

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Provinsi Kepulauan Riau menjadi salah satu wilayah di Indonesia dari tujuh Kabupaten/Kota yang terdiri dari Kota Tanjungpinang, Kota Batam, Kabupaten Bintan, Kabupaten Karimun, Kabupaten Lingga, Kabupaten Anambas, dan Kabupaten Natuna. Keanekaragaman hayati laut yang tinggi, iklim tropis hangat di wilayah yang strategis menjadi daya tarik tersendiri bagi wisatawan domestik maupun mancanegara (BARENLITBANG KEPRI, 2021).

Kota Tanjungpinang merupakan Ibukota Provinsi Kepulauan Riau yang terletak di Pulau Bintan dengan luas daratan sekitar 1,42% dari seluruh wilayah daratan Provinsi Kepulauan Riau. Kota ini memiliki cukup banyak daerah pariwisata seperti Pulau Penyengat yang hanya berjarak 2 mil dari Pelabuhan Sri Bintan Pura, dan Pantai Trikora yang terkenal dengan julukan pasir putih (Badan Pusat Statistik Kepulauan Riau, 2020).

Dalam era persaingan saat ini, dunia usaha semakin kompetitif dalam upaya meningkatkan segala aspek untuk menghadapi tantangan masyarakat ekonomi guna menciptakan kestabilan ekonomi dan taraf hidup yang makmur. Salah satu aset yang berperan penting adalah sumber daya manusia yang berkualitas bagi suatu perusahaan seperti modal, material/bahan, metode kerja, dan lain sebagainya. Karena tanpa adanya sumber daya manusia yang potensial maka dapat memicu taraf hidup yang tidak sejahtera. Semakin pesatnya kemajuan berbagai macam ilmu pengetahuan, akan membawa pengaruh besar untuk di

setiap bidang pekerjaan. Karena itu perlulah adanya pengembangan *skill* dan ilmu pengetahuan untuk kemajuan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Dalam dunia kerja manusia merupakan aset utama bagi perusahaan. Sehingga harus dikelola, dimanfaatkan seimbang dan manusiawi. Maka SDM bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja (fisik) tetapi kemampuan karyawan tersebut, bakat, kompetensi, ide, produktivitas, dan kinerja. Sehingga diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk mengaturnya. MSDM itu sendiri terdapat ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan SDM yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, baik sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif SDM. Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengembangkan SDM dengan baik.

Saat ini perkembangan perekonomian dan dunia bisnis selalu diikuti oleh perkembangan kebutuhan akan kredit, dan pemberian fasilitas kredit yang selalu memerlukan jaminan, hal ini demi keamanan pemberian kredit tersebut dalam arti piutang yang meminjamkan akan terjamin dengan adanya jaminan. Salah satu bentuk lembaga jaminan yang paling banyak digunakan masyarakat adalah pegadaian. Gadai merupakan lembaga jaminan yang telah sangat dikenal di kehidupan masyarakat, dalam upayanya mendapatkan dana guna berbagai kebutuhan. Dimana pegadaian tergabung dalam sebuah BUMN di Indonesia yang usaha intinya adalah bidang jasa penyaluran kredit/pinjaman kepada masyarakat

atas dasar hukum gadai. Pegadaian juga salah satu alternatif sumber perdanaan yang tidak memerlukan suatu persyaratan yang rumit untuk nasabah agar mendapatkan dana.

PT. Pegadaian merupakan salah satu lembaga keuangan *non bank* yang fokus kegiatannya di dalam pembiayaan yaitu pegadaian. Ada dua hal yang membuat pegadaian menjadi suatu bentuk usaha lembaga keuangan *non bank* yang khas. Pertama, transaksi pembiayaan yang diberikan oleh pegadaian mirip dengan pinjaman melalui kredit bank, namun diatur secara terpisah atas dasar hukum gadai dan bukan dengan peraturan mengenai pinjaman-pinjaman biasa. Kedua, usaha pegadaian di Indonesia secara legal dimonopoli oleh hanya suatu usaha saja, yaitu Perum Pegadaian. Selain itu, pegadaian terdapat penyediaan dana dengan prosedur yang sederhana kepada masyarakat luas terutama kalangan menengah kebawah untuk berbagai tujuan seperti konsumsi, produksi, dan lain sebagainya.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari dkk (2020), menunjukkan bahwa mutasi karyawan berpengaruh positif dan menjadi tolak ukur perusahaan untuk menciptakan peningkatan kinerja karyawan yang maksimal. Berkaitan dengan informasi yang diperoleh penulis dari Manager PT. Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur, mengatakan bahwa telah terjadi beberapa pokok permasalahan terkait kinerja karyawan mengenai peraturan yang telah ada, salah satunya yaitu permasalahan mutasi. Selain permasalahan mutasi yang telah diterapkan pada PT. Pegadaian Cabang Tanjungpinang, terdapat beberapa opsi mutasi karyawan yang terjadi seperti kurangnya karyawan dikarenakan telah masa

pensiun, untuk memperluas wawasan ilmu pengetahuan yang lebih tinggi, serta menghilangkan rasa jenuh karyawan dalam lingkungan kerja sebagai penyegaran semangat kerja. Ini dilakukan agar karyawan dapat lebih beradaptasi dalam memantapkan dirinya untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi. Umumnya karyawan yang dimutasikan masih dalam satu area jangkauan cabang terdekat. Selain itu, karyawan yang mempunyai *soft skill* serta berpengalaman di bidangnya akan dimutasikan keluar daerah guna memperoleh pencapaian yang lebih tinggi. Dan biasanya golongan yang dimutasikan diluar daerah berjangka waktu satu sampai dua tahun, sedangkan yang dimutasikan berdasarkan wilayah jangkauan cabang sekitar berjangka waktu tiga sampai lima tahun.

