

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Persaingan dalam sebuah organisasi atau lembaga saat ini sangat ketat dengan adanya arus globalisasi. Fenomena yang sering terjadi dengan kehadiran arus globalisasi adalah terjadinya berbagai perubahan lingkungan strategis pada tingkat regional, nasional dan internasional yang telah dipicu oleh perkembangan dan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Setiap organisasi non profit maupun profit oriented dituntut untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif sehingga dapat bersaing dengan kompetitor.

Perusahaan dalam menghadapi perubahan harus bisa beradaptasi dengan baik di setiap perubahan yang terjadi di lingkungan, untuk mampu beradaptasi di setiap perubahan lingkungan yang dihadapi tentu sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Perubahan atau adaptasi ini harus melibatkan setiap karyawan atau sumber daya manusia karena sumber daya manusia yang berperan dalam peningkatan kinerja suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia saat ini menjadi penentu dan kunci bagi keberhasilan aktivitas perusahaan sehingga dibutuhkan pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai aset perusahaan (Triatmanto, 2017:72). Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk perusahaan di samping faktor lain seperti modal, maka dari itu suatu perusahaan harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi ((Hariandja, 2017:2). Sumber daya manusia

(SDM) perlu diperhatikan di dalam menunjang kemajuan perusahaan, karena sumber daya manusia yang melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Samsuni, 2017).

PT Pegadaian Cabang Sukajadi merupakan salah satu lembaga atau perusahaan keuangan milik negara yang bergerak di bidang jasa penyaluran uang pinjaman kepada masyarakat umum atas dasar hukum gadai dengan jaminan barang. Sejarah Pegadaian dimulai saat VOC mendirikan Bank Van Leening sebagai lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai pada tahun 1746 hingga pada tanggal 12 Maret 1901 diterbitkanlah peraturan Staatsblad (Stbl) No. 131 yang mengatur bahwa usaha pegadaian merupakan usaha monopoli pemerintah sehingga berdirilah lembaga Pegadaian Negara pertama di Sukabumi, Jawa Barat tanggal 1 April 1901 dan tanggal tersebut kemudian diperingati sebagai ulang tahun pegadaian setiap tahunnya.

Pada umumnya masyarakat menggunakan jasa gadai sebagai salah satu solusi cara mendapatkan modal atau pinjaman yang mudah dan cepat. Dalam melayani kepentingan masyarakat tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau karyawannya yang dimiliki. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya.

Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program

yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi (Yuni, 2018:1). Apabila perusahaan mampu memperhatikan kondisi kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi karena dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja organisasinya pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi apabila kinerja menurun maka akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya.

Kasmir (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri terhadap kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diteladkan

PT Pegadaian Cabang Sukajadi dalam mengukur kinerjanya menggunakan sistem penilaian kerja berdasarkan realisasi target yang dicapai dalam satu tahun dengan berbagai komponen yang mencakup dari Target-target per unit yang ada di dalam Pegadaian Cabang Sukajadi dan secara Konsolidasi atau gabungan target-target semua unit yang ada dalam satu tahun kerja, berikut ini merupakan tabel dari Sistem Penilaian Kerja Karyawan dari PT Pegadaian Cabang Sukajadi:

Tabel 1.1 Klasifikasi Penilaian Kerja PT Pegadaian Cabang Sukajadi

Klasifikasi	Nilai Realisasi Target
Super Exceed = Memuaskan	110
Exceed = Melampaui	100 - 109
Medium = Baik	70 - 99
Below = Cukup	< 70

