

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu organisasi yang ada di dalam suatu instansi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia menjadi elemen yang sangat penting agar perusahaan dapat berkembang dan bersaing secara global. Mengendalikan SDM yang banyak tidaklah mudah, karena setiap individu memiliki keterampilan dan *skill* yang berbeda-beda. Pemenuhan kebutuhan ekonomi bagi masyarakat Indonesia terutama kota Medan, dengan daya tingkat UMR yang rendah maka banyak kebutuhan ekonomi yang belum dapat terpenuhi. Seperti kita ketahui dengan banyaknya angka kemiskinan akan menyebabkan pengangguran dan berpengaruh pada kriminalitas yang tinggi. Pemerintah Indonesia berperan aktif dalam menanggulangi masalah ini dengan salah satunya memberikan pinjaman dengan ketentuan yang berlaku. Sebagai sebuah perusahaan milik negara, Pegadaian memiliki sejarah yang dimulai pada abad ke-18 ketika VOC mendirikan Bank Van Leening, sebuah sistem kredit yang memperluas sistem gadai. pada tanggal 12 maret 1901 pemerintah Belanda mengeluarkan Staatsblad no. 131 yang mengatur bahwa pendirian pegadaian akan dimonopoli dan hanya pemerintah yang diperbolehkan untuk menjalankan bisnis tersebut. Pada tanggal 1 April 1901 di sukabumi, jawa barat didirikanlah toko gadai pertama milik negara. Sekarang, pegadaian telah berubah menjadi entitas bisnis yang tidak hanya memberikan pinjaman dengan menggadaikan barang, namun juga terbuka untuk bisnis lainnya. hingga akhir 2008 terdapat lebih dari 2027 cabang pegadaian diseluruh indonesia. Logo pegadaian adalah timbangan keadilan, dengan motto “Mengatasi masalah tanpa masalah”. Pada saat ini, pegadaian memiliki Tiga lini bisnis diantaranya adalah Pinjaman Gadai, Pinjaman Non-gadai dan layanan jasa. Di PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan memiliki pangsa pasar yang meliputi Aceh dan Sumatera Utara dengan 50 kantor cabang.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan adalah Gaya kepemimpinan yang kurang memotivasi, stress karena beban kerja dan kompensasi yang berbeda dengan realisasinya.

Gaya kepemimpinan adalah sifat seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tercapainya tujuan perusahaan. dari tabel 1.1 dapat dilihat dari rendahnya data pelatihan motivasi karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan sehingga menurunnya kinerja karyawan.

Tabel I.1
Pelatihan dan pendidikan motivasi karyawan

No.	Nama kegiatan	2022-2023												
		8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Training motivasi													
2.	Pembekalan agent of change													
3.	Gathering Cabang dan UPC													

sumber : PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan

Stress kerja adalah suatu keadaan terjadinya ketidakseimbangan antara psikis dan fisik seseorang yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan perusahaan. Dari **Tabel I.2** dapat dilihat target perusahaan yang tinggi dan tidak mampu dicapai oleh karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan, menyebabkan Stress pada pekerjaan.

Tabel I.2
Target Lini Pembiayaan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan

No.	Nama Lini Pembiayaan	Target per Tahun	Target Yang Tercapai
1.	Pinjaman Gadai	Rp.17.000.000.000,-	Rp.9.000.000.000,-
2.	Pinjaman Non Gadai	Rp.20.000.000.000,-	Rp.12.000.000.000,-
3.	Layanan jasa	Rp.10.000.000.000,-	Rp.3.000.000.000,-

sumber : PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas kinerja yang sudah dilakukan dari perusahaan dalam bentuk uang ataupun lainnya, dapat berupa gaji, bonus, upah, insentif, dan tunjangan lainnya. Dari **Tabel I.3** dapat dilihat bahwa insentif yang diterima oleh karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan tidak sesuai dengan ekspektasinya.

Tabel I.3
Kisaran insentif yang diterima karyawan

No.	Nama lini produk	Target perusahaan	Insentif	Realisasi
1.	Pinjaman Gadai	Rp.17.000.000.000,-	Rp.10.000.000,-	Rp.4.000.000,-
2.	Pinjaman Non Gadai	Rp.20.000.000.000,-	Rp.12.000.000,-	Rp.7.000.000,-
3.	Layanan jasa	Rp.10.000.000.000,-	Rp.5.000.000,-	Rp.1.500.000,-

sumber : PT Pegadaian Kanwil 1 Medan

Mengacu pada uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan pengujian terkait kinerja karyawan dengan judul jurnal “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah (KANWIL) 1 Medan** “.

