

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi/perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan menjalankan suatu mekanisme kerja yang efektif dan efisien, disebabkan karena pemimpin dan karyawan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dalam rangka upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka diperlukan upaya-upaya yang secara terus menerus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan perkembangan zaman, seperti perkembangan teknologi maupun wawasan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan. Secara umum kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor individu maupun faktor organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia aspek kinerja dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien khususnya yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Pertumbuhan bisnis yang pesat menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat terus bertahan dalam persaingan yang semakin

kuat, salah satu yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Seperti halnya yang dilakukan oleh salah satu perusahaan retail yaitu PT. Metropolitan Retailmart yang terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja yang baik tentu bisa dijadikan salah satu faktor tolak ukur keberhasilan perusahaan, kinerja karyawan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi baik pemerintahan maupun diperusahaan swasta. Hal ini dikarenakan kedudukan karyawan adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan yang sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

PT. Metropolitan Retailmart adalah perusahaan retail terbesar di Indonesia yang memiliki sembilan cabang di Jakarta dan diluar Jakarta, dengan menjual berbagai kebutuhan seperti alat rumah tangga, baju wanita, baju pria, baju anak-anak, sepatu mainan anak-anak dan lain-lain. Kinerja karyawan di PT. Metropolitan Retailmart Gandaria City belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak manajemen. Hal ini dapat dilihat dari segi pencapaian target yang belum maksimal, tabel 1.1 dibawah ini menunjukkan pencapaian target yang dilakukan oleh sales di PT. Metropolitan Retailmart Gandaria City sebagai berikut:

Tabel 1.1
Sales Penjualan PT. Metropolitan Retailmart Cabang Gandaria City
Tahun 2015 –2016

Sum of Gross Dept Name	Dept No	T_Year		VS LY %
		2015	2016	
BEDDING & ACCESSORIES	63	1,415,475,760	1,336,333,083	-5.6%
LADIES FOOTWEAR	25	1,354,705,720	1,552,241,090	14.6%
MEN'S READY TO WEAR	30	1,133,006,830	803,975,795	-29.0%
CONTEMPORARY MEN WEAR	31	1,072,549,080	1,058,195,925	-1.3%
INDONESIAN DESIGNER	16	940,327,990	569,491,338	-39.4%
COSMETICS	27	939,460,798	836,569,444	-11.0%
LADIES HANDBAGS	24	794,271,367	978,412,840	23.2%
HOUSEWARES	60	792,380,290	680,551,506	-14.1%
MEN'S FOOTWEAR	34	788,023,730	847,205,080	7.5%
FASHION JEWELLERY	23	763,239,850	628,518,420	-17.7%
FOUNDATION GARMENTS	20	696,173,300	803,998,400	15.5%
CONTEMPORARY	15	574,074,330	483,334,057	-15.8%
TOYS	50	574,008,870	502,728,970	-12.4%
COMFORT SHOES	88	481,221,000	606,456,000	26.0%
ELECT. APPLIANCES/FURN.	62	469,966,045	396,238,510	-15.7%
CHILDREN'S FOOTWEAR/ACCESS.	45	467,897,320	508,283,960	8.6%
CAREER	10	434,910,080	321,857,440	-26.0%
CASUAL	13	397,141,260	363,751,250	-8.4%
LUGGAGE	56	394,222,350	397,271,140	0.8%
MEN'S ACCESSORIES	35	349,437,450	448,570,750	28.4%
CHILDREN WEAR	41	331,807,560	199,790,640	-39.8%
MEN'S SHORTS/JEANS/SLACKS	32	315,981,300	180,892,400	-42.8%
GIRLS WEAR	42	315,562,630	201,907,070	-36.0%
TOILETRIES	29	282,410,595	238,440,000	-15.6%
FRAGRANCES	28	241,161,400	204,839,000	-15.1%
INFANTS	40	240,132,240	156,672,677	-34.8%
MEN'S UNDERW'R/PJ/SWIMW'R	33	223,116,800	192,705,250	-13.6%
BOY'S WEAR	44	166,403,516	110,935,530	-33.3%
BRIDGE MISSES	12	146,709,000		-100.0%
LADIES JR.	14	131,271,400	1,616,500	-98.8%
NICI/GLO	89	126,142,000	14,947,000	-88.2%

