

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern saat ini, persaingan dunia kerja khususnya di Indonesia dituntut untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul, kreatif, dan dapat bersaing di dunia kerja, baik nasional maupun internasional. Oleh karena itu, perlu adanya pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan global saat ini dan masa yang akan datang. Selain dihadapkan dengan era perdagangan bebas atau disebut dengan Masyarakat Ekonomi Asia (MEA), saat ini juga sedang dihadapkan oleh masa pandemi yang disebabkan oleh virus Covid-19. Hal tersebut menjadi faktor semakin ketatnya persaingan di dunia kerja.

Perusahaan yang baik dapat dilihat dari tingkat keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Bagi perusahaan, mengelola sumber daya manusia perlu melibatkan berbagai elemen di dalamnya seperti karyawan, pemimpin, *stakeholder* serta sebuah sistem yang ada di sebuah perusahaan tersebut. Sistem yang ada pada perusahaan tersebut tidak akan memiliki manfaat bagi perusahaan itu sendiri jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik. Terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri, salah satunya dengan cara memberikan kompensasi, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung,

serta gaya kepemimpinan yang baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa, "kinerja adalah, "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan." Sedangkan, Ilmawan dan Noermijati (2012) menjelaskan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan sebagainya.

Hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu kompensasi yang diberikan terhadap karyawan. Dalam dunia kerja, kompensasi menjadi salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011).

Kasmir (2015) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan memiliki tujuan memberikan penghargaan terhadap kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa gaji, insentif, bonus dengan jangka waktu tertentu , dan jaminan Kesehatan dan keselamatan.

Sebagai salah satu pelaku usaha di Indonesia, Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya, Adalah jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan, dan penyediaan suku cadang TOYOTA yang berdiri sejak tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales, dan baru pada pada tahun 1989 berubah nama menjadi AUTO2000 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT.Astra International Tbk. memiliki beberapa cabang yang tersebar di Indonesia, salah satunya yaitu yang berada di Surabaya Jl. Raya Manyar No.72, Baratajaya, Kec. Gubeng, Kota SBY, Jawa Timur, Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya menawarkan. konsumen Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya ini dengan beragam usia *dan mempunyai karyawan sebagai berikut :*

Tabel 1.1
Data karyawan di Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya Tahun 2020

No.	Divisi	Jumlah pegawai
1.	Sales	40
2.	Administrasi	10
3.	Mekanik bengkel	90
TOTAL		140

Sumber : Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya

Tabel diatas menunjukkan bahwa auto 2000 basuki rahmat mempunyai total 140 karyawan diantaranya 40 sales ,10 administrasi, dan 90 mekanik bengkel. Kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai faktor, dan salah satu cara untuk menghitungnya

dapat melalui analisis data absensi karyawan yang ada di Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya. Menurut Robbin (dalam Saputra 2019) pengukuran kinerja karyawan secara individu salah satunya ketepatan waktu. Ketepatan waktu dalam hal ini adalah absensi karyawan Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya, dalam hal ini kinerja karyawan yang akan dievaluasi adalah tim sales dengan data sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Periode Januari-Desember 2020

No.	Absensi Karyawan Sales Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya					Persentase
	Bulan	Karyawan			Jumlah Karyawan	
		I	S	A		
1	Januari	0	0	0	40	0
2	Februari	0	0	0	40	0
3	Maret	1	0	0	39	2,5
4	April	1	1	0	38	5
5	Mei	0	0	0	40	0
6	Juni	0	0	0	40	0
7	Juli	1	0	1	38	5
8	Agustus	0	0	0	40	0
9	September	2	1	1	36	10
10	Oktober	0	1	0	39	2,5
11	November	0	2	0	38	5
12	Desember	3	2	0	35	12,5
Rata-rata					39	4

Sumber : Data Internal Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya (2020)

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa rata-rata presentase absensi tiap bulan karyawan Auto 2000 Cabang Basuki Rahmat sebesar 4%, indikator tersebut

dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang nantinya akan menentukan pengukuran kinerja karyawan. Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Pada penelitian ini menggunakan jenis gaya kepemimpinan transformasional, sebab adanya gaya kepemimpinan transformasional pada perusahaan auto 2000, cabang Basuki rahmat akan memberikan sebuah perubahan yang positif pada karyawannya, pemimpin pada perusahaan tersebut selalu memperhatikan dan ikut melibatkan diri langsung pada proses karyawan sedang mengerjakan tugas mereka, apabila sedang mengalami kesulitan, atau masalah yang sedang terjadi, sehingga karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik lagi.

