

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu sistem organisasi, sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor kunci yang menentukan dinamika dan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut di samping sumber daya lain. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Sebuah organisasi memiliki berbagai sumber daya yang diperlukan dalam proses pengembangan organisasi tersebut antara lain finansial, fisik, maupun Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Sofyandi dalam R. Supomo dan Nurhayati (2018:6) menyebutkan manajemen sumber daya manusia yaitu suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, leading, dan controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Wilson Bangun (2012, p.231), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja (*performance appraisal*), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan, adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Penilaian kinerja biasanya merupakan proses tahunan di

mana kinerja dan produktivitas karyawan dievaluasi dengan serangkaian standar yang telah ditentukan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) CP Bandar Lampung. Perusahaan yang bergerak dibidang. PT. Pegadaian cabang CP Kedaton di Bandar Lampung, Lampung melayani Gadai Bisnis, Gadai Flexi, Gadai, Kreasi, Krasida, EmasKu, Mulia, Tabungan Emas, Kresna, MPO (Pembelian dan Pembayaran Tagihan Telepon, Listrik, Air, Tiket, Internet, TV Berbayar, Pembayaran Iuran BPJS, dll) Kantor PT Pegadaian persero ini menyediakan berbagai layanan terkait dengan produk-produk PT Pegadaian. Layanan produk PT Pegadaian yang tersedia mulai dari investasi emas pegadaian, cek harga emas pegadaian, tabungan emas, pendaftaran pegadaian digital atau pegadaian online, Kredit Cepat Aman (KCA) pegadaian, pegadaian syariah dan lainnya. Pada kantor ini juga nasabah bisa mengajukan pinjam uang atau kredit dengan jaminan muali dari surat BPKB kendaraan motor atau mobil, surat tanah dan lainnya. Proses pegadaian terjamin. Segera kunjungi PT Pegadaian terdekat untuk memenuhi kebutuhan finansial Anda, mencari informasi bunga pegadaian, pengajuan pinjaman, dan lainnya. Anda juga bisa menghubungi kontak call center dan customer service atau mengakses langsung website PT Pegadaian secara online. Yang beralamat di Jl. Teuku Umar No.19, Sidodadi, Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung 3514. Yang memiliki 37 karyawan. Jam kerja di mulai pada hari senin sampai dengan sabtu pada pukul 07:30 sampai dengan selesai.

**Tabel 1.1**  
**Data karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP. Bandar Lampung 2021**

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala unit bisnis mikro	1
2	Staf ubm	2
3	Marketing	6
4	Pimpinan cabang gadai	1
5	Wakil pinca	1
6	Pengelola	20
7	OB	2
8	Satpam	4
<b>Total</b>		<b>37</b>

*Sumber: PT. pegadaian (Persero) CP Bandar Lampung 2021*

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah yang dimiliki 37 karyawan. Yang bergerak dibidang jasa pegadaian.

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP. Bandar Lampung 2022**

Rentang Nilai	Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan
< 50	Penilaian kinerja dalam kategori buruk
51-60	Penilaian kinerja dalam kategori kurang
60-69	Penilaian kinerja dalam kategori cukup
70-90	Penilaian kinerja dalam kategori baik
91-100	Penilaian kinerja dalam kategori sangat baik

*Sumber: PT. pegadaian (Persero) CP Bandar Lampung 2022*

Tabel 1.2 adalah standar penilaian kinerja karyawan PT. pegadaian (Persero) CP Bandar Lampung. dimana dijelaskan untuk penilaian kinerja dimulai dari angka terendah yakni <50 dengan penilaian kinerja kategori buruk, dan kerja yang baik atau mencapai standar dimulai dari angka 70-100 dalam kriteria hasil pencapaian positif berikut terdapat aspek-aspek yang dijadikan sebagai kriteria penilaian kinerja yaitu, Kualitas seperti hasil pekerjaan yang telah dikerjakan, Kuantitas seperti hasil pekerjaan yang dihasilkan, Tanggung jawab dalam pekerjaan, Kuantitas jumlah pekerjaan yang terelasi atau yang telah dislesaikan Ketepatan waktu proses penyelesaian pekerjaan yang telah

diberikan dengan waktu yang tertentu, Kerjasama antara sesama pegawai serta Inisiatif pegawai dalam bekerja. Berikut data penilaian karyawan PT. pegadaian (Persero) CP Bandar Lampung.

