

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan (*leasing*) kendaraan dan diklaim sebagai *leading company* ditengah persaingan yang sangat ketat antar perusahaan *leasing*. Kesuksesan perusahaan ini tentu ada kaitannya dengan SDM yang dimiliki perusahaan. Sejauh ini, PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. sudah tersebar di hampir seluruh wilayah Indonesia termasuk di Semarang. PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. sebagai kantor perwakilan dengan segmentasi kendaraan, tentu saja harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survey di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. masih banyak ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja organisasi ini masih belum tercapai dengan maksimal, belum maksimalnya kinerja organisasi ini diindikasikan oleh beberapa aspek kinerja karyawan. Ditinjau dari aspek kuantitas hasil kerja yang paling jelas adalah terjadinya penurunan pembiayaan yang bisa dilakukan perusahaan, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

TABEL 1.1
PENERIMAAN KREDIT MOTOR DARI TAHUN 2014-2018

No	Tahun	Target	Realisasi	Presentase
1	2014	1.250.000.000	1.256.125.778	100,4%
2	2015	1.250.000.000	1.252.562.158	100,2%
3	2016	1.250.000.000	1.158.293.215	92,6%
4	2017	1.250.000.000	1.145.789.251	91,6%
5	2018	1.250.000.000	1.017.589.254	81,4%

Sumber: PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan pembiayaan penerimaan kredit motor pada tahun 2014-2018, namun pada tahun 2014 dan 2015 melampaui target yang ditetapkan. Tingkat efektifitas tertinggi terjadi pada tahun 2014 yaitu sebesar 100,4%. Berdasarkan salah satu karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance menceritakan bahwa keadaan lapangan pada saat ini sedang tidak kondusif. Hal ini diperparah dengan suku bunga yang tergolong tinggi diantara perusahaan leasing lainnya. Ditinjau dari aspek kualitas hasil kerja, masih banyaknya nasabah yang menunggak kredit bahkan perusahaan harus melakukan penarikan terhadap kendaraan bermotor karena tunggakan nasabah lebih dari dua bulan.

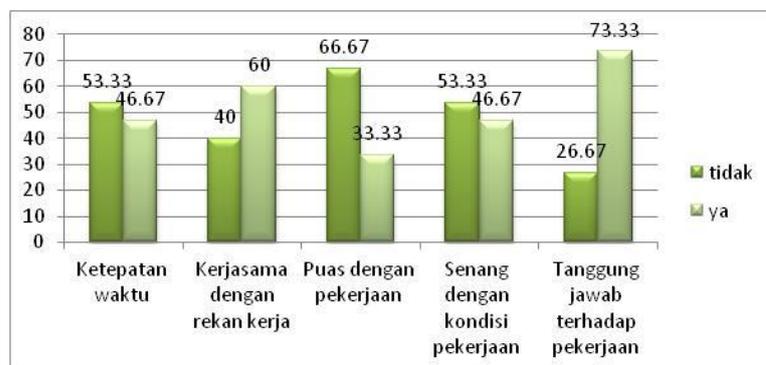
Permasalahannya adalah sering terjadi kelalaian bahkan kesengajaan karyawan dalam memproses data calon nasabah. Sehingga calon nasabah yang sebenarnya tidak bisa diberikan kredit menurut standar perusahaan, menjadi bisa diberikan kredit. Tahun 2018 perusahaan melakukan PHK terhadap 3 orang karyawan karena terbukti melakukan pemalsuan terhadap data calon nasabah. Kemudian dari aspek ketepatan waktu, masih adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga sering terjadi keterlambatan dalam penuntasan pekerjaan yang telah diberikan, seperti masih adanya keterlambatan penyerahan laporan bulanan dari bagian administrasi.

