

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi setiap perusahaan harus mampu menunjukkan keunggulan dari produk maupun jasa yang ditawarkan agar dapat bersaing dalam persaingan yang begitu ketat, setiap perusahaan pasti memiliki keunggulan dan kelemahan pada produk atau jasa dan harus diperbarui serta ditingkatkan lagi secara terus menerus, sedangkan kelemahannya wajib diperbaiki ataupun dihilangkan. Selain itu, dunia bisnis saat ini juga dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dalam pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya.

Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan baik agar mampu memberikan *output* yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga

tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana perusahaan dapat menciptakan dan mempengaruhi karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin dan memiliki kinerja yang baik yang nantinya dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pada umumnya perusahaan mempunyai klasifikasi yang diinginkan dan telah ditetapkan sebagai standar kerja yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Manajemen perusahaan menetapkan standar kerja dalam pelaksanaannya memiliki kriteria khusus yang dapat menjadi pedoman dalam menentukan standar kerja seperti usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan tidak menerapkan standar yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah, yang dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar dapat memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan untuk menunjang keberhasilan, sumber daya manusia juga menjadi faktor pendorong utama dalam pelaksanaan seluruh kebijakan, aktivitas serta kegiatan yang ada di organisasi, sehingga suatu organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dari segi intelektual maupun pengalaman. Untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan

apa yang diinginkan, manajemen perusahaan harus memberikan kontribusi yang positif sehingga dapat membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering kurang memperhatikan keadaan tersebut kecuali hal itu sudah sangat memburuk atau segala sesuatu menjadi serba salah. Seorang manajer sering tidak mengetahui betapa buruknya kualitas kerja karyawan yang dapat membuat perusahaan menghadapi krisis yang sangat serius. Menurut Harun (2018:75), pengertian kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2021:22), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan dengan perannya dalam suatu organisasi. Menurut Wibowo (2017:7), kinerja merupakan pencapaian seseorang atas hasil pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan agar dapat bertahan dalam suatu lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, cara yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan yang sangat serius bagi manajemen, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Ada juga beberapa faktor yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu 1) Gaya Kepemimpinan, 2) Budaya Organisasi, 3) Kompensasi.

Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam pelaksanaan proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggotanya serta mengkoordinasi tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip serta rumusnya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan setiap individu. Kepemimpinan merupakan fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan guna mengatur hubungan individu yang tergabung dalam suatu organisasi. Menurut Martoyo (2018:35), kepemimpinan adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Menurut Hasibuan (2019:18), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut Robbins (2017:39), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi individu atau suatu kelompok dalam mencapai tujuannya.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Menurut Sutrisno (2019:114) budaya organisasi adalah ketentuan yang mengatur pola kerja menjadi bukti bahwa aktivitas kerja membutuhkan aturan. Menurut Schein (2017:5), budaya organisasi merupakan buah pemikiran yang berangkat dari proses telaah kepentingan organisasi atas tujuan yang hendak dicapai, sehingga melahirkan standar

bersikap dan berperilaku dalam bekerja. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan telah diikuti oleh seluruh anggota yang ada di dalam organisasi (Darodjat, 2018:236).

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat terwujud dengan adanya pemberian kompensasi. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Sinambela (2018:218), kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan karena telah memberikan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2019:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan. Menurut Mujanah (2019:3), kompensasi merupakan suatu bentuk imbal jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu karena telah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang telah ditugaskan atau telah mencapai suatu target yang telah ditetapkan.

PT. United Motors Company didirikan di Surabaya pada tahun 1952. Perusahaan otomotif multinasional ini berlokasi di Jalan Jendral Basuki Rakhmat No. 14. Pada tahun 2001 PT. United Motors Company melakukan perubahan nama menjadi PT. United Motors Centre. Dengan pertumbuhan populasi yang pesat secara otomatis tuntutan akan pelayanan penjualan dan purna jual meningkat pula, sehingga dengan pertimbangan ini

pada tahun 1989 lokasi perusahaan dipindahkan ke Jalan Ahmad Yani No. 40 Gayungan, Surabaya.

Tabel 1.1
Laporan Keuangan PT. United Motors Centre Surabaya
Tahun 2019, 2020, dan 2021

Keterangan	Dinyatakan dalam Miliaran Rupiah		
	2019	2020	2021
Pendapatan bersih	237.166	175.046	233.485
Beban Pokok	(186.927)	(136.268)	(182.452)
Pendapatan			
Laba Bruto	50.239	38.778	51.033
Beban Penjualan	(9.961)	(11.755)	(10.757)
Beban umum dan administrasi	(14.094)	(13.933)	(14.743)
Pengasilan bunga	1.953	2.342	2.553
Biaya keuangan	(4.382)	(3.408)	(2.288)
Keuntungan/kerugian selisih kurs, lebih	(57)	(99)	57
Keuntungan penjualan investasi	4.166	5.881	-
Penghasilan lain-lain, bersih	(897)	852	31
Penghasilan atas hasil bersih ventura bersama	5.605	2.469	5.151
Penghasilan atas hasil bersih entitas asosiasi	1.482	614	1.313
Laba sebelum pajak	34.054	21.741	32.350
Beban pajak penghasilan	(7.433)	(3.170)	(6.764)
Laba tahun berjalan	26.621	18.571	25.586

Sumber : PT. United Motors Centre Surabaya

Pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pendapatan bersih pada tahun 2020 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Sedangkan pada tahun 2021 pendapatan sedikit demi sedikit mulai mengalami peningkatan kembali meskipun belum sebesar pada tahun 2019. Untuk mengetahui permasalahan yang ada pada perusahaan, peneliti melakukan pengamatan dan mencatat fenomena yang terjadi. Hasil pengamatan terlihat bahwa adanya beberapa karyawan yang merasa kurang diperlakukan dengan adil oleh pimpinan, adanya beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, dan beberapa karyawan mengeluh terhadap gaji serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Pencatatan pengamatan tersebut dicurigai adanya permasalahan karyawan yang terjadi berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, penulis akan melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Motors Centre di Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Motors Centre di Surabaya?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Motors Centre di Surabaya?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Motors Centre di Surabaya?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Motors Centre di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Motors Centre di Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Motors Centre di Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Motors Centre di Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Motors Centre di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan sebagai sebuah informasi bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berhubungan langsung dengan sumber daya manusia secara lebih baik lagi.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan masukan serta menambah ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk ilmu manajemen terutama Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengembangkan teori-teori yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang penerapan teori-teori yang diperoleh dalam menempuh studi perkuliahan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama menyangkut Pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan serta membandingkan antara teori dengan praktek di lapangan.