

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan tentu tengah bersaing untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Mencapai suatu tujuan perusahaan, tentu hal tersebut sangat tidaklah mudah mengingat persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat di era seperti ini. Pasar terbuka sangat luas dan peluang akan semakin lebar, tetapi di sisi lain persaingan yang semakin ketat pasti tidak akan bisa diprediksi. Perusahaan dapat berkembang dan memperoleh keunggulan bersaing, maka harus dapat memberikan pelayanan yang baik kepada para pelanggan berupa barang atau jasa yang berkualitas tinggi sehingga kepuasan pelanggan muncul di benak pelanggan dan diharapkan memiliki dampak positif bagi bisnis (Maskur *et al.*, 2016).

Persaingan dalam dunia usaha dapat menunjukkan adanya persaingan yang semakin lama semakin ketat. Hal ini dapat menuntut setiap perusahaan harus dapat menyediakan barang-barang atau jasa-jasa kepada para konsumen dalam pemberian kualitas yang baik dan juga pelayanan yang baik. Perusahaan dalam menghadapi persaingan yang ketat, tidak terlepas dari adanya suatu kemampuan atau kualitas yang ada pada sumber daya manusia atau karyawan di perusahaan tersebut. Tuntutan kemampuan dan juga tanggung jawab pada setiap pribadi yang ada di perusahaan akan menjadi semakin tinggi (Noor, 2012).

Produk dan jasa yang ditingkatkan adalah kendaraan roda empat atau mobil. Kendaraan tersebut tentu dapat menyebabkan populasi di setiap negara

terutama di Indonesia dapat meningkat pada setiap tahunnya. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa populasi kendaraan yang ada di Indonesia lebih dari 133 juta unit pada tahun 2019. Data tahun 2019 menyebutkan bahwa jumlah kendaraan naik menjadi 133.617.012 unit dari tahun 2018 sebanyak 126.508.776. Pada tahun 2019 ada penambahan kendaraan di Indonesia sebanyak 7.108.236 unit atau meningkat 5,3 persen. Angka populasi kendaraan pada tahun 2018 naik menjadi 5,9 persen dibandingkan hasil tahun 2017 sejumlah 118.922.708 unit. ([www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)).

Semakin banyak dan padatnya kendaraan tidak menutup kemungkinan akan menyebabkan kecelakaan yang ada di jalan raya. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) kecelakaan lalu lintas pada tahun 2016 tercatat ada sebanyak 6.180 kasus kecelakaan yang terjadi di Ibu Kota Jakarta. Pada tahun 2017 jumlah kecelakaan lalu lintas menurun 8,62% menjadi 5.647 kasus. Namun, peningkatan kecelakaan pada lalu lintas kembali naik pada tahun 2018-2019. Adanya situasi seperti ini maka tingkat kecelakaan yang ada di lalu lintas menyebabkan mobil rusak, hal tersebut membuka peluang bagi perusahaan bengkel untuk dapat melakukan perbaikan dan pengecatan mobil yang rusak. ([www.databoks.katadata.co.id](http://www.databoks.katadata.co.id)).

Supaya kendaraan selalu dalam kondisi baik maka diperlukan perawatan kendaraan secara berkala dan service perbaikan yang rusak, oleh karena itu perlu adanya service berupa bengkel. Bengkel adalah tempat perawatan, modifikasi alat atau mesin dilakukan, dan tempat pembuatan atau perakitan mesin. Penjualan mobil semakin meningkat dari tahun ke tahun berikutnya, dan jalanan semakin

ramai, macet, padat karena dipenuhi oleh berbagai jenis kendaraan. Kendaraan-kendaraan tersebut pasti membutuhkan perawatan rutin, perbaikan atau pengecatan dan lain sebagainya (Sugihono et al., 2014).

PT. Jaya Satria Metalindo merupakan perusahaan bengkel yang bergerak di bidang jasa perbaikan dan pengecatan (*body repair*). PT. Jaya Satria Metalindo ini memiliki kantor yang terletak di Jawa Barat, tepatnya di Cibinong. Perbaikan dan pengecatan merupakan tempat atau area yang dipergunakan atau dijalankan untuk perawatan body kendaraan khususnya untuk kendaraan roda empat atau mobil. Perbaikan yang dilakukan supaya kendaraan tampak terlihat baru seperti saat pertama kali membeli (Suhardi *et al.*, 2020).