I.2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini antara lain :

1. Gaya kepemimpinan yang tidak memberikan motivasi dan arahan menjadi alasan yang kuat bagi karyawan dalam berperilaku dan bertindak atas kinerjanya
2. Stress kerja yang tinggi karena target dan peraturan perusahaan yang berpengaruh pada stress kerja dan mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan
3. Kompensasi yang dijanjikan berbeda dengan realisasinya menjadi faktor yang dapat membuat karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya
4. Kinerja karyawan mempengaruhi Gaya kepemimpinan, Stress kerja, dan kompensasi secara bersamaan.

I.3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, stress kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan?

I.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stress Kerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisa Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.

I.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan Penelitian ini diharapkan mampu menjadi alat evaluasi dan masukan bagi perusahaan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan dalam meningkatkan performa perusahaan.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
3. Bagi Peneliti Sebagai ilmu menambah wawasan khususnya di bidang MSDM yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan berbagai faktor di PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar menjadi referensi penelitian dengan variabel penelitian yang sama.

I.6. Penelitian Terdahulu

sebagai referensi penelitian, peneliti memasukkan penelitian yang terlebih dahulu sebagai bahan referensi dan yang menggunakan variabel penelitian yang sama :

Tabel I.4
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
Muhammad Ehsan, Burhan Septian (2021)	Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cabinindo.	X1 = Pengaruh Stress Kerja X2 = Konflik Kerja X3 = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Tingkat Stress, Konflik kerja, Kompensasi Berpengaruh pada kinerja karyawan.
Ichsan Kasnul Faraby (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Gapura Angkasa Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar)	X1 = Pengaruh Gaya Kepemimpinan X2 = Lingkungan Kerja X3 = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Berpengaruh pada kinerja karyawan.
I Gusti Bagus Ari Pinatih, A.A.A. Eddy Supriyadinata Goda (2017)	Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja, Teknologi Informasi dan Kinerja Karyawan.	X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Beban Kerja X3 = Stres Kerja X4 = Teknologi Informasi Y = Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja dan Teknologi Informasi. Berpengaruh pada kinerja karyawan.

Sumber : Jurnal (2023)

I.7. Teori Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Midangsi, (2021:26) "Gaya kepemimpinan adalah cara atau seni yang digunakan sang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan anggotanya dalam pencapaian visi atau tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi".

Menurut Zaharuddin, (2021:50) "Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan diimplementasikan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya".

Menurut Ghofur, (2020:14) "Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau anggotanya dengan berbagai cara sehingga orang tersebut mau mengikuti untuk mencapai tujuan organisasi, meskipun secara pribadi mungkin tidak disenangi oleh orang tersebut".

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu tindakan baik secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan oleh pemimpin kepada pengikutnya yang memiliki tujuan untuk mencapai suatu tujuan bersama, dan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

I.8. Teori Pengertian Stress Kerja

Menurut Vanchapo (2020:37) "Stress Kerja adalah keadaan emosional yang tumbuh karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya".

Menurut Ganyang (2018:250) "Stress Kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa adanya tekanan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja".

Menurut Mangkunegara (2017:157) "Stress Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya".

Berdasarkan pendapat para ahli diatas bahwa stress kerja adalah suatu respon diri seseorang yang tidak sengaja timbul, dan stress juga timbul dari beberapa faktor, seperti lingkungan kerja tuntutan pekerjaan yang diluar batas kemampuan, yang mana jika dibiarkan terus menerus akan berdampak pada kesehatan mental pekerja.

I.9. Teori Pengertian Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) "Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk bayaran jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi pekerjaan mereka pada organisasi. kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung".

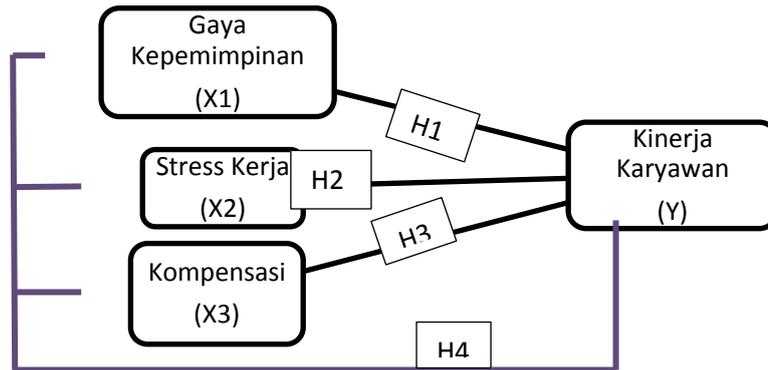
Menurut Hasibuan (2019:198) "Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan ke karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Menurut Sutrisno (2017:181) "Kompensasi merupakan hal yang paling sensitif dalam dunia kerja, kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dari segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan, struktur dan skala dari kompensasi".

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kerja yang dilakukan terhadap organisasi tersebut.

I.10. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

I.11. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian adalah sebagai berikut :

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan
- H2 : Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan
- H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan
- H4 : Gaya Kepemimpinan, Stress kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan