

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis yang semakin besar persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih *responsive* agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang mesti diperbaiki adalah semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah perusahaan atau institusi lainnya. Selain itu Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam perusahaan yang harus diperhatikan dari segi keterampilan, kompetensi, cara bekerja, masalah pribadi dan kebutuhan pribadi supaya menimbulkan rasa bekerja keras untuk memberikan hasil positif kepada perusahaan. Perusahaan harus mampu memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia dengan baik agar dapat diandalkan dalam mencapai visi dan misi yang telah dibuat oleh perusahaan dan mempunyai target tertentu. Didalam perusahaan terdapat teknologi, alat, peralatan, kendaraan operasional, sarana dan prasarana untuk mendukung kelancaran kegiatan, oleh karena itu perusahaan harus memberikan pengetahuan kepada sumber daya manusia.

Budaya Organisasi (*Corporate Culture*), sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbedadengan organisasi lain (Waridin dan Masrurukhin, 2011: 34). Selanjutnya Waridin dan Masrurukhin, menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi

aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Hofstede dalam Koesmono 2015:141), menyatakan bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi (Nurtjahjani dan Masreviastuti, 2011:59). Melalui sosialisasi ini, karyawan diperkenalkan tentang tujuan, strategi, nilai-nilai, dan standar perilaku organisasi serta informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin menjalankan tugasnya. Hani Handoko(2010:34), gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat dengan tepat mengarahkan tujuan perorangan dan tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik-teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (Suyanto, 2011:90).

Kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Panggabean (2013:117) kompensasi finansial merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Gaji adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kerjanya melebihi standar yang ditentukan. Selain kompensasi finansial ada juga kompensasi dalam bentuk

non finansial. Menurut Sutrisno (2009:83), kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Kompensasi non finansial diberikan oleh perusahaan sebagai usaha dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi non finansial bisa berupa pujian dari pimpinan, fasilitas yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 2010:134). Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa para perusahaan telah menyadari Kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengemban tugas yang mereka emban dan bagaimana adanya suatu kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya.

Fenomena yang terjadi sekarang ini Rendahnya kemampuan karyawan biasanya dapat mempengaruhi kinerja secara langsung dalam jangka pendek. Kurangnya pemahaman tentang organisasi, kepemimpinan dan kompensasi yang dapat memicu ketidakmaksimalan kinerja karyawan maka suatu perusahaan tidak akan mendapat hasil yang baik dalam pencapaian target. Selanjutnya persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Kinerja yang baik akan menjadi tolak ukur keberhasilan karyawan dalam berkerja.

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan pada Muhammadiyah Bisnis Center Metro Tahun 2018

| Bulan     | Jumlah Hari Kerja | Jumlah karyawan | Absensi |   |   | Jumlah Absensi | Tingkat Absensi |
|-----------|-------------------|-----------------|---------|---|---|----------------|-----------------|
|           |                   |                 | S       | I | A |                |                 |
| Januari   | 31                | 29              | 3       | 3 | 3 | 9              | 7,66            |
| Februari  | 28                | 29              | 3       | 3 | 5 | 11             | 6,54            |
| Maret     | 31                | 29              | 4       | 2 | 1 | 7              | 9,85            |
| April     | 30                | 29              | 2       | 1 | 2 | 6              | 11,66           |
| Mei       | 31                | 29              | 2       | 2 | 6 | 10             | 6,90            |
| Juni      | 30                | 29              | 2       | 3 | 6 | 11             | 6,36            |
| Juli      | 31                | 29              | 3       | 2 | 8 | 13             | 5,30            |
| Agustus   | 31                | 29              | 2       | 4 | 1 | 7              | 9,85            |
| September | 30                | 29              | 2       | 3 | 3 | 8              | 8,75            |
| Oktober   | 31                | 29              | 3       | 3 | 4 | 10             | 6,90            |
| November  | 30                | 29              | 1       | 4 | 3 | 8              | 8,75            |
| Desember  | 31                | 29              | 2       | 1 | 3 | 6              | 11,50           |

(Muhammadiyah Bisnis Center Metro, 2020)

Perhitungan tingkat absensi menurut Muhammadiyah Bisnis Center:

$$TA = \frac{100 - HK}{AB} \dots(1)$$

TA = Tingkat Absensi

HK = Hari Kerja

AB = Absensi

Diketahui dari tabel diatas pada bulan januari tingkat absensi sebanyak 7,66%, menurun pada bulan februari 6,54%, dan meningkat lagi bulan Maret dan April sebanyak 11,66%, Mei hingga juli terus menurun hingga mencapai angka 5,50% kemudianagustus naik menjadi 9,85% dan terjadi penurunan kembali pada bulan oktober 6,90% tetapi di bulan desember kembali meningkat menjadi 11,50%.