**Tabel 1.1 Jumlah Mobil Yang Dikerjakan**

Bulan	Jumlah Mobil
Desember 2021	54
Januari 2022	46
Februari 2022	25

Sumber: PT. Jaya Satria Metalindo, 2022

Berdasarkan pada tabel 1 pada bulan Desember 2021 mobil yang dikerjakan ada 54 kendaraan, lalu bulan Januari 2022 mobil yang dikerjakan ada 46 kendaraan dan pada bulan Februari 2022 kendaraan mobil yang dikerjakan ada 25 kendaraan. Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa dari bulan Desember hingga bulan Februari jumlah kendaraan yang dikerjakan menurun.

Perusahaan yang bergerak dibidang jasa seperti bengkel perlu memberikan strategi agar dapat melatih dan mempekerjakan karyawannya yang terampil, serta

berwawasan dan memiliki pengetahuan yang luas. Pelanggan yang puas dengan pelayanan atau jasa yang diberikan, maka pelanggan tersebut akan kembali lagi untuk dapat menikmati pelayanan dan jasa yang telah diberikan. Kemungkinan besar dapat merekomendasikannya kepada pelanggan lain untuk datang ke bengkel tersebut. Salah satu aset atau hal penting yang perlu diperhatikan dan dilihat oleh perusahaan adalah sumber daya manusianya atau karyawannya, karena karyawan merupakan harapan yang besar bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mencapai tujuan perusahaan tentu dengan adanya bantuan peran sumber daya manusia atau karyawannya di dalam perusahaan (Anggraini *et al.*, 2019). Menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, dibutuhkan dengan adanya peningkatan kerja yang optimal dan dapat menggunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki guna menciptakan tujuan perusahaan, yaitu dengan tercapainya target kerja yang telah dikerjakan dengan tepat waktu dan tanpa sebuah hambatan-hambatan (Ermawati & Amboningtyas, 2014).

Kinerja adalah hasil pemikiran dan tenaga karyawan tentang pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat berwujud, dilihat, diperhitungkan dalam jumlah, tetapi dalam banyak hal hasil pikiran dan energi tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti gagasan pemecahan masalah, ide, inovasi barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan prosedur kerja yang lebih efisien (S, Erniwati *et al.*, 2020). Peran karyawan merupakan salah satu sumber daya yang paling penting yang harus ada di perusahaan. Menggunakan berbagai fasilitas kerja, para karyawan dapat melakukan setiap pekerjaan dengan lebih baik agar dapat meningkatkan

semangat kerja. Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dapat melakukan cara-cara yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih secara optimal. Kepuasan dengan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu kinerja tinggi (Sembiring, 2019).

Para karyawan yang baik dalam kinerjanya akan sangat berguna untuk dapat meningkatkan tujuan perusahaan. Pentingnya kinerja karyawan bagi keberlanjutan perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan upaya-upaya apa saja yang dapat berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan (Garingging & Badawi, 2020). Anggota karyawan yang memiliki tingkat kerja yang tinggi dan optimal diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Alif selaku pihak Manajemen PT. Jaya Satria Metalindo. Kinerja yang dilakukan karyawan pada perusahaan belum memuaskan dikarenakan masih ada karyawan yang ceroboh, tidak teliti saat bekerja. Kemudian masih ada karyawan yang telat melaporkan *cash bond* dikarenakan prosedur dalam pembuatannya terlalu rumit. Karyawan yang bekerja di perusahaan ini kebanyakan dari luar daerah sehingga sangat membutuhkan waktu untuk dapat beradaptasi terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan orang-orang yang ada di perusahaan tersebut. Permasalahan yang dapat menyangkut kemampuan kinerja karyawan harus segera diselesaikan dengan baik oleh pihak perusahaan.

Hal ini juga diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Jaya Satria Metalindo, kinerja karyawan yang ada memang belum maksimal seperti masih ada beberapa karyawan yang telat dalam melaporkan laporan *cash*

*bond* dikarenakan pembuatan laporannya terlalu rumit, dan tidak teliti dalam bekerja. Hal seperti ini sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan dan tentunya akan berpengaruh terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Selain kinerja karyawan, faktor lain yang menjadi variabel penelitian ini adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang karyawan untuk melakukan apapun yang mereka inginkan, pemimpin memiliki karakter yang baik, mengundang, mempengaruhi dan dapat menarik minat orang lain, mendengar, mematuhi perintah dan melakukan apa yang diminta untuk dilakukan. Mencapai tujuan kelompok atau tujuan individu di tempat kerja yang sama ataupun berbeda dengan yang ingin dicapai (Arafat *et al.*, 2021). Seorang pemimpin yang baik harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya, pemimpin juga harus mampu untuk mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya, untuk mencapai tujuan bersama (Purwadi *et al.*, 2020).