Sumber : PT Pegadaian Area Bandung

Berdasarkan Tabel 1.1 terdapat 4 Klasifikasi Penilaian Kerja di PT Pegadaian yaitu *Super Exceed* apabila karyawan memperoleh realisasi target 110 yang artinya Kinerja karyawan telah melampaui maksimal dari target yang sudah ditentukan atau kinerja karyawan memiliki predikat memuaskan, *Exceed* dengan nilai realisasi 100 – 109 pada klasifikasi ini perusahaan mencapai realisasi target yang telah ditentukan kinerja karyawan akan memiliki predikat melampaui, *Medium* dengan nilai realisasi 70 – 99 pada klasifikasi ini kinerja karyawan memiliki predikat baik, dan *below* apabila nilai realisasinya di bawah 70 dari target yang telah ditentukan dengan predikat cukup. Sehingga penilaian kinerja karyawan ini menjadi tolak ukur pencapaian kinerja karyawan untuk menjadi bahan evaluasi kerja

Proses penerapan atau pelaksanaan penilaian kinerja di masing-masing perusahaan tentunya tidak sama. Semuanya menyesuaikan dengan peraturan dan kebijakan setiap perusahaan. Penilaian ini dilakukan untuk melihat kekurangan,

kelebihan, kesalahan serta hal lain yang bisa mempengaruhi pekerjaan karyawan yang akan dikerjakan kedepannya.

Adapun data yang menunjukkan adanya fenomena terkait kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Sukajadi disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Pencapaian Kinerja pada PT Pegadaian Area Bandung

Kantor Cabang Pegadaian	2022		2023	
	Target	Realisasi (%)	Target	Realisasi (%)
Cikudapateuh	100	98	100	98
Cimahi	100	94	100	92
Gegerkalong	100	97	100	101
Pajajaran	100	90	100	95
Situsaeur	100	91	100	90
Sukajadi	100	90	100	85
Ujungberung	100	97	100	96
Padasuka	100	90	100	87
Suci	100	105	100	102
Buah Batu	100	101	100	105
Kiaracondong	100	94	100	90
Metro	100	95	100	87
Pungkur	100	103	100	101

Sumber : PT Pegadaian Area Bandung

Berdasarkan Tabel 1.2 pencapaian kinerja pada PT Pegadaian Area Bandung, terdapat 12 Kantor Cabang, PT Pegadaian Cabang Sukajadi dari tahun 2022 hingga 2023 mengalami penurunan dapat dilihat pada tahun 2022 memiliki realisasi dengan nilai 90% dan pada tahun 2022 mengalami penurunan kembali menjadi 85%, dalam hal ini realisasi paling rendah dibandingkan dengan PT Pegadaian Cabang lainnya. Penurunan persentase pencapaian atau tidak tercapainya realisasi kinerja karyawan dari target yang telah ditentukan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang belum optimal.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat ditingkatkan dengan banyak cara sehingga dapat mendukung keberhasilan suatu perusahaan dengan cara mengukur kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan efektivitas suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan karyawan, hasil tersebut merupakan tingkatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Selain itu kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor lingkungan internal perusahaan, lingkungan eksternal, faktor internal karyawan, motivasi, faktor bawaan (bakat, sifat, dan kepribadian), dan karakteristik kepribadian. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik (Emron Edison 2019:26).

Kinerja kurang optimal adalah hasil dari sebuah kepemimpinan yang kurang berkualitas, manajemen yang kurang profesional, atau sistem kerja yang tidak baik, karena pada dasarnya kinerja memainkan peranan kunci dalam memantau apakah

tujuan jangka panjang, menengah, pendek perusahaan sudah sesuai dengan aspirasi yang diinginkan. Untuk lebih meyakinkan bagaimana kondisi yang sebenarnya mengenai kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Sukajadi maka dilakukan pembagian kuesioner pra survei kepada 30 responden dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Tentang Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Sukajadi

No	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Kualitas Kerja	4	7	10	6	3	93	3,10
2	Kuantitas Kerja	5	3	7	5	10	78	2,60
3	Tanggung Jawab	8	7	7	5	3	102	3,40
4	Kerja Sama	4	4	5	9	8	77	2,56
5	Inisiatif	4	10	3	2	11	84	2,80
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan								2,89

