

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Realita di lapangan akhir-akhir ini mengenai persaingan antar perusahaan semakin tajam. Perusahaan atau organisasi yang bergerak dibidang apapun selalu memanfaatkan tenaga sumber daya manusia. Sekalipun telah menggunakan teknologi modern yang sangat canggih, perusahaan tersebut selalu membutuhkan manusia untuk mengoperasikan peralatan teknologi yang digunakannya.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan keuangan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaanya, Maka perusahaan itu dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan, kegiatan usaha perusahaan meliputi Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang, Usaha Kartu Kredit, dan Pembiayaan Konsumtif.

Perusahaan memegang teguh komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen dan mitra bisnis, melalui pelayanan optimal yang didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang terarah, terpadu dan berkesinambungan, serta ketersediaan infrastruktur yang memadai.

Dalam menghadapi era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Apapun bentuk organisasi sudah barang tentu akan mengedepankan kinerja. Artinya, tujuan didirikannya organisasi tersebut akan selalu menjadi fokus semua anggota organisasi. Penilaian Pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Hasil dari penilaian ini disebut sebagai kinerja yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil.<sup>1</sup> Hal yang terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara adalah sebagai hasil kerja keras secara kualitas, kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan

---

<sup>1</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.75

dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>2</sup>

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.<sup>3</sup>

Penilaian kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk satu atau beberapa periode tertentu. Artinya karyawan akan dinilai kinerja dalam satu periode tertentu misalnya satu semester atau satu tahun. Kinerja per periode ini kemudian dikumpulkan untuk beberapa periode yang tujuannya adalah untuk melihat prestasi karyawan yang bersangkutan selama jangka waktu tertentu. Secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, kemudian adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi.

Bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Jadi

---

<sup>2</sup> Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ketiga). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset

<sup>3</sup> Steers, R.M, and Porter, 2001, *Motivation and work Behavior*, New York: Mc. Graw Hill Book, Inc.

keberhasilan dalam pencapaian sasaran organisasi sangat bergantung pada peran pemimpinnya. Seorang pemimpin yang baik adalah mampu memanfaatkan seluruh sumber daya manusia, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.<sup>4</sup> Sehingga mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada pada perusahaan tersebut akan mengalami tingkat kedisiplinan yang baik.

Suatu perusahaan atau organisasi yang telah mempunyai norma yang kuat, akan memengaruhi setiap tindakan yang dilakukan setiap karyawan dan akan menjadikan kesadaran setiap anggotanya tentang apa yang harus diperbuat setiap waktu, ketika mereka berada dibidang kerjanya, oleh karena itu sangat diperlukan budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan.<sup>5</sup>

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.<sup>6</sup> Sebagai mana yang terdapat dalam nilai nilai dan etika perusahaan tersebut untuk bersikap jujur, rendah hati dan memiliki tekad untuk menacapai tujuan perusahaan.

---

<sup>4</sup> Rahardjo, Mudji dan Purbudi, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, UPN, Yogyakarta.

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 3.

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, *Op.Cit*, hlm. 6.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya juga perlu memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.<sup>7</sup>

Selain kepemimpinan dan budaya organisasi kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam menentukan baik buruknya kinerja karyawan. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawannya.

PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang dalam menjalankan kegiatannya, selain memperhatikan kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi, agar dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawannya

---

<sup>7</sup> Pandi Afandi, *Op.Cit*, hlm. 66.

juga perlu memberikan kompensasi yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Panggabean, mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.<sup>8</sup>

Dalam kondisi tertentu kompensasi merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan tetapi dalam kondisi dan waktu yang lain tidak demikian.<sup>9</sup> Untuk itu setiap perusahaan diharuskan memiliki strategi, kebijakan, dan sistem dalam memberikan kompensasi kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Saat ini tingginya tingkat persaingan yang terjadi dibidang pelayanan jasa keuangan menimbulkan tantangan dan juga peluang yang harus dicari jalan keluarnya ataupun solusinya . Jika tidak maka perusahaan jasa keuangan tersebut akan mengalami kemuduran ataupun kalah bersaing dengan perusahaan lain.

**Tabel 1.1**

***Research Gap Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan***

<b>Judul Peneliti</b>	<b>Hasil Peneliti</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Tri Widodo <sup>10</sup>

<sup>8</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 181.

