

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum Perusahaan

PT. Pegadaian merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) yang bergerak di bidang usaha gadai dimana masyarakat dapat menggadaikan barang berharga perhiasan atau lainnya. Awal mula sejarah pegadaian dimulai pada tahun 1746 saat VOC mendirikan Bank Van Leening yang merupakan lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai. Pada tahun 1811, masyarakat diberikan keleluasaan untuk mendirikan usaha pegadaian dengan pembubaran Bank Van Leening yang dilakukan oleh Pemerintah Inggris.

Hingga pada 1 April 1901 didirikanlah Pegadaian pertama dan berbentuk lembaga resmi di Jawa Barat kota Sukabumi dan tahun. Pada tahun 1961 bentuk badan hukum yang tadinya berupa “jawatan” berubah menjadi “PN” berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (Perpu) No. 19 Tahun 1960 Jo Peraturan Pemerintah (PP) No. 178 Tahun 1961. Pada tahun 1969 bentuk badan hukum “PN” berubah menjadi “PERJAN” berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 7 Tahun 1969.

Lalu pada tahun 1990 berubah dari “PERJAN” menjadi “PERUM” berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 10 Tahun 1990 yang diperbarui yaitu Peraturan Pemerintah (PP) No. 103 Tahun 2000. Pada tanggal 1 April 2012 badan hukum “Perum” berubah menjadi “Persero” berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 51 Tahun 2011. Sehingga pada tanggal 23 September ditetapkan bentuk badan hukum PT Pegadaian menjadi “PERSEROAN TERBATAS” berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 73 Tahun 2021. Namun pada Maret 2022, Pegadaian kini bukan bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dimana seluruh kepemilikan saham yang sebelumnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia kini telah diambil alih oleh Bank BRI dengan kepemilikan saham sebesar 99,99%.

Sementara itu 1 lembar saham masih dimiliki Pemerintah Indonesia. Hal ini dikarenakan aset Pegadaian yang telah menurun 7,69% menjadi Rp 65,77 triliun pada akhir 2021 dibanding pada tahun 2020.

1.1.2 Logo Perusahaan

Logo merupakan kumpulan beberapa unsur grafis berupa simbol, huruf, bergambar maupun tanda yang memiliki arti tertentu yang dapat menyampaikan visi dan misi maupun visual yang dapat dengan mudah diingat oleh masyarakat.



Gambar 1.1 Logo Perusahaan

Sumber: <https://www.pegadaian.co.id/>

Adapun arti dari logo Pegadaian (Gambar 1.1) yang terdiri dari 3 warna, yakni hijau kekuningan, hijau muda, dan hijau tua. Dan juga memiliki simbol timbangan. Berikut merupakan makna dari tiap warna tersebut:

- 1) Hijau Kekuningan (Kolaborasi)
- 2) Hijau Muda (Transparansi)
- 3) Hijau Tua (Kepercayaan)
- 4) Simbol timbangan (Keadilan dan Kejujuran)

Berdasarkan arti dari masing-masing warna dan simbol diatas, logo Pegadaian ini menceritakan proses perjalanan sebuah institusi yang berawal dari berdirinya institusi tersebut, perkembangan hingga perubahan secara bertahap yang kemudian menjadi solusi keuangan yang berlandaskan nilai-nilai kolaborasi, transparansi, dan kepercayaan. Bentuk tiga lingkaran dari

logo tersebut berkesinggungan dalam mewakili tiga layanan utama Pegadaian, yaitu pembiayaan gadai, mikro, emas, dan aneka jasa.

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Pegadaian memiliki visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi

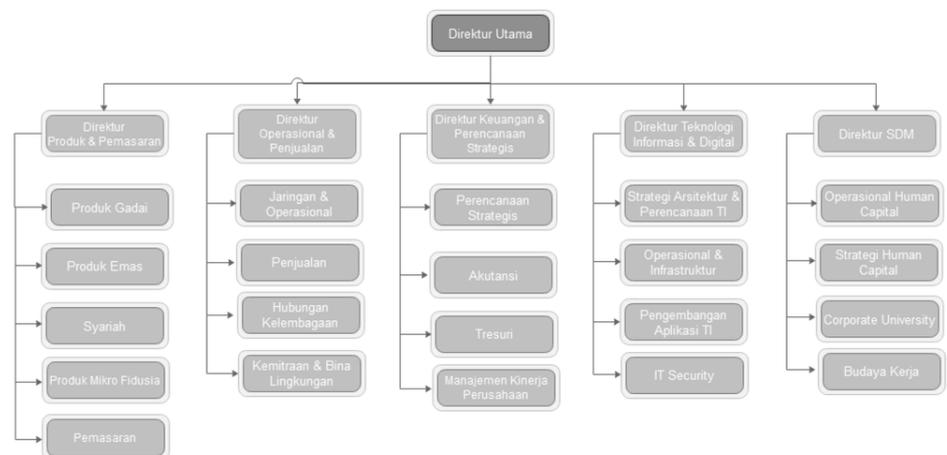
“Menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan Sebagai Agen Inklusi Keuangan Pilihan Utama Masyarakat”

b. Misi

- 1) Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh stakeholder dengan mengembangkan bisnis inti
- 2) Memperluas jangkauan layanan UMKM melalui sinergi Ultra Mikro untuk meningkatkan proposisi nilai ke nasabah dan stakeholder
- 3) Memberikan service excellence dengan fokus nasabah melalui:
 - Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital.
 - Teknologi informasi yang handal dan mutakhir.
 - Praktik manajemen risiko yang kokoh.
 - SDM yang profesional berbudaya kinerja baik.

