

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Pegadaian merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan layanan gadai. Berdirinya lembaga Pegadaian di Indonesia (PT Pegadaian Persero) untuk menghindari rentenir dan pinjaman tidak wajar lainnya, meningkatkan kesejahteraan rakyat kecil, dan membantu kebijakan pemerintah pembangunan ekonomi dan nasional.

Pegadaian Medan Area 1 memiliki visi dan misi menjadi Valuable Financial Company, Dalam setiap area dipimpin oleh Deputy bisnis yang memiliki kepala department. Deputy bisnis merupakan yang membawahi cabang-cabang di setiap areanya masing-masing. Pegadaian Medan Area-1 memiliki 17 cabang dan beberapa unit yang dipimpin oleh pengelola unit. Sumber Daya Manusia diharapkan untuk mencapai tujuan perusahaan serta mengetahui aspek kerja para karyawannya. Tanpa dukungan SDM yang handal, aktivitas perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Pentingnya SDM perlu disadari, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Kinerja Karyawan menopang sebagian besar keberhasilan pada perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan semakin besar juga peluang perusahaan meningkat atau berkembang.. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja.

Komunikasi yang baik dapat membentuk suasana kerja yang baik dan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika komunikasi itu buruk akan mempersulit antar karyawan menjalankan tugas suatu perusahaan. Dalam mewujudkan suatu kinerja yang baik antara atasan dengan bawahan harus menjalin komunikasi yang baik dan dapat mewujudkan suasana yang harmonis di tengah proses bekerja.. Motivasi dapat mendorong kinerja seseorang. Meningkatnya motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi juga kinerja karyawan dan sebaliknya, Kehadiran motivasi dapat merangsang karyawan untuk mengerahkan kemampuannya, motivasi mampu meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja karyawan.

Disiplin Kerja sangat penting untuk mendukung operasi yang efisien dari semua operasi organisasi untuk memenuhi tujuan organisasi secara optimal. Disiplin kerja akan menjamin pemeliharaan ketertiban dan pelaksanaan tugas yang efisien untuk mencapai hasil terbaik.

Pengembangan karir juga dibutuhkan pada suatu perusahaan sebagai penghargaan atas kinerja karyawannya, pengembangan karir dapat mengukur kemampuan sebagai upaya mendorong dan memotivasi karyawan agar mampu mengembangkan karirnya. Lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawannya. Perusahaan akan maju bila lingkungan kerja disekitarnya memberikan kawasan yang nyaman dan aman. Dimasa pandemi taat mengikuti protokol kesehatan.

Munculnya Epidemii virus corona covid-19 saat ini, yang memiliki efek parah pada lingkungan manusia secara keseluruhan, telah mempengaruhi semua kegiatan komunal, termasuk kegiatan ekonomi, lingkungan kerja dan komunikasi tatap muka atau langsung sulit dilaksanakan. Dengan demikian, diyakini bahwa pengaruh saat ini akan menyebabkan kualitas sumber daya manusia menurun dan mencegah pengembangan sumber daya manusia yang luar biasa dan kinerja yang tepat.

Menurut penelitian Aphia Ferawati (2017), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada dengan Secara individu dan kolektif, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan PT Light Indo Persada Surabaya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Juliana E. Kawilarang, Lotje Kawet dan Yantje Uhing (2017), dengan judul Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Manado dengan Menurut temuan penelitian, Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Posisi berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Komunikasi memiliki pengaruh besar dan menguntungkan pada kinerja karyawan. Perkembangan karir memiliki sedikit dampak pada kinerja karyawan. Promosi memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial pada kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain menurut Enrico Maramis (2013), dengan judul Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado dengan hasil penelitian Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi semuanya memiliki efek penting secara bersamaan. Kepemimpinan Parsial, Budaya Organisasi, dan Motivasi berdampak pada Kinerja Karyawan, tetapi tidak sampai tingkat yang substansial.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian tersebut diatas maka dari itu peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Area Medan 1”**.

I.2. Rumusan Masalah

Adapun Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan ?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan ?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan ?
6. Apakah komunikasi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

I.3. Tinjauan Pustaka

I.3.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan proses penyampaian makna dari seseorang dengan penyampaian informasi baik itu berupa pesan, ide dan gagasan secara langsung maupun tidak langsung. Anshari, dkk (2016:2478) Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi perusahaan, termasuk kemampuan manajer untuk berkomunikasi secara efektif dalam hal hubungan, bawahan, dan mata pelajaran terkait aturan yang disampaikan kepada bawahan melalui komunikasi yang efektif. Komunikasi dipengaruhi oleh tingginya tingkat karir karyawan, kesulitan dalam mengekspresikan pendapat antara pemimpin dan bawahan, ruang kerja yang berbeda untuk kepemimpinan dan bawahan, ketersediaan teknologi komunikasi, dan jadwal kerja yang berkelanjutan. Kiswanto (2010), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

I.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah kegiatan yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan antusiasme, kemauan, dan rasa kewajiban ini bertindak sebagai pendorong atau motivasi bagi pekerja untuk bekerja dengan tekun menuju pencapaian tujuan bisnis. (Sunyoto, 2012) Ada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, termasuk promosi, kinerja pekerjaan, sifat tugas, insentif, tanggung jawab, pengakuan, dan kesuksesan kerja.