Sum of Gross Dept_Name	Dept_No	T_Year		VS LY %
		2015	2016	
BATHSHOP & KITCHEN	64	116,163,110	125,320,306	7.9%
STATIONERY	51	105,669,230	157,548,160	49.1%
LINGERIE	21	103,912,510	103,995,870	0.1%
MARKETING MERCHANDISE	84	96,081,000		-100.0%
BRAND MARKETING ACCESORIES	81	84,884,000	6,551,000	-92.3%
BYSI/S.OLIVER	82	43,919,000	50,041,000	13.9%
ZONE	70	40,550,000	2,348,000	-94.2%
SWIMWEAR/ACTIVE	22	37,796,700	52,169,500	38.0%
PRODUK A/P	80	29,884,800	5,430,900	-81.8%
SUNDRIES	47	29,139,000	35,682,200	22.5%
WINTER COLLECTION	11	26,328,500	18,071,500	-31.4%
BOX/RIBBON/PAPER/CARD	52	23,799,500	21,414,500	-10.0%
LADIES IN HOUSE	17	8,743,000	6,468,000	-26.0%
FOOD	58	3,630,000		-100.0%
ACCESSORIES OPS.	83	2,281,900	681,000	-70.2%
MENS PRIVATE LABEL	36	2,193,000	3,479,000	58.6%
CHILDREN CLOTHING BRAND MKT	87	1,199,000	17,843,000	1388.2%
C&F/HABA OUTLET	73		2,090,000	#DIV/0!
Grand Total		18,109,366,111	16,235,865,001	-10.3%

Sumber : PT. Metropolitan Retailmart Gandaria City,(2016)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa pencapaian target dari tahun 2015 ke tahun 2016 terjadi penurunan sebesar -10,3%. Penurunan pencapaian target tersebut dapat diindikasikan bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan pada PT. Metropolitan Retailmart Gandaria City.

Berdasarkan pengamatan peneliti, penurunan kinerja karyawan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya masalah kepemimpinan yang terlalu otoriter, kompensasi yang belum sesuai dengan harapan dan budaya organisasi yang belum mendukung kinerja karyawannya.

Kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin yang efektif mempunyai ciri-ciri yaitu sebagai eksekutor, strategik, manajer talenta, pengembang sumber daya manusia dan kecakapan pribadi. Dengan memiliki kelima ciri tersebut, seorang pemimpin dapat membawa organisasinya mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan sangat memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pemimpin yang baik harus selalu memberikan contoh yang baik, misalkan melalui budaya organisasi yang baik kepada seluruh bawahannya dan harus disiplin dalam pekerjaan, hal ini membawa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, mengerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu perilaku yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin pada saat pemimpin tersebut mencoba mempengaruhi perilaku karyawannya guna menjadi karyawan yang berkualitas.

Kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahannya telah menerimanya, seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Robbins dalam Suwanto (2014 : 140), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan menurut Emeron, (2016 : 89), kepemimpinan adalah suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau berkerja sama untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, fenomena yang terjadi terkait dengan kepemimpinan di PT.Metropolitan Retailmart Gandaria City adalah masih kurang efektif dan terlalu otoriter yang selalu menekan karyawan dengan hasil kerja atau target yang membuat karyawan merasa tertekan. Disamping itu pemimpin memiliki perilaku otoriter yang hanya mengambil keputusan sendiri dan tidak pernah memberikan kesempatan pada bawahannya untuk memberikan ide saran atau pertimbangan dalam mengambil keputusan dan pemimpin memiliki sikap yang tegas. Pemimpin juga jarang sekali memberikan motivasi dorongan atau masukan, yang beliau inginkan hanyalah target harus tercapai, tanpa memikirkan psikologi karyawan yang selalu merasa tertekan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan adalah kompensasi, karena kompensasi merupakan salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Sadili Samsudin (2010 : 187), kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari upah atau gaji. Lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Fenomena yang terjadi terkait dengan kompensasi di PT. Metropolitan Retailmart Gandaria City adalah masih tidak sesuai dengan insentif, atau bonus yang diberikan kepada karyawan dengan hasil kerja yang diberikan ke perusahaan, adanya perbedaan gaji karyawan lama dan baru diposisi yang sama sehingga menyebabkan kecemburuan sosial antar karyawan. Disamping itu pemberian bonus juga tidak