Sumber : Hasil Pra Survei PT Pegadaian Cabang Sukajadi

Dari tabel 1.5 maka dapat dilihat bahwa hasil pra survei yang diperoleh memiliki rata-rata skor sebesar 2,89 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan adanya masalah dari dimensi kerja sama, kuantitas, dan inisiatif. Komponen-komponen harus menjadi perhatian utama bagi PT Pegadaian Cabang Sukajadi sehingga bisa meningkatkan produktivitas dari perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Hasil tanggapan responden mengenai 5 unsur penilaian yang mewakili variabel kinerja karyawan, yang harus mendapat perhatian utama yaitu kerja sama yang mendapatkan skor di bawah rata-rata yaitu 2,56 Adanya masalah masalah dari dimensi kerja sama yaitu kurangnya sikap kerja sama antar karyawan untuk saling membantu dan saling memberikan pertolongan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga cenderung individualistis dalam bekerja di PT Pegadaian. Lalu ada kuantitas yang mendapatkan skor di bawah rata-rata yaitu 2,60 adanya masalah dalam penyelesaian pekerjaan yang masih tidak tepat waktu dengan yang telah ditetapkan sehingga akan mempengaruhi dalam target-target yang dikejar oleh perusahaan .

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Pegadaian Cabang Sukajadi, terdapat masalah yang ditemukan terkait turunnya kinerja karyawan yaitu disebabkan oleh faktor internal yaitu kurangnya sosok pemimpin yang bisa memberikan arahan terhadap semua karyawan dan kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan dan sulitnya dalam mendapat hak cuti karena sumber daya manusia yang ada sangat terbatas. Sehingga, karyawan merasa dirugikan oleh perusahaan.

Melihat adanya permasalahan-permasalahan tersebut maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan untuk mengetahui faktor-faktor mana saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Menurut Ahmad Shobirin dan Alkadri K. Siharis (2022) bahwa terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, pemberian kompensasi, dan motivasi kerja. Peneliti melakukan pra survei

mengenai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden karyawan yang ada pada PT Pegadaian Cabang Sukajadi. Data yang didapatkan peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4 Faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Sukajadi

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Kepemimpinan	Kontroler	0	3	13	10	4	75	2,5
	Inovator	1	3	15	9	2	82	2,73
	Komunikator	0	2	16	9	3	77	2,56
	Motivator	1	1	19	7	2	81	2,7
Skor Rata-rata Kepemimpinan								2,62
Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Lingkungan Kerja	Fisik	3	6	14	6	1	94	3,30
	Non Fisik	3	8	11	7	1	95	3,17
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3,23
Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	2	6	14	6	1	90	3
	Kebutuhan akan afiliasi	2	10	12	2	2	92	3,07

	Kebutuhan akan kekuasaan	6	5	6	10	3	91	3,03
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,03
Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Kompensasi	Kompensasi Langsung	1	4	5	15	5	71	2,37
	Kompensasi tidak langsung	1	2	16	9	2	81	2,70
Skor Rata-rata Kompensasi								2,53

Sumber : Hasil Pra Survei PT Pegadaian Cabang Sukajadi

Tabel 1.2 memperlihatkan bahwa dimensi kepemimpinan memiliki skor rata-rata yaitu 2,62 salah satu skor terendah diantara lainnya dikarenakan kepemimpinan di kurang dalam kontroler dan komunikator kepada karyawan. Pada variabel kompensasi menunjukkan skor rata-rata 2,53 dikarenakan mayoritas karyawan merasa kompensasi yang diterima sangat kurang. Mengacu pada kategori kurang baik dimana interval kurang baik termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40 (Sugiyono, 2019:153) maka kepemimpinan dan kompensasi termasuk ke interval 2,61 hingga 3,40 yang berarti kurang baik. Hal ini mengharuskan PT Pegadaian Sukajadi untuk memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi pada kinerja karyawannya tersebut.