Perilaku kepemimpinan berdampak pada beberapa hal sikap, perilaku, dan kinerja karyawan. Seorang pemimpin dapat dikatakan tidak berhasil jika dia tidak dapat memotivasi karyawan pada pekerjaan dan lingkungan kerja tertentu. Jika para karyawan yang termotivasi percaya bahwa ketika suatu tujuan yang ada di dalam perusahaan tercapai, tujuan pribadi tentu akan tercapai, maka pemberian motivasi akan efektif (Syamsudin, 2016). Pemimpin harus memiliki kepercayaan diri dan memiliki tingkat kontrol yang tinggi. Percaya diri itu penting saat mengambil keputusan agar dapat memimpin orang lain. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki pemahaman yang baik tentang diri mereka

sendiri khususnya perusahaan dan Pemangku Kepentingan (Ratnasari *et al.*, 2020). Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawannya agar dapat bekerja secara produktif untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Jaya Satria Metalindo tentang kepemimpinan. Perusahaan tidak memiliki rasa keharmonisan yang baik antara pimpinan (direktur) dengan anggota karyawan yang mengakibatkan dari pekerjaan akan mempengaruhi hasil pekerjaan dan kinerja karyawan. Pimpinan hanya datang ke kantor untuk mengecek beberapa kondisi di bengkel lalu, masuk ke ruangnya kembali. Masukan yang diberikan untuk karyawan diberikan melalui perantara yakni melalui kepala bengkel lalu disampaikan ke karyawan, dan jarang terlihat kontak langsung antara pimpinan dengan karyawan. Sebagai pimpinan yang memiliki tanggung jawab dan bertujuan untuk mengembangkan perusahaan agar lebih banyak mendapat keuntungan dan adakalanya tidak mau tahu apa yang sedang dialami oleh karyawan, karena bagi pimpinan yang terpenting target perusahaan terpenuhi. Padahal di sisi lain karyawan sangat utuh pendapat pimpinan untuk memecahkan masalah yang ada, tak jarang karyawan mengambil keputusan untuk memecahkan masalah mereka yang mana keputusan itu tidak sesuai dengan pimpinan. Adanya ketidakharmonisan antara karyawan dengan pimpinan mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lain yang menjadi penelitian ini adalah kompensasi finansial. Kompensasi merupakan hal penting dari apa yang dicari oleh setiap karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan atau organisasi

kepada karyawannya dapat berupa finansial maupun non finansial. Pemberian kompensasi finansial ini dapat diberikan ke dalam bentuk seperti upah, bonus, komisi, rencana perlindungan. Kompensasi non-finansial bisa diberikan ke dalam beberapa bentuk kepuasan yang diterima setiap karyawan, seperti rasa tanggung jawab, kesempatan untuk pengakuan, kesempatan untuk maju, atau dari lingkungan psikologis dan fisik (Samudera *et al.*, 2014).

Kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya harus adil dan wajar karena, kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawannya. Jika kompensasi finansial diberikan adil dan sesuai, maka akan lebih mudah bagi perusahaan untuk menarik karyawan yang potensial, dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, dan dengan demikian prestasi kerja meningkat (Sihombing & Iin, 2019). Seseorang bekerja di suatu perusahaan dengan tujuan untuk mendapatkan bayaran atau gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, kemudian perusahaan memberikan kompensasi dengan memberikan penghargaan kepada karyawan (Dharmayasa & Adnyani, 2020). Kompensasi dapat dikatakan seberapa besar kompensasi yang harus diberikan untuk menahan karyawan tersebut. Ini penting, karena membayar karyawan terlalu sedikit dibandingkan dengan perusahaan lain dapat menyebabkan karyawan pindah ke perusahaan lain (Fredriksz, 2017). Seseorang yang bekerja dan mendapatkan upah atau gaji cenderung akan menuju kehidupan yang lebih baik. Jika suatu pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, maka kinerja kerjanya akan semakin baik



Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Jaya Satria Metalindo. Perusahaan dalam memberikan gaji atau upah masih dirasa belum dapat mencukupi atau memenuhi harapan, karena gaji yang diberikan setiap bulannya masih di bawah gaji para UMR kemudian, pemberian gaji ini dibagi setiap satu bulan dua kali lalu, tidak ada pemberian BPJS ketenagakerjaan. Gaji yang diberikan oleh PT. Jaya Satria Metalindo kepada karyawannya tidak dapat menentu dan gaji tersebut bisa diperoleh dengan tepat waktu ataupun bisa mundur beberapa hari. Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan tentu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Rata-rata gaji karyawan PT. Jaya Satria Metalindo yang diterima setiap bulannya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.2 Rata-Rata Gaji Karyawan PT. Jaya Satria Metalindo**

Rata-Rata Gaji Karyawan	Rp. 1.250.000 – Rp. 3.750.000
-------------------------	-------------------------------

Sumber: PT. Jaya Satria Metalindo, 2022

Berdasarkan pada tabel 2 dapat dilihat bahwa gaji yang telah diterima para karyawan tersebut dibawah gaji para UMR. Gaji yang diterima karyawan rata-rata berkisar Rp. 1.250.000 sampai dengan Rp. 3.750.000.

Selain faktor kepemimpinan, kompensasi finansial faktor lain yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku padanya. Semakin tinggi penilaian yang dirasakan dari kegiatan individu sehingga dapat membuat semakin tinggi kepuasan terhadap aktivitas tersebut (Rahman *et al.*, 2017). Sikap umum individu terhadap pekerjaan di mana mereka dituntut untuk berinteraksi

dengan rekan kerja dan atasan, untuk mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, dan untuk memenuhi standar kinerja (Ihsani & Aris, 2020). Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Ikhsan, 2016).

Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang harus dimiliki karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan menciptakan agar dapat tercipta suasana kerja yang sehat. Tanpa kepuasan kerja, karyawan tidak akan dapat bekerja seperti yang diharapkan dan dengan demikian gagal untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Wahyudi & Tupti, 2019). Orang-orang dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, lebih terlibat, dan lebih kecil kemungkinannya untuk berhenti dari pekerjaan mereka dibandingkan dengan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah (Dharmayasa & Adnyani, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Jaya Satria Metalindo. Karyawan merasa bahwa fasilitas yang ada pada perusahaan tersebut kurang mendukung, seperti penyediaan motor untuk karyawan gunakan. Biasanya para karyawan diberikan sebuah motor untuk satu orang satu, yang mana kendaraan tersebut digunakan untuk bekerja dan lain sebagainya.

Selain faktor kepemimpinan, kompensasi finansial, kepuasan kerja faktor lain yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan atau organisasi dan mengarahkan perilaku

para anggota karyawannya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen utama persaingan keuntungan, yaitu jika budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Sembiring, 2019). Budaya yang kuat mendukung tujuan perusahaan atau instansi pemerintah. Budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam manajemen organisasi karena merupakan kesadaran universal dan lengkap tentang makna mendasar dari kehidupan bersama dalam suatu perusahaan atau organisasi (Purwanto *et al.*, 2020).

Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja jika nilai-nilai yang dianutnya sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan mudah beradaptasi dengan lingkungan organisasi, sehingga karyawan akan termotivasi dan dapat meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik. Budaya organisasi terbentuk dari filosofi dan nilai-nilai organisasi yang dianut oleh sumber daya manusia dalam organisasi, namun peran pemimpin atau manajemen puncak sangat besar dalam pembentukan budaya organisasi (Muafi & Azim, 2019).

Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan demi tercapainya suatu tujuan perusahaan (Poerwaningrum & Sudirjo, 2016). Kuatnya nilai budaya organisasi dalam perusahaan maka tujuan, visi, misi perusahaan yang diinginkan akan dapat tercapai, dikarenakan dengan adanya budaya organisasi dapat mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku seorang karyawan..

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Jaya Satria Metalindo, budaya dalam perusahaan ini sangat menjunjung tinggi kekeluargaan sehingga itu tidak baik dalam perusahaan, karena resikonya akan ada nepotisme. Nepotisme merupakan penyelenggara negara secara melawan hukum yang menguntungkan kepentingan keluarganya atau kroninya di atas kepentingan konsumen, bangsa, dan negara. ([www.peraturan.bpk.go.id](http://www.peraturan.bpk.go.id)). Perusahaan PT. Jaya Satria Metalindo ini lebih percaya kepada orang dalam (internal) dan tidak terlalu percaya dengan orang luar (eksternal), kemudian tidak adanya jenjang karir karena mengkonsep suatu budaya kekeluargaan.

