

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebutuhan merupakan hal yang diperlukan dan dihadapi oleh perorangan maupun dalam perusahaan. Setiap orang pasti berfikir bagaimana cara dalam memenuhi kebutuhan yang diperlukannya untuk mendukung kegiatan sehari-hari. Dalam pemenuhan kebutuhan sangat dibutuhkan peran dari sektor-sektor usaha lain yang bergerak dibidang keuangan maupun pelayanan jasa pembiayaan. PT Pegadaian Persero Galeri 24 merupakan BUMN sektor keuangan yang memanfaatkan peluang dalam pembiayaan jasa dan emas. Galeri 24 merupakan anak perusahaan dari PT Pegadaian Persero yang bergerak pada retail emdan dan perhiasaan. Galeri 24 menyediakan investasi jangka Panjang berupa emas berbentuk logam mulia.

Berhasilnya suatu organisasi perusahaan dapat dilihat dari pencapaian tujuan organisasi itu sendiri yang biasanya dilihat dari kinerja. Bagi karyawan dan perusahaan, kinerja sangatlah penting untuk melakukan evaluasi dan perbaikan secara terus menerus. Dengan memberdayakan sumber daya manusia dengan baik dan benar dan memberikan hak karyawan dapat meningkatkan mutu hasil kerja karyawan.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Kinerja Penjualan Emas LM
PT Pegadaian Persero Galeri 24 Tahun 2020

Bulan	Target (gram)	Realisasi (gram)	Persentase (%)
Januari	11,600	9,060.00	78,10
Februari	11,600	7,688.00	66,28
Maret	11,600	12,090.50	104,23
April	11,600	7,064.50	60,90
Mei	11,600	7.179,97	61,90
Juni	11,600	10.910,90	94,06
Juli	11,600	16.911,84	145,79
Agustus	11,600	14.232,83	122,70
September	11,600	10.634,95	91,68
Oktober	11,600	11.602,00	100,02
November	11,600	17.523,49	151,06
Desember	11,600	10.671,13	91,99
Total	139.000	135.570	97,53

Sumber: PT Pegadaian Persero Galeri 24, 2020

Dari Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa target tahun 2020 belum tercapai. Apabila dilihat dari rata-rata realisasi pencapaian target penjualan terdapat beberapa bulan yang realisasinya masih jauh dari angka target penjualan emas. Hal ini mengindikasikan kinerja karyawan belum sepenuhnya baik dimana target belum tercapai. Selain harga emas yang sering berubah-ubah dipasaran, kenaikan dan penurunan pencapaian target penjualan dipengaruhi oleh kurangnya pengalaman dari karyawan dalam hal pemasaran dan penjualan emas. Kemudian masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja baik disiplin terhadap waktu maupun aturan perusahaan. Kemudian pimpinan yang dianggap belum fokus pada rencana kerja kantor cabang dimana belum secara teratur mengadakan event-event untuk mempromosikan emas dari Galeri 24.

Tabel 1.2
Data pengalaman Kerja karyawan PT Pegadaian Persero Galeri 24 Tahun 2020

Pengalaman Kerja	Jumlah Karyawan	Lama Bekerja
Bidang Pemasaran	35	Rata-rata 1 tahun
Bidang Lain-lain	65	Rata-rata kurang dari 1 tahun

Sebagai perusahaan yang baru saja berkembang, karyawan PT Pegadaian Persero Galeri 24 memiliki yang masa kerja yang belum terlalu lama. Karyawan masih dirasa kurang berpengalaman dalam bekerja dimana pengalaman kerjanya kurang dari 1 tahun. Hal ini merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap hasil yang akan dikerjakan yaitu penjualan Logam Mulia ke konsumen-konsumen. Pengalaman kerja yang diharapkan adalah sumberdaya yang sudah memiliki jam bekerja sebagai marketing penjualan yang sudah profesional.

Tabel 1.3
Data kedisiplinan karyawan PT Pegadaian Persero Galeri 24 Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Kasus Telat
Januari	100	225
Februari	100	185
Maret	100	100
April	100	90
Mei	100	120
Juni	100	180
Juli	100	200
Agustus	100	175
September	100	184
Oktober	100	120
November	100	133
Desember	100	90

Kebanyakan dari karyawan PT Pegadaian Persero Galeri 24 belum semua melaksanakan disiplin kerja yang baik, sebagai contoh waktu tiba yang ditetapkan untuk karyawan adalah pukul 08.00 WIB pagi akan tetapi pada kenyataannya banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu ketika masuk kantor hingga tidak hadir tanpa keterangan. Pihak manajemen sudah memberikan peringatan bagi karyawan yang melakukan hal tersebut. Data keterlambatan karyawan Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.2. Tingkat absensi keterlambatan yang diperlihatkan Tabel 1.3 masih cukup tinggi, karena standar hampir melebihi 50% dari jumlah karyawan. Kinerja karyawan mengalami penurunan disebabkan karena ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja. Tugas yang diberikan atau dibebankan kepada karyawan akan tertunda dan terbengkalai bahkan tidak terselesaikan ketika karyawan tidak hadir maupun terlambat ketika datang bekerja.

Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja kantor cabang Galeri 24. Gaya kepemimpinan yang berbeda pada setiap kantor sering menimbulkan kecemburuan antar karyawan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masing-masing daerah. Pemimpin dianggap belum mampu mengarahkan dan mendidik bawahannya dalam mencapai tujuan visi-misi perusahaan. Kemudian peran gaya kepemimpinan terlihat kurang efektif. Pimpinan dianggap kurang mengevaluasi struktur tugas dan juga hubungan relasi antara atasan dan bawahan yang kurang baik yang dapat berakibat terhadap penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang sehingga penulis bermaksud meneliti yang judulnya **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Persero Galeri 24”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang penelitian, sehingga bisa diidentifikasi permasalahan yakni:

1. Penurunan Kinerja terlihat dari target yang belum mampu dicapai oleh perusahaan.
2. Pengalaman kerja karyawan belum sesuai dengan sumber daya yang dibutuhkan perusahaan dan lama waktu pengalaman yang cenderung masih singkat.
3. Karyawan belum disiplin dalam bekerja dilihat dari jam masuk kantor yang cenderung terlambat.
4. Pemimpin dianggap belum mampu mengarahkan karyawan sesuai dengan visi misi perusahaan.

I.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka dirumuskan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Persero Galeri 24?
2. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Persero Galeri 24?
3. Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Persero Galeri 24?
4. Bagaimanakah pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Persero Galeri 24?

I.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Persero Galeri 24.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Persero Galeri 24.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Persero Galeri 24.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Persero Galeri 24.

I.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan manfaat-manfaat yaitu:

1. Bagi Peneliti

Sebagai dasar peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan PT Pegadaian Persero Galeri 24

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan.

3. Bagi Universitas Prima Indonesia

Sebagai bahan kajian dan menambah referensi bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan penelitian ini.

I.6 LANDASAN TEORITIS

1.6.1 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

Menurut Ratulangi (2016:323) salah satu faktor terpenting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan pada suatu perusahaan adalah pengalaman kerja. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi sifat karyawan dalam beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Menurut Aristarini (2014:208) tingkat penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja di mana diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang telah dikerjakan dalam satu periode disebut dengan pengalaman kerja.

1.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasibuan (2010:193) berpendapat bahwa disiplin kerja makan kesediaan dari seorang karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma yang berlaku pada suatu perusahaan. Selanjutnya Sutrisno (2011:86) artikan bahwa disiplin kerja adalah sikap Kerelaan dari seorang karyawan terhadap peraturan yang harus dipatuhi dan ditaati yang berlaku di sekitarnya. Menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja digunakan dalam usaha peningkatan kesediaan dan kesadaran seorang karyawan sehingga para manajer harus mampu berkomunikasi dengan karyawannya.

1.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Menurut Fahmi (2014:203) kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain maksudnya adalah bagaimana cara pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya sehingga mau melakukan kerja yang diarahkan oleh pimpinan.

Gaya kepemimpinan menurut Lina (2014) adalah strategi yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi kinerja bawahannya dengan dengan mengkombinasikan antara keterampilan sifat sikap dan juga falsafah. Setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda beda sesuai dengan ciri khas pribadi masing masing tiap orang yang disesuaikan dengan situasi kondisi.

1.6.4 Penelitian terdahulu

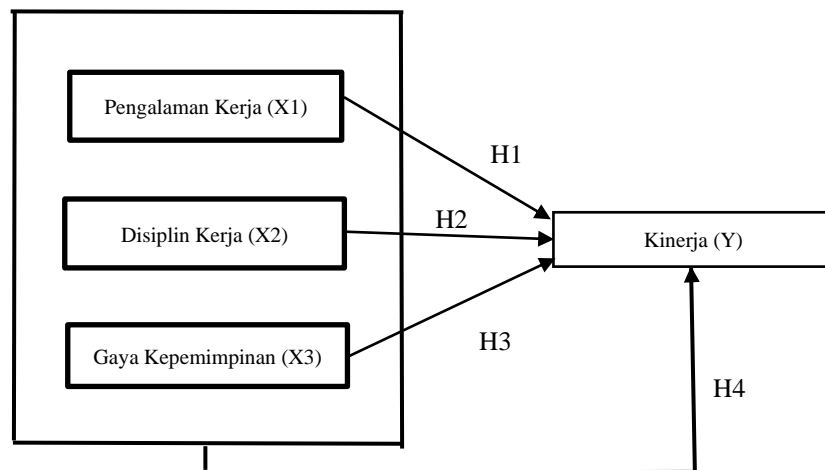
Tabel I.4
Peneltian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Octavianus dan Adolfinia (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Kantor Cabang Manado	Variabel Bebas: Pengalaman kerja, pelatihan kerja Variabel terikat: Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial pengalaman dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Safitriani (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab. Jenepono	Variabel Bebas: Disiplin kerja, Variabel terikat: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Maulana Aditya Pratama (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT Pegadaian (Persero)).	Variabel Bebas: Gaya Kepemimpinan, Variabel terikat: Kinerja	Hasil menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

I.6.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ialah rancangan yang menghubungkan antar variabel yang akan diteliti. Berdasar tinjauan pustaka dan latar belakang diatas, sehingga penulis menyusun kerangka konseptualnya berupa:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

I.6.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang di kemukakan, sehingga rumuskan hipotesisnya yakni:

H1 : Pengalaman Kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Persero Galeri 24.

H2 : Disiplin Kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Persero Galeri 24.

H3 : Gaya Kepemimpinan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Persero Galeri 24.

H4 : Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Persero Galeri 24.