

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkan selama ini.

Menurut Wilson Bangun (2012:4) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Dalam hal ini kinerja karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan karena kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan dalam upayanya untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Kinerja biasanya identik dengan proses pekerjaan dikalangan karyawan suatu perusahaan. Karena kinerja inilah yang akan memberikan suatu hasil bagi perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Hal ini juga akan berlaku sebaliknya, apabila para karyawannya merupakan para karyawan yang rajin dan senang berinovasi maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut.

Oleh sebab itu perlunya perusahaan melakukan upaya-upaya untuk menuju perbaikan sistem supaya tetap bertahan dalam dunia perindustrian yang semakin ketat dan tuntutan akan produk yang bermutu. Dengan demikian peranan dari sumber daya manusia sebagai asset perusahaan yang paling berharga sangat membantu perusahaan untuk melakukan perbaikan-perbaikan sistem Sumber daya manusia, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dan pada akhirnya dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan.

Peranan sumber daya manusia sangat penting, guna lebih menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi untuk dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang kesemuanya itu diarahkan untuk mencapai kinerja dari perusahaan yang lebih optimal, efektif, dan efisien. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Veizal Rivai (2010:309) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut John Witmore kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk mendapatkan hasil kerja secara maksimal maka karyawan harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik, hasil yang didapatkan juga baik. Kinerja karyawan yang optimal akan memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan proses pelaksanaan pekerjaan. Kinerja pada dasarnya sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan

sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan termasuk hal produksi kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari tingkat penjualan, tingkat keuntungan, pengembalian modal, tingkat turnover dan pangsa pasar yang diraihinya.

Untuk itu kepada setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya diharapkan bukan saja berarti menuntut haknya, tetapi harus menyadari dan mampu melaksanakan segala ketentuan yang dipersyaratkan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Kelangsungan hidup suatu organisasi salah satu tergantung pada kinerja dari setiap karyawan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan pada mereka. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila banyak karyawannya yang tidak meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Hal ini akan menimbulkan kerugian pada organisasi, oleh karena itu peningkatan kinerja perlu diperhatikan, mengingat bahwa kinerja karyawan bisa mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

Dalam hal ini perum pegadaian merupakan lembaga perkreditan yang dikelola oleh pemerintah yang kegiatan utamanya melaksanakan penyaluran uang pinjaman atas dasar hukum gadai. Penyaluran uang pinjaman tersebut dilakukan dengan cara yang mudah, cepat, dan aman sehingga tidak

memberatkan bagi masyarakat yang melakukan pinjaman dan tidak menimbulkan masalah yang baru bagi peminjam setelah melakukan pinjaman dipegadaian. Hal tersebut sesuai dengan motto yang digunakan pegadaian yaitu: “Mengatasi Masalah Tanpa Masalah”.

Seperti halnya yang ada di kantor PT Pegadaian Cabang Gorontalo Utara, perusahaan swasta ini melayani masyarakat untuk menggadaikan barang jaminan berupa (perhiasan emas, logam mulia serta BPKB kendaraan), dan melayani pembelian logam mulia, selain itu juga di PT Pegadaian Cabang Gorontalo Utara sudah melayani pembukaan buku rekening tabungan logam mulia. Saat ini PT Pegadaian Cabang Gorontalo Utara mempunyai karyawan sebanyak 30 orang terdiri dari pimpinan dan staff. Waktu kerja dimulai dari jam 7.30 pagi sampai dengan jam 3 siang dengan waktu istirahat selama satu jam dari jam 12 sampai dengan jam 1 siang secara bergantian. Sehingga sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki disiplin kerja dan kinerja yang baik untuk meningkatkan penjualan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Oleh sebab itu, pimpinan Pegadaian Cabang Gorontalo Utara sangat memperhatikan disiplin karyawannya, karena disiplin akan berdampak pada kinerja karyawan yang bekerja pada bidangnya masing-masing.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT Pegadaian Cabang Gorontalo Utara yaitu masih terdapat karyawan yang mengambil cuti melebihi waktunya, sehingga membuat pekerjaannya menumpuk. Adanya karyawan yang tidak masuk kantor tanpa pemberitahuan sebelumnya. Tugas yang seharusnya dikerjakan oleh 4 atau 5 orang dikerjakan oleh satu orang karyawan dan akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya, kurangnya kesadaran individu untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini mempengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja pegawai yang kurang baik juga dapat dilihat dari tingkat penanganannya yang lamban melayani nasabah.

Masalah diatas apabila dibiarkan terus menerus akan berakibat buruk pada karyawan, terutama pada organisasi itu sendiri. Setiap karyawan dapat saja disiplin dalam bekerja tetapi tidak disiplin dalam waktu yang telah ditentukan sehingga dapat mengakibatkan hasil yang tidak optimal serta tidak adanya peningkatan kinerja karyawan. Turunnya kinerja karyawan yang timbul karena kedisiplinannya yang masih kurang baik. Walaupun pada kenyataannya upaya pimpinan untuk selalu memberikan contoh dalam melaksanakan disiplin kerja yang baik maupun disiplin waktu. Menyikapi hal tersebut maka pimpinan diharapkan melakukan tindakan yang lebih tegas kepada karyawan agar lebih bisa disiplin lagi dalam bekerja.

Untuk mengkaji fenomena yang timbul dalam lingkungan kerja tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja PT. Pegadaian (persero) Cabang Gorontalo Kota Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Adanya karyawan yang tidak masuk kantor tanpa ada pemberitahuan sebelumnya.
2. Masih terdapat karyawan yang mengambil cuti melebihi waktunya.
3. Masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
4. Kurangnya perhatian pimpinan.
5. Kurangnya kesadaran individu untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan.

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut: **Seberapa Besar Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja PT. Pegadaian (persero) Cabang Gorontalo Kota Utara.**

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja PT. Pegadaian (persero) Cabang Gorontalo Kota Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kalangan yang terkait yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Terutama yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Peningkatan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai input atau bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Disiplin Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan, sehingga organisasi yang bersangkutan dapat

menentukan kebijakan pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Pegawai
PT. Pegadaian (Persero) Cabang Gorontalo Kota Utara.