Dalam penelitian ini, salah satu kinerja karyawan yang bisa diukur adalah omzet, hal ini dikarenakan 40 karyawan dari 140 karyawan di Auto 2000 Cabang Basuki Rahmat adalah Sales. Berikut data penjualan Auto 2000 Cabang Basuki Rahmat berbagai Tipe Merek Toyota pada tahun 2020 :

Tabel 1.3 Data Penjualan Auto 2000 Cabang Basuki Rahmat Periode Januari-Desember 2020

NO	Bulan	Target	Total Penjualan (Unit)	Target Tercapai
1	Januari	90	98	T
2	Februari	100	140	T
3	Maret	110	112	T
4	April	90	82	TD
5	Mei	90	72	TD
6	Juni	80	70	TD
7	Juli	80	85	T
8	Agustus	85	92	T
9	September	85	89	T
10	Oktober	90	98	T
11	November	100	112	T
12	Desember	120	140	T

TOTAL	1120	1190	T
RATA-RATA		99	

Sumber : Data Internal Auto 2000 Cabang Basuki Rahmat

Dari tabel 1.3 diatas, dapat dilihat penjualan selama tahun 2020 adalah 1190 dengan rata rata per bulannya adalah 99 unit. Dengan jumlah karyawan 40, Hal ini menunjukkan satu orang sales mampu menjual minimal 2-3 unit per bulan. Hasil ini cukup memuaskan mengingat bulan april virus Covid-19 mewabah di Indonesia dan mengganggu proses bisnis di semua lini termasuk di bidang otomotif. Hal ini disebabkan gaya kepemimpinan dan kompensasi yang tepat dari Auto 2000 Cabang Basuki Rahmat dimana hal itu memegang faktor penting dalam kinerja karyawan.

Menurut Champathes ketika kinerja karyawan meningkat, hal ini akan menyebabkan efektivitas organisasi (dalam Setiawan dan Pujiati, 2016). Tingginya tingkat kinerja individu pada suatu organisasi menunjukkan apa yang dilakukan oleh individu tersebut telah sesuai dengan yang terprogramkan (Hartantio, 2013). Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya (Obasan, 2012). Sumbangan yang terbesar bagi perusahaan demi tercapainya kinerja perusahaan yang optimal serta fungsi-fungsi perusahaan dapat dilihat berdasarkan kinerja karyawan (Mahmun, 2011). Peneliti memilih jenis gaya kepemimpinan transformasional pada perusahaan auto 2000 cabang Basuki rahmat, sebab dengan melihat secara langsung fenomena yang terjadi setiap harinya, berupa magang, dimana

pemimpin perusahaan tersebut menerapkan jenis gaya kepemimpinan transformasional. Tetapi disamping itu cara pemimpin dalam memberikan arahan berupa tugas yang telah ditentukan masih belum optimal, sebab masih terdapat ketidakmerataan kinerja karyawan yang disebabkan karena kemampuan dan kompetensi yang dimiliki pada setiap karyawan berbeda-beda, sehingga berdampak secara langsung terhadap penyelesaian tugasnya.

Dalam suatu perusahaan komunikasi sangat dibutuhkan untuk menyampaikan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, Jika seorang pemimpin yang ingin menyampaikan suatu informasi tentang pekerjaan yang perlu dilaksanakan kepada karyawannya, tetapi pemimpin tersebut tidak dapat berkomunikasi dengan baik yang menggunakan bahasa rumit atau bertele-tele, maka karyawan tersebut tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Menurut Mariam (Setiawan dan Pujiati, 2016), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, dapat mempengaruhi kinerja dan hasilnya signifikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Srijani (2013), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan sekaligus pengaruh terhadap kinerja, artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan manager kepada karyawan akan menjadikan kinerja karyawan meningkat. Kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Selain itu kompensasi juga memegang penting dalam faktor pendukung kinerja karyawan. Sukmawati (Setiawan dan Pujiati, 2016), menyatakan pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin

baik dan produktif. Menurut Nawawi (Setiawan dan Pujiati, 2016), mengartikan kompensasi bagi organisasi berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, mulai dari kegiatan yang disebut bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo (2011), menyatakan pemberian kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan, bonus, lembur juga perlu ditingkatkan karena akan membantu meningkatkan pendapatan karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI AUTO 2000 BASUKI RAHMAT SURABAYA.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dapat dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya
2. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan dan wawasan baru serta referensi pada manajemen serta pelaku bisnis tentang konsep meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dan peningkatan keuntungan secara berlanjut (continue)

2. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan peneliti tentang factor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta sebagai kajian teoritis dalam meraih gelar Sarjana Manajemen UPN “VETERAN” JAWA TIMUR

3. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan untuk tambahan informasi dan bahan referensi tambahan khususnya untuk penelitian-penelitian selanjutnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