**Tabel 1.3**  
**Penilaian Kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Bandar Lampung. 2020-2021:**

No	Kriteria	Sub Kriteria	Tahun			
			Nilai 2020	Kategori	Nilai 2021	Kategori
1	Kehadiran	Ketepatan Waktu	95	Sangat Baik	88	Baik
		Jumlah Kehadiran	91	Sangat Baik	85	Baik
2	Ketelitian Kerja	Perhatian Terhadap Informasi	89	Baik	92	Sangat Baik
		Perhatian Terhadap Perawatan Alat Kerja	91	Sangat Baik	89	Baik
		Perhatian Terhadap Dokumentasi Data	88	Baik	88	Baik
3	Proaktif	Mengantisipasi Masalah	91	Sangat Baik	75	Cukup
		Melakukan Inovasi	90	Baik	89	Baik
		Mengembangkan Keterampilan dan Pengetahuan	92	Sangat Baik	91	Sangat Baik
4	Empati	Respon Terhadap Rekan Kerja	88	Baik	78	Baik
		Berani Menanggung Resiko Dalam Tim	91	Sangat Baik	75	Cukup
5	Kerjasama Kelompok	Manajemen Tim yang Baik	91	Sangat Baik	79	Baik
		Menjaga Hubungan Baik	94	Sangat Baik	75	Cukup
		Mematuhi Peraturan Organisasi	91	Sangat Baik	84	Baik
6	Berpikir Analitis	Menetapkan Prioritas Pekerjaan	90	Baik	91	Sangat Baik
		Mengenalinya Penyebab Kejadian Permasalahan	91	Sangat Baik	85	Baik
7	Fleksibilitas	Beradaptasi Terhadap Perubahan	91	Sangat Baik	92	Sangat Baik
		Fleksibilitas Waktu Terhadap Organisasi	90	Baik	91	Sangat Baik
<b>Rata-Rata Penilaian</b>			<b>90.82</b>		<b>85.11</b>	

Sumber: PT. pegadaian (Persero) CP Bandar Lampung 2022

Berdasarkan table 1.3 diatas dapat dilihat data rekapitulasi nilai yang didapat dari tahun 2020 sampai 2021, bahwasannya organisasi karyawan PT. pegadaian (Persero) CP Bandar Lampung mengalami penurunan penilaian kinerja berdasarkan keseluruhan hasil penilaian yang dilakukan organisasi dari tahun 2020 sampai 2021 dengan nilai rata-rata pertahun yang cenderung menurun. Perusahaan telah mengevaluasi masalah yang ada didalam PT. pegadaian (Persero) CP Bandar Lampung serta kendala yang dihadapi karyawan baik dari faktor internal maupun eksternal. Berikut data jumlah karyawan yang masih dibawah kriteria penilaian karyawan PT. pegadaian (Persero) CP Bandar Lampung

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan dan pimpinan PT. pegadaian (Persero) CP Bandar Lampung penurunan kinerja yang terjadi karena masih adanya sikap indisipliner dari diri karyawan seperti kurang mematuhi jam kerja maupun jam pulang kerja, didapati karyawan sedang bermain games atau bermain handphone pada saat jam kerja serta banyak nya pekerjaan yang membuat pegawai stres dan lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti membedakan perlakuan terhadap karyawan yang mempunyai kedekatan kekeluargaan, sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi karyawan dengan begitu menimbulkan sikap apatis dalam bekerja karena tidak memberikan harapan lebih baik di masa depan. Jika hal ini terus terjadi akan berdampak negatif terhadap PT. pegadaian (Persero) CP Bandar Lampung yang diharapkan oleh PT. pegadaian (Persero) CP Bandar Lampung. Sinambela, dkk (2018:480) kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan PT. pegadaian (Persero) CP Bandar Lampung ditemukan adanya beberapa masalah karyawan. Kualitas kerja. Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak

mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan. Kuantitas kerja. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan. Dalam hal ini dimana banyaknya target pekerjaan yang tidak terelasi dan tidak tercapai yang disebabkan oleh adanya beberapa karyawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Tanggung jawab. yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan. Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana. Dalam hal ini dimana adanya beberapa karyawan yang belum mampu dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan seperti mengabaikan pekerjaan dan menunda-nunda waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Kerjasama. Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Dimana dalam hal ini kurangnya kerjasama antara karyawan terutama antara karyawan senior maupun dengan karyawan junior.

Inisiatif. dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian. Dimana dalam hal ini adanya beberapa karyawan yang belum mampu memiliki sikap inisiatif dalam melakukan pekerjaan seperti melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu di perintah.

Dalam hal ini jika hal tersebut terus terjadi dan tanpa adanya keseriusan pimpinan dalam menyikapi atau melakukan evaluasi terhadap bawahan tentunya akan menjadi dampak yang negatif terhadap perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ialah Gaya Kepemimpinan Otokratis, Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan dimana pengambilan keputusan terkonsentrasi pada pemimpin. Pemimpin lebih suka membuat keputusan dan menyelesaikan masalah sendiri dengan sedikit masukan dari bawahan. Gaya kepemimpinan ini melibatkan kontrol mutlak dan otoriter atas suatu kelompok. Gaya kepemimpinan otokratis seringkali menempatkan kekuasaan di tangan satu orang, Pemimpin sebagai penguasa tunggal, memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya sehingga kemampuan bawahan selalu dipandang rendah (Zainal et al., 2017:36).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP. Kedaton Bandar Lampung. ditemukan adanya beberapa masalah terkait Gaya Kepemimpinan Otokratis yakni. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan, dimana ditemukan adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan wewenang mutlak yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan yang membuat karyawan kurang nyaman dengan sikap pimpinan tersebut, seperti pekerjaan yang di berikan diatas kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan, dimana keputusan yang dibuat oleh pimpinan selalu memberikan kinerja karyawan nya, sehingga hal ini membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Tidak ada kesempatan bagi karyawan dalam menyampaikan saran, dimana masih adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan sikap pimpinan tersebut yang terkait dengan penyampaian ide atau saran terutama dalam penyampaian terkait dengan pekerjaan yang akan dilakukan oleh setiap karyawan demi kemajuan dan tercapainya kinerja dalam suatu perusahaan, jika hal ini terus terjadi maka akan berdampak terhadap kinerja

karyawan dalam suatu perusahaan.

Selain Gaya Kepemimpinan Otkratis salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja, dimana disiplin kerja merupakan salah satu faktor paling utama dalam memberikan dampak terbesar terhadap tercapai tidaknya suatu produktivas kerja yang diberikan oleh pimpinan dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Sinambela (2018:481) kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya. Robbins dalam Sinambela (2018:480) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Salah satu peraturan disiplin kerja pada PT.Pegadaian persero Cp Kedaton adalah karyawan menghindari tindakan, prilaku ataupun perbuatan yang dapat menimbulkan konflik kepentingan, korupsi, kolusi maupun nepotisme serta selalu mngutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi,keluarga, kelompok / golongan.

