

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap perusahaan bersaing meningkatkan produknya untuk mendapatkan perhatian konsumen. Kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah terletak di sumber daya manusianya. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang perlu di perhatikan adalah cara atau strategi seorang pemimpin dalam memimpin, oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat penting dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota karyawan atau kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan organisasi perusahaan tercapai. Kemudian sebuah perusahaan atau organisasi agar tujuan dapat tercapai dengan baik selain dari gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dimana

budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang dimiliki yang diyakini setiap anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara kesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan perilaku dalam berorganisasi dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.<sup>1</sup>

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada suatu perusahaan yaitu PT. Nusantara Sakti Palembang. PT. Nusantara Sakti umumnya merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang kendaraan motor merek honda, produk pertama yang dimiliki oleh perusahaan ini yaitu sebagai tempat jual beli motor. Namun produk yang disajikan pada perusahaan ini tidak hanya jual beli motor merek honda tapi juga menjual *spare part* atau suku cadang motor honda, pembiayaan motor dan menerima layanan resmi *service* kendaraan motor merek honda.

Nusantara Sakti terus mengalami perkembangan, berdasarkan AISI (Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia), penjualan sepeda motor Honda secara Nasional pada tahun 2019 mencapai 6.487.460 unit dan penjualan Nusantara Sakti Group

---

<sup>1</sup>Djokosantoso Moeljono,"*Budaya Organisasi Dalam Tantangan*", (Jakarta: PT. Alex Media Komputindo,2005), hal. 16

sendiri mencapai 141.056 unit dengan 5.7% market share. Pada tahun yang sama juga Nusantara Sakti Group sudah memiliki lebih dari 200 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia.<sup>2</sup> Termasuk salah satunya yang cukup besar di provinsi Sumatera selatan tepatnya di kota Palembang yaitu PT. Nusantara Sakti Palembang yang beralamat di Jl. MP. Mangkunegara No. 91 Simpang Yuka Kelurahan. Bukit sangkal Kecamatan Kalidoni. Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

Pada objek penelitian yang akan dibahas penulis melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu dapat dilihat dari kepuasan karyawan dalam bekerja. Pada perusahaan ini banyak karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, ada juga yang kurang bahkan tidak puas dengan pekerjaannya. Karena karyawan yang berkerja ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, dan skill atau kemampuan dalam bekerja, sebagai contoh pada divisi pemasaran pekerja yang sarjana ditempatkan sebagai *SODP supervisor operating development program* dengan gaji UMR sedangkan seorang karyawan lulusan

---

<sup>2</sup>AISI, Penjualan Motor Honda, diakses dari [www.aisi.or.id](http://www.aisi.or.id), pada Januari 2020

SMA sederajat dibawah UMR, namun ada juga karyawan yang lulusan SMA sederajat akan mendapatkan gaji UMR apabila memiliki kemampuan menjual yang baik atau sudah berpengalaman dalam penjualan. Dengan demikian pendidikan dalam perusahaan ini bisa memengaruhi bisa tidak, dengan demikian banyak kecemburuan antar karyawan, kemudian karyawan yang bekerja juga akan mengalami perubahan gaji bisa naik atau turun tergantung pada berapa banyak hasil pemasarannya dan penjualan setiap bulan. Oleh karena inilah banyak karyawan yang puas dengan pekerjaannya karena mendapat penjualan yang banyak dan juga ada karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya karena penjualannya yang menurun, hal tersebut dapat terjadi karena beberapa hal yaitu kepemimpinan leader dalam memimpin kemudian budaya organisasi dalam proses pemasaran yang berdampak pada kinerja karyawan.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa faktor yang menyebabkan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan budaya organisasi, atau iklim yang tercipta dalam lingkungan kerja

karyawan pada perusahaan melalui kepuasan kerja karyawan yang menjadi faktor penting dalam memediasi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada perkembangan kinerja karyawan, Oleh karena itu penulis akan mengkaji lebih dalam mengenai fenomena tersebut melalui penelitian berupa skripsi yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Nusantara Sakti Palembang.**

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *research gap* dari variabel indenpenden dan variabel *intervening* yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Research Gap Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja  
Karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Rani Maryam (2009)
	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Astria Khairizah, dkk (2015)

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber 2020

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rani Maryam<sup>3</sup>, menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, menurutnya gaya kepemimpinan dapat mendorong bawahan untuk berpikir dan bertindak inovatis dalam menyelesaikan masalah untuk mencapai tujuan organisasi. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Astria

---

<sup>3</sup> Rani Maryam, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Interveing Pada Kantor Pusat Pt Asuransi Jasa Indonesia (Persero)”, Skripsi, Universitas Diponogor, 2009, hal.108

Khairizah<sup>4</sup>, dkk dengan menggunakan gaya kepemimpinan suportif tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena jika pemimpin memberikan banyak dukungan baik materi maupun moril untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

**Tabel 1.2.**

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

**Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Hendriawan (2014)
	Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Wulan Sari Girsang (2019)

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber 2020

Berdasarkan penelitian Hendriawan<sup>5</sup>, menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurutnya, kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan pada perusahaan. Berbanding

---

<sup>4</sup> Astria, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)”, Jurnal, Universitas Brawijaya Malang, hal. 4

<sup>5</sup> Hendriawan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dwimitra Multiguna Sejahtera Di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara”, Skripsi, Universitas Hasanudin Makasar, 2014, hal.54

terbalik dengan penelitian yang dilakukan Wulan<sup>6</sup>, menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.3.**

**Research Gap Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	Muhammad Fauzan Baihaqi (2015)
	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	Herman dan Nasruji (2018)

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber 2020

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Fauzan<sup>7</sup>, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan. Menurutnya,

---

<sup>6</sup> Wulan Sari Girsang, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Rs Putri Hijau No.17 Medan”, Skripsi, Universitas Prima Indonesia, 2019, hal.10

<sup>7</sup> Muhammad Fauzan Baihaqi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interveing (Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Yogyakarta)”, Skripsi, Univeritas Diponegoro, 2015, hal. 95



Hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta dengan pemimpin adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja, semakin baik pemimpin dalam membawahi karyawannya semakin nyaman dan puas juga para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman dan Nasruji<sup>8</sup>, dengan menggunakan gaya kepemimpinan partisan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 1.4.**

***Research Gap Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan***

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Klara Innaya Arishanti (2019)
	Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	Andi,dkk (2019)

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber 2020

---

<sup>8</sup> Herman Dan Nasruji,"*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Lion Mentari Airlines*",Vol. 7 No.3, Jurnal, Universitas Riau Kepulauan, 2018, hal.23

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Klara<sup>9</sup>, menunjukkan hasil yang signifikan, artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurutnya, budaya organisasi yang tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi,dkk<sup>10</sup>, dengan nilai signifikansi  $0.406 > 0.05$ . Artinya, budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang artinya tidak memiliki pengaruh.

---

<sup>9</sup> Klara Innanta Arishanti, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", Jurnal, Vol.3, Universitas Gunadarma-Depok, 2019, hal.8

<sup>10</sup> Andi, Dkk, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru", Jurnal, Vol.4 No.1, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia, hal.68

**Tabel 1.5.**

***Research Gap* Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap  
Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Ayu Desi Indrawati (2013)
	Kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Nur Abidin (2017)

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber 2020

Hasil penelitian terbaru oleh Ayu Desi<sup>11</sup>, menyatakan bahwa, Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh nur abidin, yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>11</sup> Ayu Desi Indrawati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar", Jurnal, Vol.7 No.3, Universitas Udayana, Bali, 2013, hal. 140

Berdasarkan uraian di atas, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena dalam dunia kerja ternyata ada hal penting yang dianggap sepele atau tidak terlalu penting untuk di perhatikan apalagi sampai pada titik penelitian, yaitu cara atau strategi seorang pemimpin dalam memimpin yang di sebut dengan gaya kepemimpinan serta buaya organisasi dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Sakti Palembang?
2. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Sakti Palembang?
3. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Sakti Palembang)?
4. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Nusantara Sakti Palembang)?
5. Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Sakti Palembang?

6. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja karyawan dalam memediasi gaya kepemimpinan pada PT. Nusantara Sakti Palembang?
7. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Sakti Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Sakti Palembang.
2. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Sakti Palembang.
3. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Sakti Palembang.
4. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Nusantara Sakti

Palembang

5. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Sakti Palembang.
6. Menganalisis pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Nusantara Sakti Palembang,
7. Menganalisis pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Nusantara Sakti Palembang.

#### **D. Manfaat penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak diantaranya:

1. Kontribusi teoritis
  - a. Mahasiswa jurusan ekonomi syariah, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai *literature* dalam penelitian selanjutnya dan untuk menambah ilmu pengetahuan.
  - b. Masyarakat, dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk mengetahui tentang PT. Nusantara

Sakti Palembang sebagai suatu lembaga berintegritas.

- c. Penelitian selanjutnya, sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang topik yang sama.
- d. Penulis, sebagai sarana menambah wawasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Nusantara Sakti Palembang.

## 2. Kontribusi Praktis

- a. Bagi perusahaan untuk lebih mempertahankan jalannya mekanisme manajemen sumber daya manusia dalam operasional perusahaan guna meningkatkan pencapaian tujuan utama.
- b. Bagi praktisi seorang manajer atau suatu pimpinan sebagai bahan acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berimbas pada kebaikan perusahaan
- c. Bagi investor, diharapkan dengan adanya

penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam keputusan untuk investasi pada perusahaan-perusahaan yang menerapkan kinerja dengan peningkatan sumberdaya manusia.