diberikan setiap bulan sesuai dengan target yang dicapai, sehingga karyawan menjadi kurang semangat dalam bekerja.

Budaya organisasi dalam suatu perusahaan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawannya, oleh karena itu budaya organisasi perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam kehidupan sehari-hari karyawan tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh karyawan yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu budaya organisasi yang baik perlu diciptakan oleh seorang pimpinan dalam sebuah organisasi perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Fenomena terkait dengan budaya organisasi yang terjadi pada PT. Metropolitan Retailmart Gandaria City adalah masih kurangnya rasa disiplin karyawan, banyak karyawan yang mengelompok dan mengobrol di area floor, serta adanya peraturan yang banyak dilanggar oleh karyawan, mengaktifkan handphone di area floor saat jam operasional selama bekerja dan kurangnya kerja sama antar tim yang ada di perusahaan.

Disamping adanya fenomena yang terjadi di perusahaan di atas, terdapat pula perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X1)

Kadek Mei Arimbawa (2015), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jimbaran Puri Bali” mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **Nerys Lourensus (2016)**, yang melakukan penelitian dengan judul “Kepemimpinan Kompensasi Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Grahasia Yogyakarta” mengatakan bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Kompensasi (X2)

Budi Tri Cahyono (2015), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arki Fhasion Kabupaten Pekalongan” mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **Gainer Frisky lakoy (2013)**, yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Budaya Oragnisasi Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara” mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Budaya Organisasi (X3)

Nanan Sujana (2015), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada kecamatan teluk naga kabupaten tanggerang” mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **Fimce Masamble (2015)**, yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado” yang mengatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas dan adanya fenomena masalah serta adanya perbedaan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metropolitan Retailmart Gandaria City”**.

B. Perumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan Budaya terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Metropolitan Retailmart Gandaria City ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Metropolitan Retailmart Gandaria City?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Metropolitan Retailmart Gandaria City ?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Metropolitan Retailmart Gandaria City?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Metropolitan Retailmart Gandaria City.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Metropolitan Retailmart Gandaria City.
- c. Untuk mengetahui Budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Metropolitan Retailmart Gandaria City.
- d. Untuk mengetahui kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Metropolitan Retailmart Gandaria City.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan khususnya dalam masalah kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi agar kinerja karyawan menjadi lebih baik pada masa yang akan datang.

b. Bagi Karyawan

Karyawan merupakan salah satu bagian penting dari aspek sumber daya manusia sebuah perusahaan yang akan membangun perkembangan PT. Metropolitan Retailmart Gandaria City, hendaknya karyawan berperan aktif dalam memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun guna meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan kemajuan suatu perusahaan.

c. Bagi pemerintah

Peneliti melihat secara keseluruhan sistem pemberian kompensasi di PT. Metropolitan Retailmart Gandaria City hal ini sudah berjalan dengan baik, namun masih terdapat kekurangan dalam hal pemberian gaji karena karyawan merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan masih dibawah standart yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

d. Bagi Penelitian lebih lanjut

Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan penelitian yang berbeda misalnya dengan perusahaan lain atau industri lain, kemudian penelitian selanjutnya menggunakan responden yang lebih banyak agar dapat

dihasilkan perhitungan yang lebih efisien dan akurat dengan menggunakan variabel lain untuk diteliti selain kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang di dukung dengan teori – teori dan penelitian terbaru.