Berdasarkan hasil pra survey, tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja, tidak berada di kantor pada jam kerja untuk karyawan

staf kantor, dan bahkan tidak hadir pada hari kerja. Hal ini sering terjadi terutama ketika kepala kantor perwakilan sedang tidak ada di tempat. Kurang maksimalnya kinerja organisasi ini juga terlihat dari aspek sikap kooperatif. Hal ini ditunjukkan oleh sikap tidak terlalu peduli, menghindari pekerjaan, mendelegasikan tugas bahkan dengan berbagai cara mengoper tugas ke rekan kerja yang lain terutama karyawan di bagian administrasi.

Permasalahan yang muncul dalam aspek kinerja tersebut, mungkin dipengaruhi faktor kurangnya motivasi karena berdasarkan hasil pra survey di lapangan, para karyawan terlihat kurang bersemangat saat bekerja. Selain motivasi, faktor disiplin kerja juga mungkin menjadi penyebab permasalahan dalam aspek kinerja karyawan. Sejauh ini, tercatat sudah 7 orang karyawan yang mendapatkan surat peringatan (SP), 1 orang mendapat SP 1, 4 orang mendapat SP 2, dan 2 orang mendapat SP 3. Pemberian surat peringatan ini antara lain atas dasar keterlambatan hadir di kantor, ketidakhadiran tanpa pemberitahuan, serta kelalaiandalam memproses data nasabah.

DATA PRASURVEY KARYAWAN



Sumber : Prasurvey, 2019

GAMBAR 1.1
DATA PRASURVEY KARYAWAN

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa selalu berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan sebagian besar menyatakan tidak setuju dengan prosesntase sebesar 53.33 %, PT. Adira Dinamika Multi Finance merasa tingkat kerjasama yang dilakukan dengan rekan kerja berjalan dengan baik sebagian besar menyatakan setuju dengan prosesntase sebesar 60.00 %, PT. Adira Dinamika Multi Finance merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan sebagian besar menyatakan tidak setuju dengan prosesntase sebesar 66.67 %, PT. Adira Dinamika Multi Finance merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada sebagian besar menyatakan tidak setuju dengan prosesntase sebesar 53.33 % dan PT. Adira Dinamika Multi Finance memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinanada sebagian besar menyatakan setuju dengan prosentase sebesar 73.33 %.

Dari karakteristik karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, keterdesakan waktu, pekerjaan yang monoton, peraturan perusahaan yang kurang sesuai, serta persaingan antar rekan kerja maupun perusahaan lain yang bergerak dalam bidang yang sama, kondisi tersebutmemungkinkan karyawan terserang stres.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sasingkelo (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan peneiltian yang dilakukan oleh Maabuat (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sasingkelo (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maabuat (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Usmany (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ismail dan Sjahrudin (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraianlatarbelakang dan *research gap* yang menarik inilah, peneliti berminat untuk meneliti lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul **“MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI NON FINANCIAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING(Studi kasus Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance)”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkanlatar belakang dan *research gap* maka rumusan masalahnya adalah **“Bagaimana meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi non Financial dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance)”**. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil pertanyaan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi non financial terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance ?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance ?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi non financial terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance ?
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance ?
8. Bagaimana pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Adira Dinamika Multi Finance ?
9. Bagaimana pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Adira Dinamika Multi Finance ?
10. Bagaimana pengaruh tidak langsung kompensasi non financial terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Adira Dinamika Multi Finance ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi non financial terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance.
6. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi non financial terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance.
7. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance.
8. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Adira Dinamika Multi Finance.
9. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

pada PT. Adira Dinamika Multi Finance.

10. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh tidak langsung kompensasi non financial terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Adira Dinamika Multi Finance.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan tentang manajemen sumber daya manusia yang telah diterima di dalam perkuliahan pada kegiatan nyata.

2. Bagi PT. Adira Dinamika Multi Finance

Penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran akan pentingnya komitmen organisasi karyawan serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. Adira Dinamika Multi Finance untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan peningkatan komitmen organisasi karyawan.

3. Bagi Akademisi

Manfaat akademisi yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan dengan permasalahan peningkatan kinerja karyawan melalui budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi non financial dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya serta menjadi pertimbangan bagi organisasi lain.