

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah Negara Kepulauan terbesar dengan luas 5.120 Kilometer dari timur ke barat dan 1.760 Kilometer dari timur ke barat. Indonesia memiliki 13.667 pulau (beberapa sumber menyebutkan lebih dari 18.000 pulau) dimana ada 6.000 pulau yang belum dihuni. Dalam Kepulauan itu Indonesia memiliki 5 pulau besar yaitu Sumatera, Jawa, Kalimantan, Papua dan Sulawesi (countrystudies.us). Menurut data dari PBB di tahun 2000 Indonesia memiliki 202.264.595 jiwa. Data ini terbagi antara pria dan Wanita dimana pria ada sekitar 103.417.180 jiwa dan Wanita sekitar 102.847.415 jiwa (unstats.un.org).

Kepulauan Riau adalah sebuah provinsi di Indonesia yang terletak di Pulau Sumatera. Letak geografis dari Kepri sangatlah strategis karena berada pada pintu masuk selat Malaka dari sebelah Timur dan berbatasan langsung dengan Singapura. Dengan total luas 8202 km² dan hampir 96% daerah ini tertutupi oleh perairan. Kondisi demografi Kepulauan Riau yang memiliki banyak etnis dimana yang paling banyak mendudukinya adalah etnis Melayu. Secara keseluruhan wilayah Kepulauan Riau dari 4 Kabupaten dan 2 Kota (kepriprov.go.id).

Semakin maraknya dunia bisnis, tidak bisa kita hindari lagi adanya kebutuhan dana yang diperlukan baik oleh kalangan usahawan perorangan maupun usahawan yang tergabung dalam suatu badan hukum didalam mengembangkan usahanya maupun didalam meningkatkan mutu produknya, sehingga didapat suatu keuntungan yang memuaskan maupun tingkat kebutuhan-kebutuhan bagi kalangan

lainnya. Adanya berbagai macam kebutuhan yang mendesak di zaman modern ini, mendorong orang yang tidak memiliki kemampuan finansial yang memadai untuk menggadaikan harta benda yang mereka miliki. Hal ini dilakukan apabila dalam kehidupan baik berumah tangga maupun sosial terdesak oleh kepentingan yang tidak bisa ditunda. Maka alternatif terakhir yang dilakukan adalah menggadaikan harta benda tersebut kepada PT. Pegadaian untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

PT. Pegadaian merupakan badan usaha milik negara yang memiliki cabang di setiap daerah atau provinsi, lembaga PT. Pegadaian merupakan lembaga bukan bank yang dipimpin oleh seorang direksi yang berada dan bertanggung jawab kepada Menteri Keuangan. PT. Pegadaian mempunyai fungsi utama menyalurkan dana dalam bentuk kredit (hutang) berdasarkan hukum gadai dengan berpegang pada prinsip mengutamakan pelayanan umum.

Sifat usaha PT. Pegadaian adalah menyediakan pelayanan-pelayanan yang ada dalam pegadaian bagi kemanfaatan umum sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan. Produk-produk atau layanan dalam pegadaian adalah:

- 1) Kredit Angsuran Sistem Fidusia (KREASI), pinjaman (kredit) dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan konstruksi penjaminan kredit secara jaminan fidusia/jaminan gadai, yang diberikan kepada pengusaha mikro dan pengusaha kecil yang membutuhkan dana untuk keperluan pengembangan usaha.
- 2) Kredit Angsuran Sistem Gadai (KRASIDA), adalah kredit angsuran bulanan untuk keperluan konsumtif dan produktif dengan jaminan emas

yang menjadi solusi tepat mendapatkan fasilitas kredit dengan cara cepat, mudah dan murah.