Dalam meningkatkan kinerja SDM di perusahaan, faktor mutasi karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan juga ditemukan masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Terutama bagi karyawan yang baru menjalani mutasi atau pegawai baru. Disisi lain karyawan kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena masih ada karyawan yang harus diperintah atasan terlebih dahulu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dapat menghambat pencapaian target yang ditetapkan perusahaan dan mengurangi kinerja dari perusahaan.

Di samping berjalannya mutasi karyawan yang diterapkan perusahaan menyebabkan terjadinya beban kerja, baik itu secara sengaja atau secara tidak sengaja. Berdasarkan pernyataan dari Pimpinan Cabang PT. Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur menyatakan, bahwa beban kerja dapat terjadi karena adanya kondisi kerja yang memungkinkan bebannya melebihi dari batas waktu

yang ditetapkan, serta adanya pertemuan kerja diluar jam kantor ataupun tuntutan kerja yang harus diselesaikan pada saat itu meskipun di jam tersebut seharusnya bukan lagi jam operasional kerja. Namun, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan pada batasan tertentu, karyawan mengalami beban kerja tersendiri bagi tiap individu yang menyebabkan fokus kerja menjadi berkurang atau perubahan mental yang secara tidak sengaja sehingga hasil kerja yang dicapai tidak maksimal.

Demi mencapai hasil kinerja yang maksimal, pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, yang memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan dengan baik. Dan juga sering terjadi pada karyawan di perusahaan mengalami permasalahan seperti perubahan perilaku dalam bekerja diakibatkan karena adanya beban diluar pekerjaan. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sambul dkk (2018), bahwa ulasan yang telah dinyatakan sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh negative signifikan terhadap beban kerja yang dialami karyawan berdampak pada banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal . Apabila sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. . Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan muncul rasa bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerjaan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. sehingga karyawan

mengalami beban kerja tersendiri bagi tiap individu yang menyebabkan focus kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur.

Setelah beban kerja yang dihadapi karyawan mengakibatkan karyawan memiliki jiwa *self esteem* yang tinggi. Dimana mencakup pada penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, baik berupa penilaian negatif maupun penilaian positif yang akhirnya menghasilkan perasaan yang membawa kepercayaan diri dalam menjalani tanggung jawab dalam dunia kerja nyata. Sedangkan kinerja karyawan atas hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan pengakuan dari salah satu karyawan tetap di PT. Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur menyatakan, bahwa yang terjadi di setiap karyawan perusahaan tetap aman dan saling menghargai tiap pendapat seseorang baik itu karyawan tetap maupun tidak tetap. Selain itu, PT. Pegadaian Cabang Tanjungpinang menerapkan sebuah evaluasi diri terhadap kinerja masing-masing karyawan, baik itu tentang permasalahan diluar kantor atau di dalam kantor. Gunanya agar kinerja karyawan tetap berjalan secara optimal tanpa adanya gangguan baik itu sikap ataupun tingkah laku.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji (2019), menunjukkan koefisien *self esteem* yang bernilai positif artinya semakin meningkat *self esteem* karyawan, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat. Dimana telah dinyatakan *self esteem* yang dimiliki seseorang dapat menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam kinerjanya sesuai tugas dan

tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan latar belakanag diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Mutasi Karyawan, Beban Kerja, Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan identifikasi masalah dalam penelitian ini berkaitan dengan Mutasi Karyawan, Beban Kerja, dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan.

1.3 Perumusan Masalah

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

1. Apakah mutasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur?
3. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur?
4. Apakah mutasi karyawan, beban kerja, dan *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur?

1.4 Pembatasan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini penulis memiliki ruang lingkup penelitian dengan melibatkan 30 karyawan yang ada pada PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur sebagai responden. Kemudian penulis membatasi variabel

yang akan diteliti variabel mutasi karyawan, beban kerja, dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan.

1.5 Tujuan Penelitian

Dari uraian permasalahan diatas, adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mutasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur.
2. Untuk mengetahui beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur.
3. Untuk mengetahui *self esteem* terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur.
4. Untuk mengetahui mutasi karyawan, beban kerja, dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat serta memberikan kontribusi sebagai masukan dalam mengambil keputusan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia. PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur.

2. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi acuan untuk karyawan dalam mencapai suatu tujuan pekerjaan dan tujuan perusahaan tempat mereka bekerja, serta memotivasi karyawan untuk semangat kerja.

3. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini sebagai bahan acuan untuk dapat menyelesaikan tugas akhir dalam mendapatkan gelar sarjana dan menambah wawasan serta pemahaman peneliti mengenai, mutasi karyawan, beban kerja, dan self esteem terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Tanjungpinang Timur.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi untuk peneliti selanjutnya.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi harus mengacu pada sistematika yang telah ditentukan agar skripsi yang dibuat teratur dan terarah. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama yang berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.

Berisikan dasar teori yang mendukung analisis dan pembahasan. Dalam bab ini juga membuat review penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian berisikan tentang objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasional variabel penelitian, metode penentuan populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang deskripsi unit analisis atau observasi dan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran dalam penelitian ini.