**Tabel 1.4**

**Data absensi karyawan PT.Pegadaian (Persero)Cp Kedaton Bandar  
Lampungbulan Januari 2021 – Desember 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Total Hari Kerja</b>	<b>Izin</b>	<b>Tampa Keterangan</b>	<b>Jumlah Absensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Januari	37	23	851	9	7	16	0.18%
Februari	37	22	814	6	6	12	0.14%
Maret	37	24	888	8	9	17	0.19%
April	37	24	888	6	8	14	0.15%
Mei	37	22	814	6	4	10	0.12%
Juni	37	23	851	7	9	16	0.18%
Juli	37	26	962	11	9	20	0.20%
Agustus	37	22	814	9	7	16	0.19%
September	37	23	851	6	10	16	0.18%
Oktober	37	24	888	7	4	11	0.12%
November	37	23	851	10	5	15	0.17%
Desember	37	24	888	9	11	20	0.22%
<b>Jumlah</b>							<b>2.04%</b>
<b>Rata-rata</b>							<b>0.17%</b>

*Sumber : PT.Pegadaian (Persero)Cp Kedaton Bandar Lampung 2022*

Data Tabel 1.4 menunjukkan persentase absensi karyawan selama satu tahun dengan persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember yaitu sebesar 0,22% dan persentase terendah terjadi pada bulan Mes dan Otober yaitu sebesar 0,12%. Tingkat absensi selama setahun sebesar 2,04% dan rata-rata tingkat persentase absensi satu tahun terakhir adalah 0,17% perbulan. Tingkat absensi ini sangat tinggi karena masih diatas standar yang telah ditetapkan oleh PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung yaitu sebesar 2% selama satu tahun. PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung yang berpedoman pada peraturan perusahaan menetapkan batas absensi maksimal 7 hari. Hasil wawancara dari data absensi karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung tersebut, masih terdapat karyawan yang melakukan absensi lebih dari 7 hari. Hal itu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, apabila tingkat absensi tinggi maka kinerja karyawan tidak maksimal dan sebaliknya. Absensi yang juga merupakan bukti kehadiran karyawan mencerminkan ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan peraturan instansi maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas.

Komitmen karyawan diuji dalam tanggung jawabnya menyelesaikan tugas tersebut dan pada akhirnya dinilai berdasarkan kuantitas serta kualitas dari hasil pencapaian tugas setiap karyawan. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap karyawan dalam suatu perusahaan khususnya untuk meningkatkan kinerja. Menurut Vidiawati dkk (2022), disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.598), disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin

karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti melakukan penelitian ini dengan judul : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PEGADAIAN (PERSERO) CP KEDATON BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung ?
3. Apakah gaya kepemimpinan otokratis dan disiplin kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung ?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subject**

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan otokratis dan disiplin kerja serta kinerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton

Bandar Lampung.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang di tentukan adalah waktu berdasarkan kebutuhan penelitian yang direncanakan pada bulan November 2021 sampai dengan Februari 2022.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan otokratis, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan otokratis dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton Bandar Lampung.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Bagi Penulis**

1. Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi pada IBI Darmajaya.
2. Untuk mengimplementasikan ilmu yang diperoleh dalam hal melakukan suatu analisis keilmuan.

#### **1.5.2 Bagi Institusi**

Sebagai acuan dalam proses pengembangan ilmu pengetahuan dengan kesesuaian antara teori dan praktek. Sebagai bahan referensi, serta dapat digunakan sebagai pendukung karya tulis.

#### **1.5.3 Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan yang berguna bagi PT.Pegadaian (Persero) Cp Kedaton

Bandar Lampung.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

### **BAB I : Pendahuluan**

Dalam bab ini secara garis besar berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika penulisan.

### **BAB II : Landasan Teori**

Bab ini berisi tentang landasan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pikir, dan hipotesis.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini berisi tentang metode penelitian, populasi dan sample yang diteliti, metode pengumpulan data dan teknik analisis yang akan digunakan untuk menguji data.

### **BAB IV : Hasil dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang metode penelitian, populasi dan sample yang diteliti, metode pengumpulan data dan teknik analisis yang akan digunakan untuk menguji data.

### **BAB V : Kesimpulan dan Saran**

Sebagai bab terakhir dari penelitian ini akan diuraikan kesimpulan dan saran yang merupakan penyajian singkat apa yang diperoleh dalam pembahasan.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