- 3) Kredit Cepat dan Aman (KCA), adalah kredit dengan sistem gadai yang diberikan kepada semua golongan nasabah, baik untuk kebutuhan konsumtif maupun kebutuhan produktif.
- 4) Gadai Syariah (Ar Rahn), merupakan aqad perjanjian antara pihak pemberi pinjaman dengan pihak yang meminjam uang.
- 5) Kredit Industri Rumah Tangga (KRISTA), adalah kredit usaha rumah tangga yang diberikan kepada para wanita wirausaha dimana tergabung didalam kelompok pengembangan usaha dengan sistem tanggung renteng.
- 6) Gadai Efek (INVESTA), merupakan layanan pemberian pinjaman dengan jangka waktu hingga 90 hari dengan jaminan berbentuk saham dan atau obligasi tanpa warkat (*scriptless*) yang tercatat dan diperdagangkan di bursa efek indonesia.
- 7) Jasa Titipan Barang, adalah layanan kepada masyarakat yang ingin menitipkan barang berharga seperti perhiasan emas, berlian, surat berharga maupun kendaraan bermotor.
- 8) Jasa Taksiran/Sertifikasi Perhiasan, adalah layanan kepada masyarakat yang ingin mengetahui nilai barang berharga yang dimilikinya untuk keperluan investasi ataupun keperluan bisnis lainnya dengan biaya relatif terjangkau.
- 9) Kiriman Uang Cara Instan Cepat dan Aman (KUCICA), suatu produk

pengiriman uang dalam dan luar negeri.

Karena persaingan dan kompetisi perusahaan dalam industri keuangan yang semakin hari menjadi semakin ketat maka karyawan dituntut untuk mampu berkinerja dengan baik. Produktivitas kerja karyawan harus terus dijaga bahkan ditingkatkan agar menjadi semakin baik demi membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Bagi organisasi, hasil dari produktivitas kerja para karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Sementara penilaian produktivitas kerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Maka seorang karyawan dituntut agar memiliki produktivitas kerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas, permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk yang dihasilkan, melainkan perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

karyawan, maka perusahaan dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya, sehingga para karyawannya bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Tabel 1.1
Produktivitas PT Pegadaian (Persero) CP Tanjungpinang

No	Bulan	Jumlah Nasabah
1	Januari	225
2	Februari	174
3	Maret	300
4	April	422
5	Mei	444
6	Juni	617
7	Juli	284
8	Agustus	596
9	September	317
10	Oktober	275
11	November	245
12	Desember	115

Sumber : PT. Pegadaian (Persero) CP Tanjungpinang (2021)

Berdasarkan pada hasil perhitungan tingkat produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa pada tahun 2021 tingkat produktivitas tinggi pada bulan Juni dengan jumlah nasabah 617, sedangkan terendah pada bulan Desember dengan jumlah nasabah 115. Hal ini menjelaskan bahwa produktivitas tidak selalu mengalami peningkatan tetapi juga bisa mengalami penurunan. Hal ini dapat terjadi karena pelatihan yang dijalankan kurang baik dan promosi yang dilakukan kurang banyak.

Dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan cara untuk membangun produktivitas menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Dalam hal ini kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era

persaingan yang begitu ketat, tajam dan berat. Peran pelatihan tidak terlepas dalam meningkatkan produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan.

Pelatihan Sumber Daya Manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang lebih baik. Pelatihan juga membantu para tenaga kerja untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan teknologi yang semakin berkembang. Pelatihan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan prestasi kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing karyawan dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan bahkan menjangkat setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan kata lain prestasi organisasi sangat tergantung pada prestasi masing-masing individu anggota organisasi.

Dari informasi salah satu karyawan PT. Pegadaian (Persero) mengatakan bahwa selama dua tahun mengadakan pelatihan secara online atau daring sebanyak 4 kali, beliau mengatakan dengan pelatihan secara daring tersebut membuat pelatihan kurang optimal dan efektif sehingga produktivitas kerja karyawan menurun.