Artinya bahwa tingkat absensi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang baik maka dia akan berkomitmen terhadap organisasi atau perusahaannya. Kurang termotivasinya karyawan untuk menghasilkan output yang sesuai target dan budaya ddalam organsasi yang menyebabkan pegawai kurang percaya diri untuk membuat target yang lebih dari kemampuan biasanya tentunya menjad kendala tersendiri dalam pencapaian kepuasan kerja dan menerapkan sistem manajemen knerja secara efektif yang bernilai guna bagi perusahaan.

Table 2. Data Pencapaian Kinerja karyawan Muhammadiyah Bisnis Center Metro Tahun 2018

| <b>Bagian</b>               | <b>Target</b> | <b>Pencapaian</b> |
|-----------------------------|---------------|-------------------|
| Kepala Unit MBC (Penjualan) | 100%          | 95%               |
| Audit Persediaan            | 100%          | 90%               |
| Entry Data Produk           | 100%          | 80%               |
| Distribusi Center           | 100%          | 100%              |

(Muhammadiyah Bisnis Center Metro, 2019)

Dari data jumlah pencapaian datas terlihat bahwa jumlah target karyawan semakin menurun dar bulan ke bulan dan dari data pencapaian hasil dapat dilihat bahwa target tahunan ditetapkan adalah 100%. Hal ini dapat dilihat dari perspektif keuangan penjualan target 100% dengan nilai Rp. 440.000.000,- tetapi pencapaiannya hanya 95% atau berkisar Rp. 418.000.000,- dalam satu tahun, dalam perspektif audit pesediaan target yang ditetapkan adalah 100% dengan pencapaian hanya 90% dapat dilihat dari jumlah barang sebanyak 50.000 persediaan namun hanya 45.000 saja yang teraudit, hal ini dikarena banyaknya kerusakan barang dan kurangnya pemantauan barang yang ada. Kemudian entry data produk adalah penginputan data penjualan yang akan dijual kepada konsumen dengan target 100% data yang terinput dengan jumlah 50.000 barang tetapi hanya 80% pencapaian yang di dapat atau sekitar 40.000 barang yang terinput, ini dikarenakan kurangnya penggunaan teknologi dalam penginputan data produk penjualan ke konsumen. Dan hanya distribusi center yang targetnya serta pecapaiannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Perusahaan yaitu suatu pencapaian pendistribusian barang yang maksimal atau sesuai dengan target 100%, hal ini terlihat dari cepatnya pengiriman barang yang sudah di pesan oleh konsumen.

Berdasarkan keadaan tersebut dapat dsimpulkan bahwa tdak adanya sinkronsasi antara target karyawan individual dan target atsan perusahaan menghasilkan output yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sesuai pengakuan dari Manajer Muhammadiyah Bisnis Center Metro Pernyataan yang sama juga dlontarkan oleh staf Muhammadiyah Bisnis Center Metromengenai belum banyaknya dilakukan penelitian terhadap hal

yang berhubungan masalah tersebut, seperti misalnya masalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berangkat dari latar belakang masalah diatas maka peneliti mengambil judul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI MUHAMMADIYAH BUSINESS CENTER METRO)".

## **B. Rumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Rendahnya budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Muhammadiyah Bisnis Center.
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Muhammadiyah Bisnis Center.
3. Rendahnya gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Muhammadiyah Bisnis Center.
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Muhammadiyah Bisnis Center.
5. Kurangnya kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Muhammadiyah Bisnis Center.
6. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini mengangkat permasalahan budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Muhammadiyah Bisnis Center Metro. Dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Muhammadiyah Bisnis Center Metro?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Muhammadiyah Bisnis Center Metro?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Muhammadiyah Bisnis Center Metro?

4. Apakah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Muhammadiyah Bisnis Center Metro?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dengan masalah yang ada, dengan demikian maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan bukti secara empiris yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Muhammadiyah Bisnis Center Metro.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Muhammadiyah Bisnis Center Metro.
3. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Muhammadiyah Bisnis Center Metro.
4. Untuk mengetahui budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Muhammadiyah Bisnis Center Metro.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang bermanfaat baik dari aspek teoritis, maupun aspek praktis, serta kepada pihak-pihak yang membutuhkannya.

#### **1. Aspek Teoritis**

Dalam aspek teoritis, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan tambahan pengetahuan untuk pengembangan ilmu dibidang sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini menjadi bahan perbandingan untuk pengembangan penelitian selanjutnya dibidang sumber daya manusia.

#### **2. Aspek Praktis**

Dalam aspek praktis, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak Muhammadiyah Bisnis Center Metro.

#### **3. Bagi Pihak Akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan untuk literatur penelitian mengenai sumber daya manusia.

### **E. Ruang Lingkup Penulisan**

Variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas adalah sesuatu variabel yang ada atau terjadi mendahului variabel terikatnya. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dilibatkan atau yang di pengaruhi variabel bebas.

Adapun variabel bebas (*independent*) pada penelitian ini adalah:

1. Budaya Organisasi
2. Gaya Kepemimpinan
3. Kompensasi

Sedangkan untuk variabel terikat (*dependent*) pada penelitian ini adalah:

1. Kinerja Karyawan