Gultom (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Marpaung dkk, (2014) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

I.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang sesuai dengan aturan perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran dan keinginan seseorang untuk tidak melakukan kecerobohan, penyimpangan, atau kelalaian dalam kinerja pekerjaan.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) Besarnya kompensasi dipengaruhi oleh kehadiran pimpinan di perusahaan, adanya aturan pasti yang dapat dijadikan panduan, kesediaan pimpinan untuk bertindak, tidak adanya pengawasan pimpinan, kurangnya perhatian terhadap karyawan, dan terbentuknya rutinitas yang mendorong pembentukan disiplin. Turangan et al. (2016), menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Jufrizen (2016), Mujtahidin (2013) dan Arda (2017) Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

I.3.4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir adalah proses di mana organisasi memodifikasi status, posisi, atau posisi karyawan dalam perusahaan. Pengembangan karir karyawan baik dari segi karir menurut (Moenir,2014:10) Pengembangan karir adalah proses di mana organisasi memodifikasi status, posisi, atau posisi karyawan dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bianca, dkk (2013) menemukan bahwa pengembangan karir karyawan memiliki dampak positif langsung pada kinerja karyawan, menyiratkan bahwa kinerja karyawan secara tidak langsung meningkatkan efektivitas perusahaan. Napitupulu (2017) Penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja karyawan harus diperoleh. Dikatakan bahwa kinerja pekerja sebanding dengan kualitas pengembangan karir mereka. Rahayu (2014) menemukan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

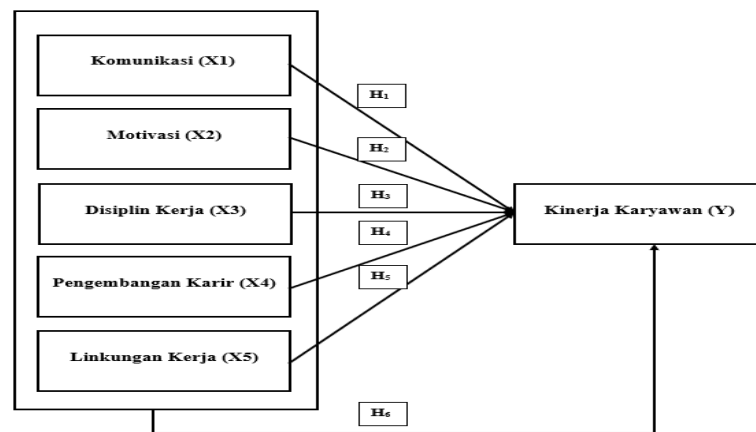
I.3.5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja adalah suatu yang dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan aktivitas dan pekerjaan sehari-hari. Faktor Menurut Sedarmayanti (2017), dampak lingkungan kerja fisik sebagai berikut: Pencahayaan/pencahayaan tempat kerja, Suhu di tempat kerja, Kelembaban ditempat kerja Kebisingan selama bekerja, Bau di tempat kerja, Dekorasi di tempat kerja, Keselamatan kerja dsb. Roelofsen (2002) menemukan bahwa lingkungan kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

I.3.6. Pengertian Kinerja Karyawan

Sudarmanto (2010) Kinerja adalah konsekuensi dari tugas dan kegiatan kerja pekerja selama periode waktu tertentu. Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai proses lengkap dari pekerjaan individu, yang hasilnya dapat digunakan untuk menilai apakah pekerjaan individu sangat baik atau tidak (Roziqin, 2010:41)

1.4 Kerangka Konseptual



1.5 Hipotesis

Sugiyono (2017) Hipotesis adalah solusi sementara untuk pernyataan masalah. Karena sifatnya masih sementara, bukti empiris harus dikumpulkan untuk menunjukkan validitasnya.

H₁ : Diduga Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Area Medan 1

H₂ : Diduga Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Area Medan 1

H₃ : Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Area Medan 1

H₄ : Diduga Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Area Medan 1

H₅ : Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Area Medan 1

H₆ : Diduga Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Area Medan 1