<sup>9</sup> F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Adminitrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), hlm. 7-8.

<sup>10</sup> Tri Widodo, *Jurnal Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*, (STIE AMA Salatiga: 2010).

Karyawan	Terdapat pengaruh negatif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Munparidi <sup>11</sup>
----------	---	-------------------------

Sumber : *Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018.*

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Tri Widodo menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Munparidi yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.2**

***Research Gap Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan***

<b>Judul Peneliti</b>	<b>Hasil Peneliti</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Ida Ayu Brahmasari <sup>12</sup>
	Terdapat pengaruh negatif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Bambang Warsito <sup>13</sup>

Sumber : *Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018.*

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Ida Ayu Brahmasari menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Bambang Warsito yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>11</sup> Munparidi, *Jurnal Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*, (Politeknik Negeri Sriwijaya: 2012).

<sup>12</sup> Ida Ayu Brahmasari, *Jurnal Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya: 2009).

<sup>13</sup> Bambang Warsito, *Jurnal Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* (Universitas Kanjuruhan Malang: 2008).

**Tabel 1.3**

***Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

<b>Judul Peneliti</b>	<b>Hasil Peneliti</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq <sup>14</sup>
	Terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Bambang Warsito <sup>15</sup>

Sumber : *Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018.*

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Bambang Warsito yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.4**

***Research Gap Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan***

<b>Judul Peneliti</b>	<b>Hasil Peneliti</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	Muhamad Alwi <sup>16</sup>
	Terdapat pengaruh negatif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	Marnesya Afifah <sup>17</sup>

Sumber : *Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018.*

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Muhamad Alwi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

---

<sup>14</sup> Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq, *Jurnal Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* (STIE Widya Gama Lumajang: 2012).

<sup>15</sup> Bambang Warsito, *Jurnal Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* (Universitas Kanjuruhan Malang: 2008).

<sup>16</sup> Muhamad Alwi, *Jurnal Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Swadaya Gunung Jati: 2017).

<sup>17</sup> Marnesya Afifah, *Jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan* (Universitas Mulawarman, Indonesia : 2017).

karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Marnesya Afifah yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari *Research gap* data tersebut, dapat ditarik simpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian yang diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membuat judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, Maka rumusan makalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan memiliki secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang ?
2. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang ?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang ?

4. Apakah kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang ?
5. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

### **1. Manfaat Teoritis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang ada mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang.

#### **b. Bagi Lembaga Pendidikan**

Penelitian ini dapat menambah referensi di perpustakaan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang sehingga dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa sebagai data dan informasi untuk kegiatan belajar selain itu, sebagai karya akademis, penelitian ini juga menjadi tolak ukur keberhasilan lembaga pendidikan dalam memberikan pendidikan kepada mahasiswa.

#### **c. Bagi Peneliti Lain**

Sebagai bahan acuan dari referensi bagi pihak lain yang ingin memperdalam dan meneliti lebih lanjut masalah yang relevan dengan penelitian ini.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan penelitian ini mampu memberikan gambaran kepada perusahaan mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, Gambaran tersebut diharapkan nantinya dapat menjadi masukan dalam menilai Kinerja Karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang.

### **b. Bagi Karyawan**

Penelitian ini diharapkan mampu membantu karyawan untuk menyalurkan aspirasinya kepada perusahaan mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, Gambaran tersebut diharapkan nantinya dapat menjadi masukan dalam menilai Kinerja Karyawan

## **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mendapat kerangka acuan penulisan skripsi yang lebih terarah, maka penulis maka penulis membagi penulisan skripsi ini menjadi 5 (lima) bab dimana sub bab memiliki hubungan yang satu dengan yang lain. Berikut ini akan diuraikan mengenai sistematika penulisan skripsi ini secara singkat yaitu :

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini mengemukakan tentang setting penelitian, definisi operasional variabel, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan dibahas pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan data yang dikumpulkan dan dengan mempergunakan metode serta tahapan yang diuraikan dalam bab-bab sebelumnya.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan serta saran-saran yang dapat diberikan dan direkomendasikan kepada pihak PT. Mandala Multifinance Cabang Palembang.