

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi yang ditandai dengan perubahan yang berlangsung sangat cepat, tingginya tingkat ketidakpastian, serta persaingan yang semakin kompetitif, perusahaan beserta sumber daya manusianya dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hafiz (2025) yang menyatakan bahwa meningkatnya intensitas persaingan di era globalisasi mendorong perusahaan untuk melakukan restrukturisasi organisasi guna mencapai efisiensi dan efektivitas yang lebih baik, termasuk melalui merger dan berbagai bentuk perubahan organisasi lainnya. Dalam kondisi tersebut, departemen sumber daya manusia dituntut untuk bersikap proaktif dalam mengidentifikasi dan menganalisis perubahan faktor-faktor lingkungan eksternal, seperti ekonomi, teknologi, dan politik, yang dapat memengaruhi keberlangsungan perusahaan.

Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan perlu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif apabila ingin mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berpotensi tinggi. Pandangan ini didukung oleh Romadon et al. (2025) yang menjelaskan bahwa efektivitas pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada karyawan yang saat ini bekerja di perusahaan, tetapi juga memerlukan perspektif jangka panjang yang mempertimbangkan kebutuhan tenaga kerja pada masa kini, masa mendatang, serta pengalaman dari tenaga kerja yang pernah menjadi bagian dari perusahaan. Masalah yang sering dihadapi instansi dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Karyawan menjadi aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga instansi harus memperhatikan setiap detail program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang berkompeten dan berdaya saing tinggi.

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi Armstrong & Taylor (2023). Kinerja karyawan akan mempengaruhi seberapa besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Mangkunegara (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan

Pegadaian adalah anak perusahaan Bank Rakyat Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis, yakni pembiayaan, emas dan aneka jasa. PT Pegadaian (Persero), pemilik brand (merk) Pegadaian adalah perusahaan BUMN yang dibuka pertama kali di Sukabumi pada tanggal 1 April 1901. Sampai dengan Juni 2025 PT Pegadaian telah mempunyai outlet sebanyak 4.400

yang tersebar di seluruh Indonesia. Produk dan layanan Pegadaian juga dapat diakses di lebih 25.000 agen. Pegadaian juga telah mengembangkan layanan secara elektronik dengan aplikasi Pegadaian Digital yang dapat diunduh di Playstore ataupun App Store. Salah satu cabang PT Pegadaian (Persero) kecamatan Rogojampi terletak di jalan Pekauman No 11/23 Rogojampi Kabupaten Banyuwangi.

Selain jaringan pelayanan yang luas, keunggulan Pegadaian lainnya adalah kecepatan dalam pelayanan dengan menerapkan standar waktu layanan maksimal 15 menit serta keamanan optimal dengan sistem pengamanan fisik dan lokasi usaha (Sispamfilu). Untuk mengantisipasi berbagai risiko, Pegadaian juga bekerja sama dengan berbagai perusahaan asuransi. Produk-produk Pegadaian juga beraneka ragam. Bisnis utama Pegadaian adalah pemberian pinjaman dengan jaminan barang bergerak baik secara konvensional maupun syariah. Sedangkan bisnis pendukungnya meliputi pembiayaan usaha mikro, cicilan dan tabungan emas, cicilan kendaraan bermotor, pembiayaan haji dan wisata syariah, serta beraneka jasa lain seperti pengiriman uang, multi pembayaran online, jasa taksiran, jasa titipan, sertifikasi batu permata, dan safe deposit box.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh PT. Pegadaian (Persero) Cabang Banyuwangi. Keberhasilan kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian kinerja. Berikut ini rekapitulasi kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Banyuwangi Tahun 2022-2024:

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Banyuwangi Tahun 2019-2021

No.	<i>Permormance Level</i>	Persentase		
		2022	2023	2024
1	<i>Permormance Level (PL) 1</i>	3,4%	0,79%	4,6%
2	<i>Permormance Level (PL) 2</i>	16,6%	32,1%	23,9%
3	<i>Permormance Level (PL) 3</i>	52,8%	46,7%	60,4%
4	<i>Permormance Level (PL) 4</i>	16,2%	15,9%	10,1%
5	<i>Permormance Level (PL) 5</i>	11,1%	2,5%	1,0%

Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Area Banyuwangi

Berdasarkan pada tabel 1.1 data tersebut merupakan hasil dari rekapitulasi penilaian kinerja karyawan dari masing-masing unit kerja atau divisi. Setiap unit kerja dan divisi memiliki target dan program kerja masing-masing yang harus dicapai dan mempunyai standard dan indikator yang berbeda-beda untuk melakukan penilaian kinerja karyawan. Secara keseluruhan data penilaian kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan cenderung fluktuatif karena pada tingkat Performance Level tertentu mengalami kenaikan dan penurunan. Terindikasi bahwa Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Area Rogojampu tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, pengembangan sumber daya manusia yangt masih belum optimal, lingkungan kerja yang masih rendah, disiplin kerja yang masih rendah dan Motivasi yang masih rendah.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu cara untuk manajemen karyawan agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Menurut Rahmawati (2022) mengatakan bahwa pengembangan sumberdaya manusia merupakan kegiatan yang harus di laksanakan organisasi, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Sementara itu, Wibowo & Santoso (2023) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah pendekatan khusus bagi perubahan organisasi dimana karyawan sendiri yang memformulisikan perubahan yang di butuhkan dan mengimplementasikannya, sering dengan bantuan konsultan profesional. Menurut Pradana & Hidayat (2022) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara makro merupakan hal yang penting dalam rangka mencapai tujuan pembangunan secara efektif.

Pengembangan sumber daya manusia yang baik akan membawa dampak positif bagi karyawan yang ada di dalamnya serta perusahaan. Dimana karyawan menjadi lebih terampil, berpengetahuan, serta mampu menyelesaikan tugasnya sesuai tuntutan kerjanya terhadap perusahaan tersebut. Pengembangan sumber daya manusia yang baik pada karyawan PT Pegadaian cabang Banyuwangi akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Produktifitas dari kinerja karyawan akan meningkat, pekerjaan pekerjaan akan di selesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dalam pekerjaannya. Dimana kinerja menurut Fachrezi & Hazmanan (2020) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Terdapat berbagai penelitian yang mengkaji pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2021) Zaeni et al. (2021), serta Yani & Prasjo (2024) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa program pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan kompetensi, dan pengembangan karier mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Temuan tersebut sejalan dengan human capital theory yang menyatakan bahwa investasi organisasi pada pengembangan kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan produktivitas dan kinerja individu. Dengan demikian, semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Namun, hasil penelitian lain menunjukkan temuan yang berbeda. Penelitian Erwina & Nurjannah (2024) menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut tidak sepenuhnya mendukung Human Capital Theory yang menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia akan selalu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam praktiknya, program pengembangan sumber daya manusia yang telah diberikan perusahaan belum tentu mampu

meningkatkan kinerja apabila materi pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, rendahnya kesempatan penerapan hasil pelatihan, atau kurangnya dukungan organisasi terhadap pengembangan kompetensi karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian masih perlu dilakukan untuk memperoleh bukti empiris yang lebih konsisten.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Sikap disiplin yang kurang dan tidak patuh pada norma-norma yang ada maka sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerja. Disiplin diperlukan untuk tujuan organisasi lainnya untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan individu yang beritikad buruk terhadap kelompok Gatto & Awangga (2023). Selain itu menurut Rayyan & Paryanti (2021) Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2020) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku di organisasi mencerminkan kedisiplinan seorang pegawai. Sikap tanggung jawab yang dimaksud ialah tanggung jawab terhadap pekerjaannya, mentaati semua peraturan dan norma norma yang berlaku dalam menjalankan pekerjaan di suatu organisasi. Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan suatu organisasi menjadi tertib, aman, dan tujuan organisasi tercapai. Jika pegawai dapat menjalankan disiplin kerja dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan demikian pentingnya disiplin kerja untuk suatu organisasi yaitu agar organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semakin disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di suatu organisasi.

Disiplin kerja merupakan pilar utama dalam menjaga konsistensi operasional perusahaan, terutama pada lembaga keuangan publik seperti PT Pegadaian. Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa keuangan dan pembiayaan, PT Pegadaian dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, aman, dan akurat kepada masyarakat. Dalam konteks PT Pegadaian Kecamatan Rogojampi, Kabupaten Banyuwangi, tingkat kompetisi antar lembaga keuangan mikro di wilayah tersebut semakin ketat, sehingga setiap lini operasional dituntut untuk menunjukkan performa yang optimal. Disiplin kerja di PT Pegadaian bukan sekadar masalah jam masuk dan pulang kantor, melainkan mencakup kepatuhan mutlak terhadap Standard Operating Procedure (SOP) transaksi, terutama dalam proses penaksiran nilai karat emas, pengamanan barang jaminan, serta ketepatan waktu dalam melayani nasabah. Ketidakdisiplinan kecil dalam proses penaksiran atau administrasi berpotensi menimbulkan risiko finansial dan menurunkan kepercayaan masyarakat setempat terhadap keandalan unit pegadaian tersebut.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hernandi & Prabowo (2024), Qoyimah & Yuhelmis (2024), Arianto & Rahayu (2025), serta Roehati & Syahfira (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan

tersebut mendukung teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karena karyawan mampu bekerja sesuai standar, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Namun, hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Febriyanti & Kurniawan (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut tidak sepenuhnya mendukung teori Hasibuan (2020) yang menjelaskan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja, melainkan masih terdapat faktor lain seperti motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan yang dapat memberikan pengaruh lebih besar terhadap pencapaian kinerja.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara langsung dalam proses aktivitas perusahaan, karena memiliki hubungan secara langsung terhadap para karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Seluruh kegiatan dan aktivitas pengerjaan tugas terjadi secara penuh di lingkungan pekerjaan. Oleh sebabnya, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap keberlangsungan operasional. Pengaruh lingkungan negatif dan positif suatu perusahaan dipengaruhi lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan. Lingkungan Kerja menurut Nitisemito dalam penelitian Rahmawati & Putri (2024), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Harahap & Nasution, 2023). Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik (Sulaeman & Barima, 2022). Hal ini menyiratkan bahwa karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dengan bantuan lingkungan kerja yang positif. Sementara itu, lingkungan kerja didefinisikan sebagai suatu lingkungan dimana karyawan menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam proses kegiatan menyelesaikan tugas yang diberikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan fisik memiliki hubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik berhubungan dengan psikologis karyawan.

Bagi PT Pegadaian Kecamatan Rogojampi, Kabupaten Banyuwangi, lingkungan kerja memiliki peran ganda yang sangat krusial. Sebagai lembaga keuangan yang melayani transaksi bernilai tinggi seperti gadai emas dan pembiayaan mikro, aspek keamanan fisik (physical security) di dalam lingkungan kerja termasuk keandalan ruang brankas, kamera pengawas, hingga kenyamanan ruang tunggu nasabah menjadi faktor utama yang memberikan rasa aman bagi karyawan saat bekerja. Selain itu, sebagai kantor setingkat kecamatan yang umumnya memiliki jumlah personil terbatas, hubungan non-fisik yang harmonis dan komunikasi yang solid antar-karyawan sangat diperlukan agar koordinasi operasional harian dapat berjalan tanpa hambatan. Terdapat beberapa penelitian tentang pengaruh lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Trisninawati et al. (2025), Putra & Prahiawan (2025), Panggalih & Gani (2025), serta Riskiyani & Ratnawati (2025) menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, kondisi fisik, serta hubungan sosial yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan.

Namun, hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Putra & Prahiawan (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga ditemukan oleh Natarimbawa et al. (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut tidak sepenuhnya mendukung teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh lingkungan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena kinerja karyawan yang masih menunjukkan kondisi fluktuatif pada PT Pegadaian (Persero) Area Banyuwangi, serta adanya indikasi bahwa kinerja karyawan belum optimal yang diduga dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, maka diperlukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (research gap) terkait pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tersebut masih memerlukan pembuktian empiris yang lebih mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Area Banyuwangi. Seiring dengan perkembangan teknologi dan meningkatnya persaingan di sektor jasa keuangan, Pegadaian meningkatkan kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Pengembangan SDM yang baik dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugasnya, sedangkan disiplin kerja berperan dalam membentuk tanggung jawab dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga mampu meningkatkan semangat serta produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Duliyanasyah et al. (2022) menunjukkan bahwa pengembangan SDM, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pada PT Pegadaian Cabang Rogojampi, masih ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti belum optimalnya pencapaian target kerja, tingkat

keterlambatan karyawan, serta perlunya peningkatan kualitas pengembangan SDM dan lingkungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas pelayanan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Kecamatan Rogojampi Kabupaten Banyuwangi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Kecamatan Rogojampi Kabupaten Banyuwangi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Kecamatan Rogojampi Kabupaten Banyuwangi?

1.3 Tujuan

Tujuan penelitian penulis pada PT Pegadaian Kecamatan Rogojampi Kabupaten Banyuwangi adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Kecamatan Rogojampi Kabupaten Banyuwangi.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Kecamatan Rogojampi Kabupaten Banyuwangi.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Kecamatan Rogojampi Kabupaten Banyuwangi.

1.4 Manfaat

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan bermanfaat bagi beberapa pihak, diantaranya adalah :

1. Bagi Perusahaan (PT Pegadaian Kecamatan Rogojampi Kabupaten Banyuwangi)
 Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Pegadaian Kecamatan Rogojampi Kabupaten Banyuwangi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia, peningkatan disiplin kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih baik.
2. Bagi Peneliti
 Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti dalam menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
 Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan bahan kajian akademik bagi mahasiswa maupun dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.