Menurut Aspizain (2017:2) pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Peran kepemimpinan yang sangat strategis cukup penting bagi perusahaan yang dimana merupakan salah satu

motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Demikian juga pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang dapat mengedepankan kepentingan umum dibanding dengan kepentingan pribadi.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Sering kali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi. Menurut Thoha (2018:53) Kepemimpinan merupakan sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk menjalankan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam mengidentifikasi tujuannya dan memberikan motivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kegagalan dan kesuksesan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan yang dibangun dalam perusahaan tersebut. Begitu pula dalam hal pengendalian sumber daya manusia di dalam perusahaan, seorang pemimpin juga diharapkan mampu untuk memfasilitasi pengembangan individu untuk merealisasikan potensi dirinya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam perusahaan serta yang pada akhirnya

akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengetahui kepemimpinan pada PT Pegadaian Sukajadi, dapat dilihat dari hasil kuesioner pra-survei pada tabel 1.4 mengenai dimensi kepemimpinan.

Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Kepemimpinan pada PT Pegadaian Cabang Sukajadi

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Kepemimpinan	Kontroler	0	3	13	10	4	75	2,5
	Inovator	1	3	15	9	2	82	2,73
	Komunikator	0	2	16	9	3	77	2,56
	Motivator	1	1	19	7	2	81	2,7
Skor Rata-rata Kepemimpinan								2,62

Sumber : Hasil Pra Survei PT Pegadaian Cabang Sukajadi

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan hasil pra survei variabel kepemimpinan dengan memperoleh skor rendah yaitu 2,62. Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan pada PT Pegadaian Sukajadi, beliau mengatakan bahwa pimpinan cabang PT Pegadaian Cabang Sukajadi kurang dalam pengawasan semua karyawan sehingga kinerja perusahaan terus menurun. Pengawasan terhadap karyawan sangat penting agar karyawan bisa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan, maka pimpinan harus memperhatikan hal sekecil apa pun agar kinerja karyawannya terus tumbuh. Selain itu, karyawan mengatakan bahwa mereka sering kali kurang memahami arahan yang diberikan pimpinan dan

pimpinan juga kurang mampu menciptakan kondisi kerja yang baik. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan pada PT Pegadaian Cabang Sukajadi masih rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah pemberian kompensasi. Hasibuan (2021) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai semua pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk uang, yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi juga merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan, baik jasa berupa tenaga maupun kemampuan. Pemberian kompensasi dilakukan sebagai cara perusahaan untuk mempertahankan para karyawannya.

Karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga para karyawan semakin giat bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan, yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Peningkatan kinerja karyawan ini dapat dilakukan melalui beberapa kebijakan, salah satu kebijakan lain yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi berupa insentif, bonus, fasilitas dan upah.

Pemberian kompensasi adalah salah satu hal yang penting dilakukan oleh perusahaan untuk karyawannya. Pemberian penghargaan seperti sebuah kompensasi kepada karyawan ini juga merupakan salah satu kegiatan yang harus dilakukan oleh pihak perusahaan bilamana ingin para karyawannya lebih produktif dalam mengerjakan pekerjaannya. jika pemberian kompensasi dilakukan secara

tepat, maka karyawan akan termotivasi dan bisa lebih fokus untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasibuan (2019:198), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dimana imbalan finansial terdiri dari : gaji, insentif dan bonus. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari tunjangan. Kompensasi menjadi faktor penting untuk karyawan, hal itu dikarenakan pemberian kompensasi menjadi acuan atau motivasi dalam melaksanakan pekerjaan atau arahan dari pimpinan yang akan berdampak pada kinerja karyawan (Kusumawati., 2022).