Tabel 1.2
Perbedaan Pelatihan Selama Covid-19 pada PT Pegadaian (Persero) CP
Tanjungpinang

No	Online	Offline
1.	Pelatihan dilakukan menggunakan aplikasi zoom meeting atau <i>live streaming</i>	Pelatihan dilakukan secara langsung

2.	Pendekatan emosional cenderung kurang karena jarak, dan lingkungan pembelajaran yang berbeda-beda untuk setiap peserta	Secara emosional lebih dekat dan ada pendekatan secara trainer ke peserta karena berada di lokasi yang sama
3.	Terdapat break zoom, polling, video sharing, chat room sebagai alat untuk berinteraksi	<i>Self assessment, role play</i> , diskusi, analisis masalah, simulasi langsung.

Sumber: Data PT Pegadaian

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pelatihan secara online kurang efektif dibandingkan secara offline dikarenakan selama dua tahun terakhir adanya wabah covid-19 yang membuat pelatihan dilaksanakan secara online. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siregar, dkk (2020), yang menyatakan bahwa peran pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.

Budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Setiap individu yang tergabung dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda. Untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak menutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya. Pada PT. Pegadaian (Persero) memiliki budaya kerja yaitu AKHLAK, amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif.

Dari wawancara sepintas yang dilakukan kepada karyawan PT Pegadaian

Tanjungpinang, mengenai penyebab kemungkinan produktivitas menurun ditandai kurangnya kerjasama antar karyawan sehingga koordinasi antar karyawan tidak optimal menimbulkan budaya kerja yang kurang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luturmas (2017) yang menyatakan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon.

Setelah diwawancara kepada salah satu karyawan PT Pegadaian penyebab kemungkinan terjadinya produktivitas kerja menurun dikarenakan beberapa karyawan dipindah kerja selama kurang dari satu tahun, sehingga membuat karyawan merasa kurang puas dengan sistem kerja yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prayudi (2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PD Pembangunan Kota Medan.

Dari latar belakang yang telah di paparkan maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan memilih judul penelitian tentang "**Peran Pelatihan, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) CP-Tanjungpinang**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat peneliti kemukakan identifikasi masalah antara lain:

1. Pelatihan yang dilakukan secara online selama dua tahun terakhir kurang optimal dan efektif.
2. Budaya kerja yang ada pada diri karyawan masih rendah.

3. Kepuasan kerja dengan sistem kerja yang dipindahkan membuat karyawan tidak merasa puas dalam bekerja.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah peran pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Tanjungpinang?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Tanjungpinang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian CP Tanjungpinang?
4. Apakah peran pelatihan, budaya kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Tanjungpinang?

1.4 Pembatasan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini penulis memiliki ruang lingkup penelitian dengan melibatkan 54 karyawan yang ada pada PT. Pegadaian (Persero) CP-Tanjungpinang sebagai responden. Kemudian penulis membatasi variabel yang akan diteliti yaitu variabel peran pelatihan, budaya kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh peran pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap priduktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh peran pelatihan, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap prduktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Tanjungpinang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi PT Pegadaian, karyawan pada PT Pegadaian, bagi peneliti sendiri dan bagi pembaca. Kegunaan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagi PT Pegadaian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat serta memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia.

2. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk karyawan serta dapat memberi masukan yang positif agar karyawan semakin rajin dan memiliki sikap yang optimis dalam bekerja.

3. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini menjadi sebagai dorongan untuk dapat

menyelesaikan studi akhir untuk memperoleh gelar sarjana manajemen serta dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis bagi pembaca dalam memahami ini. Masing-masing bab secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Bab pertama ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kajian pustaka menguraikan tentang penjelasan teori dari masing- masing variabel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis penelitian.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian menguraikan tentang variabel-variabel

penelitian beserta defenisi operasionalnya, dilanjutkan dengan populasi dan penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menguraikan tentang data penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan atas hasil penelitian data tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari seluruh uraian dari hasil analisa bab-bab sebelumnya.