1.1.4 Struktur Organisasi

Berikut merupakan struktur organisasi pada PT Pegadaian Indonesia.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Pegadaian

Sumber: www.pegadaian.co.id, 2021

1.2 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, salah satu hal yang menunjang pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Pemeliharaan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap sumber daya manusia tersebut terus dilakukan untuk mencapai kepuasan kerja setiap karyawan di dalamnya. Akan tetapi, dalam hal ini perusahaan sering kali menghadapi hambatan internal antara lain, keterikatan antar karyawan (*employee engagement*) dan budaya organisasi.

Employee engagement bisa dilihat dari sudut pandang perusahaan dan karyawan. Dari sudut pandang perusahaan, *employee engagement* melihat loyalitas dan kualitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, baik itu secara individu maupun dalam kelompok. Dari sudut pandang karyawan, *employee engagement* membangkitkan rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan, semangat dan keinginan berkontribusi untuk perusahaan.

Employee engagement sangat penting bagi organisasi dan harus lebih di perhatikan lagi dari sisi karyawannya, karena hal tersebut berkaitan erat dengan *outcome* bisnis, contohnya kesediaan seorang karyawan untuk tetap di perusahaan tersebut, produktivitas, keuntungan, ataupun loyalitas (Hutama, 2021).

TABEL 1.1

HASIL WAWANCARA TENTANG *EMPLOYEE ENGAGEMENT*,
BUDAYA ORGANISASI, DAN KINERJA

Jabatan	Hasil Wawancara
Kepala Bagian Pengembangan SDM	Selama beberapa tahun terakhir seluruh karyawan pada Kantor Wilayah X Bandung menunjukkan hasil kinerja yang baik. Namun jika dilihat dari pengukuran <i>score engagement</i> pada tahun 2022 ini

	mengalami penurunan yang di mana memberikan beberapa dampak pada karyawan.
--	--

Sumber: Olahan data peneliti (2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap Kepala Bagian Pengembangan SDM Ibu Kania seperti terlihat pada Tabel 1.1 tersebut, menunjukkan bahwa dari hasil survei skor yang dilakukan perusahaan, penilaian kinerja pada PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung dinilai tidak tercapai karena skor *employee engagement* rendah.

Budaya organisasi secara umum terlihat dari ciri khas perusahaan, nilai dan norma yang berlaku dalam perusahaan, cara berbusana, bentuk sapaan, gestur, cara berkomunikasi, cara pengambilan keputusan dan aturan yang berlaku di perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang sama. Jika budaya organisasi sebuah perusahaan itu kurang baik bisa mengakibatkan lingkungan kerja tidak kondusif, karyawan kurang produktif dan otomatis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dua hal tersebut menjadi tolak ukur untuk melihat apakah kinerja karyawan bisa mencapai skor yang memuaskan atau tidak.



**Gambar 1.3 Entropi Budaya Perusahaan Kantor Wilayah X
Bandung**

Sumber: Olahan Data Peneliti 2022

Entropi budaya/*toxic culture* merupakan energi dalam kelompok yang digunakan dalam pekerjaan yang tidak produktif. entropi budaya digunakan dalam mengukur konflik, friksi, dan keputusasaan yang muncul dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Berdasarkan Gambar 1.3 dapat diketahui bahwa entropi budaya perusahaan yang terjadi pada karyawan Kantor Wilayah X Bandung di tahun 2021 mengalami penurunan yang berarti bahwa konflik yang terjadi antar kelompok dalam organisasi berkurang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan diatas, permasalahan yang terdapat dalam PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana deskripsi *employee engagement* pada PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung?
- 2) Bagaimana deskripsi budaya organisasi karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung?
- 3) Bagaimana deskripsi kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung?
- 4) Apakah terdapat pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diketahui, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menghitung deskripsi *employee engagement* pada PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.
2. Menghitung deskripsi budaya organisasi karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.
3. Menghitung deskripsi kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

4. Menguji dan menganalisis pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.4 Aspek Teoritis

Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan ilmu pembaca dalam ilmu sumber daya manusia terkait dengan *employee engagement*, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

1.5.5 Aspek Praktis

- a. Bagi Perusahaan (PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi indikator dalam pengembangan dalam sumber daya manusia khususnya pada peningkatan kinerja karyawan bagi Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung dalam mengembangkan strategi dan praktik yang meningkatkan *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja yang positif.

- b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan dalam bahan penelitian berikutnya bagi penelitian *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.6 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 8 Juli 2022 di PT Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung sampai dengan bulan November 2022.

1.7 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan secara ringkas mengenai penelitian yang dilakukan yang meliputi: objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, identifikasi masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan secara ringkas tentang landasan teori yang digunakan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan menjadi dasar/rujukan dari analisis penelitian. Pembahasan yang diuraikan dalam bab ini yaitu landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen sumber daya manusia, *employee engagement*, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data, populasi, teknik pengambilan sampel, pengujian validitas, pengujian reliabilitas, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian berupa pengujian pada hipotesis yang sudah dibuat dan hasil pengolahan data yang sudah diperoleh.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang hasil kesimpulan penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Saran pada bab ini menjelaskan saran peneliti yang akan diberikan kepada perusahaan maupun penelitian sebelumnya.