

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. (Aurelia Potu : 2013)

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Wirawan (2009:5), menerangkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Wirawan (2009:69), setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria standar tersebut adalah sebagai berikut :

a. Kuantitatif (seberapa banyak) Ukuran Kuantitatif merupakan ukuran paling mudah disusun dan diukur yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

b. Kualitatif (seberapa baik) Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai.

c. Ketetapan Waktu Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

Gaya kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja. Pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan, dengan demikian gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai (Fatmawati, 2013). Gaya kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan yang mendasar, seperti perubahan nilai-nilai, tujuan dan kebutuhan bawahan yang berdampak pada timbulnya komitmen karena terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi (Masi dan Cokke, 2002).

Pelatihan menurut (Dessler, 2015:284). adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Menurut Hamalik (2005:10), pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2009: 123) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah: Sistem waktu dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem Hasil (Output) dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Kompensasi menurut Wayne (Mangkuprawira, 2002) meliputi bentuk tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Rivai (2005) menyebutkan beberapa tujuan manajemen kompensasi efektif, yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum.

Dalam penelitian ini saya mengambil sampel dari perusahaan PT Astra Daihatsu Cabang Solo Baru karena PT Astra Daihatsu Cabang Solo Baru itu

termasuk dalam dealer daihatsu terbesar di kota Solo, dealer tersebut juga melayani service, cuci mobil, pembelian mobil, konsultasi service, dan semua hal tentang produk Astra Daihatsu. Maka dari itu PT Astra Daihatsu Cabang Solo Baru memiliki karyawan yang banyak dan cukup untuk dilakukan penelitian.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA PT ASTRA DAIHATSU CABANG SOLO BARU)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu cabang Solo Baru?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu cabang Solo Baru?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu cabang Solo Baru?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu cabang Solo Baru.
2. Untuk menganalisis apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu cabang Solo Baru.
3. Untuk menganalisis apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu cabang Solo Baru.

#### **4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang akan diperoleh dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat

2. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya.

## **5. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan skripsi ini disajikan dalam lima bab yaitu bab pertama pendahuluan, bab kedua tinjauan pustaka, bab ketiga metode penelitian, bab keempat hasil penelitian dan pembahasan, dan bab kelima adalah kesimpulan.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini diuraikan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, serta metode analisis data.

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

Bab ini berisi tentang deskripsi data, uji instrumen penelitian (terdiri dari hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas), uji asumsi klasik (terdiri dari hasil uji normalitas, hasil uji multikolinieritas, dan hasil uji heteroskedastisitas), pengujian hipotesis (terdiri dari

regresi linier berganda, hasil uji t dan uji F), serta pengujian koefisien determinasi.

## BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN