan serta waktu untuk mengadakan rangkaian kegiatan sebagai tanggung jawabnya serta melaksanakan kewajibannya, untuk mencapai tujuan dan maksud organisasi yang sudah disahkan.

Selain faktor disiplin kerja dan motivasi kerja, faktor lingkungan kerja fisik sangat berperan penting. Lingkungan kerja fisik berakibat langsung dan tidak langsung dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Wahyuni, (2018) mengatakan segala yang ada pada sekitar pekerja akan sangat menguasai dirinya dalam mengerjakan kewajiban yang telah diberikan. Karyawan yang berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan pegawai tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik ini berkaitan dengan kondisi di sekitar lokasi lingkungan bekerja, sehingga kinerja karyawan akan baik jika lingkungan ini baik.

Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi fisik di lingkungan kerja secara baik langsung atau secara tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan.

Khotimah et al., (2021) lingkungan kerja fisik dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu penerangan, temperatur, kelembapan, peredaan udara, kebisingan, bau, suara, warna, dekorasi, getaran dinamis, dan keamanan

Dari yang dilakukan oleh peneliti dahulu mengenai disiplin kerja yang diteliti oleh Wanta et al., (2022) ; Dewi, (2020) ; Hibatullah et al., (2021) menyimpulkan dari temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja yang diteliti oleh Muna et al., (2022) ; Idrus et al., (2021) ; Maulidyah et al., (2021) mengatakan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja fisik yang diteliti oleh Made et al., (2021) ; Titik, (2019) ; Didik., (2020) menyimpulkan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pegadaian Galeri24 merupakan perusahaan yang menjual emas dan perhiasan, yang dimana adalah anak perusahaan dari PT. Pegadaian Persero. Pegadaian Galeri24 fokuskan penjualan emas dalam bentuk Logam Mulia dari berbagai pemasok untuk keperluan investasi jangka panjang.

Pegadaian Galeri24 didirikan dengan Akta Perseroan Terbatas PT Pegadaian Galeri 24 No. 01 tanggal 03 Agustus 2018. Mendapat Pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusannya No. AHU-0037424.AH.01.01.

Dari hasil pengamatan penulis ditemukan beberapa masalah yang terjadi di Pegadaian Galeri24 yaitu kurangnya kesadaran karyawan akan kedatangan tepat waktunya seperti saat jam masuk kerja maupun selesai jam istirahat. Masalah berikutnya yaitu karyawan kurang memiliki semangat untuk meningkatkan hasil dalam bekerja, seperti pada saat melakukan lembur pada jam kerja yang tidak sesuai dengan peraturan. Berikutnya kurangnya penerangan dan sering terjadi kebisingan dikarenakan lokasi kantor yang dipinggir jalan. Begitu juga dengan kinerja karyawan yang belum maksimal sehingga tidak memperoleh target yang diharapkan. Berikut data kinerja karyawan Pegadaian Galeri24 Kota Jakarta Pusat:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegadaian Galeri24

| No. | Aspek Penelitian Kinerja Karyawan | Target per tahun | Periode 2019 | Periode 2020 | Periode 2021 |
|-------------|--------------------------------------|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1. | Tanggung Jawab Pelaporan | 100% | 85% | 85% | 79% |
| 2. | Kualitas Pekerjaan | 100% | 82% | 78% | 81% |
| 3. | Ketepatan Waktu | 100% | 73% | 79% | 78% |
| 4. | Kehadiran | 100% | 88% | 80% | 78% |
| 5. | Kerjasama | 100% | 78% | 82% | 72% |
| 6. | Pengarsipan Data | 100% | 81% | 82% | 82% |
| 7. | Verifikasi Kelengkapan | 100% | 80% | 88% | 86% |
| 8. | Sosialisasi | 100% | 84% | 86% | 86% |
| Rata - Rata | | | 81% | 83% | 80% |

Sumber: Pegadaian Galeri24

Pada tabel 1.1 di tahun 2019 presentase rata-rata sebesar 81% dari target 100%, pada tahun 2020 terjadi peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar 2% atau 83% dari target 100%, di tahun 2021 presentase rata-rata mengalami penurunan menjadi 80% dari target 100%.

Diketahui bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan belum sepenuhnya terwujud dalam perusahaan. Maka dengan ini terdapat masalah penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan belum optimal seluruhnya. Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan penulis, maka penulis terdorong akan melaksanakan penelitian dengan judul sebagai berikut:

“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEGADAIAN GALERI24 KOTA JAKARTA PUSAT”

B. Perumusan Masalah

Sebagai mana yang telah dijelaskan oleh penulis mengenai permasalahan yang terjadi, maka dirumuskan permasalahan yang hendak dikaji sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pegadaian Galeri24 kota jakarta pusat?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pegadaian Galeri24 kota jakarta pusat?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pegadaian Galeri24 kota jakarta pusat?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian
Berdasarkan penguraian perumusan masalah, maka tujuan kajian ini adalah:
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pegadaian Galeri24 kota jakarta pusat.
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pegadaian Galeri24 kota jakarta pusat.
 - c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pegadaian Galeri24 kota jakarta pusat.
2. Manfaat penelitian
 - a. Bagi penulis
Dalam penulisan ini akan menjadi pengalaman yang amat berarti bagi penulis dalam cara melakukan pengembangan terhadap keterampilan serta mengembangkan ilmu terkait pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. Bagi perusahaan
Dalam penulisan ini dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk mempertimbangkan suatu keputusan dalam mengelola sumber daya manusia. Serta dijadikan informasi dan masukan agar dapat melakukan peningkatan terhadap kinerja karyawan yang terbaik.