Kompensasi merupakan hak bagi seluruh karyawan. Sedangkan pemberian kompensasi merupakan kewajiban bagi perusahaan. Hal tersebut harus dipahami oleh perusahaan. Salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk mengharapkan imbalan. Sedangkan perusahaan mengharapkan kinerja dari karyawan. Oleh karena itu, imbalan sangat berhubungan dengan karyawan dan perusahaan. Kompensasi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Pemberian kompensasi diharapkan dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Kompensasi berfungsi sebagai perangsang kerja karyawan agar karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja dan berfungsi juga untuk memelihara karyawan agar tetap bertahan pada perusahaan yang ditempati. Berikut merupakan hasil pra survei variabel kompensasi pada PT Pegadaian Cabang Sukajadi:

Tabel 1.6 Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Kompensasi pada PT Pegadaian Sukajadi

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Kompensasi	Kompensasi Langsung	1	4	5	15	5	71	2,37
	Kompensasi tidak langsung	1	2	16	9	2	81	2,70
Skor Rata-rata Kompensasi								2,53

Sumber : Hasil Pra Survei PT Pegadaian Cabang Sukajadi

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas, menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara keseluruhan memperoleh skor rata- rata 2,53. Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan yang ada di PT Pegadaian Cabang Sukajadi, menurut karyawan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sangat kurang melihat target dan beban pekerjaan setiap karyawan yang ditetapkan perusahaan sangat tinggi cukup memberatkan karyawan dan dengan pekerjaan yang begitu banyak satu karyawan bisa mengerjakan beberapa pekerjaan sehingga karyawan merasa kurang di hargai dalam hal pemberian kompensasi langsung, karyawan juga merasa sangat sulit mendapatkan persetujuan untuk melakukan cuti karena sumber daya manusia di PT Pegadaian Cabang Sukajadi sangat kurang dan satu orang cuti akan berpengaruh kepada yang lain sehingga pengajuan cuti harus dilakukan prosedural yang cukup panjang

Berdasarkan latar belakang penelitian dan fenomena-fenomena yang diuraikan diatas, maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai

“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN CABANG SUKAJADI”

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti berdasarkan latar belakang penelitian melihat yang telah disampaikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi masalah tersebut sebagai berikut :

1. Kepemimpinan
 - a. Komunikasi yang dilakukan pemimpin kurang berjalan dengan baik
 - b. Fungsi pengawasan masih rendah
2. Kompensasi
 - a. Kompensasi yang diterima kurang layak
 - b. Sulit mendapat hak cuti bagi karyawan
3. Kinerja Karyawan
 - a. Kerja sama dan tolong menolong antar karyawan kurang baik
 - b. Banyak karyawan yang belum tepat waktu dalam mengerjakan tugas

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian masalah maka peneliti telah merumuskan masalah yang muncul pada penelitian pada PT Pegadaian Cabang Sukajadi, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Kepemimpinan di PT Pegadaian Cabang Sukajadi

2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Kompensasi di PT Pegadaian Cabang Sukajadi
3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang Sukajadi
4. Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Sukajadi secara Simultan dan Parsial

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Tanggapan Karyawan tentang Kepemimpinan PT Pegadaian Cabang Sukajadi
2. Tanggapan Karyawan tentang Lingkungan Kerja pada PT Pegadaian Cabang Sukajadi
3. Tanggapan Karyawan tentang Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Sukajadi
4. Besarnya Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT Pegadaian Cabang Sukajadi Secara Simultan dan Parsial

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini yaitu dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan, wawasan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain untuk memperoleh pengetahuan dan penemuan baru peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, serta memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk

memecahkan masalah dan membuat keputusan sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis.

1.5.1 Kegunaan Teoritis

- a. Dapat menambah pengetahuan bagi peneliti dan menjadi masukan bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja.
- b. Sebagai penelitian lebih lanjut dan bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang akan mengambil topik serupa

1.5.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Penulis

Dari Penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman langsung yaitu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan lebih mengetahui tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

- b. Bagi perusahaan

Penelitian dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai pentingnya pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

- c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.