Berdasarkan pada uraian teori, fenomena dan hasil penelitian diatas, maka penulis tertarik untuk dapat melakukan penelitian tentang **“Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi” (Studi Pada Karyawan PT. Jaya Satria Metalindo)**.

## 1.2. Ruang Lingkup Masalah

Metode dalam penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, pengambilan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Berikut ini adalah batasan yang dibuat oleh penulis dalam penyusunan penelitian:

1. Penelitian yang diteliti penulis ini berdasarkan pengembangan dari hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini sendiri dapat berbentuk modifikasi dari model atau modifikasi metode penelitian dari hasil-hasil penelitian sebelumnya.

2. Variabel independen yang ada dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan budaya perusahaan. Ketiga variabel tersebut dipilih karena menjadi variabel independen karena dapat memberikan dampak yang nyata kepada variabel dependen.
3. Objek penelitian ini dikhususkan bagi Karyawan Tetap di Kantor PT. Jaya Satria Metalindo. Karyawan tetap yang termasuk dalam penelitian ini yaitu terdiri dari direktur, manajer, HRD, *accounting*, montir, *Office Boy* (OB). Penelitian ini untuk mengukur tingkat kinerja karyawan melalui faktor kepemimpinan, kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan budaya perusahaan.

### 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap di kantor PT. Jaya Satria Metalindo?
2. Adakah pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan tetap di kantor PT. Jaya Satria Metalindo?
3. Adakah pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap di kantor PT. Jaya Satria Metalindo?
4. Adakah pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tetap di kantor PT. Jaya Satria Metalindo?

#### **1.4. Maksud dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah yang ada diatas, maka penulis memiliki maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tetap di kantor PT. Jaya Satria Metalindo.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan tetap di kantor PT. Jaya Satria Metalindo.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap di kantor PT. Jaya Satria Metalindo.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tetap di kantor PT. Jaya Satria Metalindo.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan dapat memberikan hasil yang bermanfaat serta berguna bagi para pembaca dan perusahaan. Manfaat yang diharapkan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat diharapkan menjadi sarana untuk menambah ilmu dan pengetahuan yang diperoleh oleh penulis selama di perguruan tinggi dan juga agar dapat memperluas wawasan pemikiran, kemampuan pengamatan serta penganalisaan bagi penulis terkait dengan peningkatan kinerja karyawan berdasarkan pengaruh kepemimpinan, kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

## 2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat diharapkan agar menjadi bahan masukan dan referensi bagi pihak internal bagian manajemen perusahaan dalam rangka mengelola sumber daya manusia serta dapat meningkatkan produktivitas suatu perusahaan sehingga dapat sesuai dengan visi dan misi maupun tujuan perusahaan.

## 3. Manfaat bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dapat menambah ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang kinerja karyawan yang dapat membuka pola pikir yang lebih luas lagi mengenai faktor-faktor seperti kepemimpinan, kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Selain itu, dapat diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian selanjutnya supaya mendapatkan hasil yang lebih akurat dalam pembahasan mengenai kinerja karyawan.

### 1.6. Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penulisan merupakan tata urutan dalam penelitian ini dan dimaksudkan agar dapat mempermudah dalam penyusunan penelitian. Sistematika tersebut sebagai berikut :

#### **Bab I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan penjelasan secara umum mengenai objek studi penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

## **Bab II : LANDASAN TEORI**

Bab ini dikemukakan dan jelas, ringkas dan padat mengenai hasil kajian kepustakaan yang terkait dengan masalah yang diteliti, seperti: penelitian terdahulu, uraian landasan teori mengenai variabel kepemimpinan, variabel kompensasi finansial, variabel kepuasan kerja, dan variabel budaya organisasi kinerja karyawan yang digunakan sebagai sebuah analisis penelitian, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran dan ruang lingkup penelitian.

## **Bab III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, desain penelitian, metode pengumpulan data serta populasi dan sampel, operasional variabel yang di dalamnya terdapat indikator dan skala likert. Pengukuran dalam penelitian ini, hipotesis penelitian, pengujian hipotesis dan metode pengolahan dan analisis penelitian.

## **Bab IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian yaitu pada PT. Jaya Satria Metalindo serta membahas hasil dari analisis tentang peningkatan kinerja karyawan berdasarkan kepemimpinan, kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan budaya perusahaan.

## **Bab V : PENUTUP**

Bab ini berisi penutup yang menyajikan kesimpulan dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan rekomendasi untuk tindakan yang perlu dilakukan oleh PT. Jaya Satria Metalindo pada kemajuan yang lebih lanjut