

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), adalah suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Dalam kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan atau bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia dan bagaimana mengoptimalkan sumber daya manusia. Organisasi merupakan suatu kelompok orang dalam satu wadah untuk tujuan bersama, terdiri atas dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan di sebuah organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja semua individu yang ada di dalamnya. Manajemen yang baik dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi perencanaan,

pengorganisasian, koordinasi dan kontrol. Seorang pemimpin harus mempunyai dan menerapkan sebuah gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena hal ini akan mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang dominan disukai oleh seluruh karyawannya dan pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan individu dan organisasi maupun perusahaan.

Tidak hanya gaya kepemimpinan yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan, sistem kompensasi juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan, dengan pemberian kompensasi yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Kompensasi yang diperoleh setiap individu atau karyawan yang bekerja disebuah organisasi berupa finansial dan non finansial. Wujud dari kompensasi finansial yang diterima langsung diantaranya adalah gaji, upah, bonus, insentif, komisi dan ada juga yang tidak di terima langsung diantaranya adalah program asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, asuransi jaminan hari tua.

Disamping hal tersebut di atas kompensasi yang berupa finansial ada juga kompensasi yang tidak dalam bentuk finansial namun hal ini juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti tanggungjawab, rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, dan sharing pekerjaan.

Seorang karyawan harus bisa bekerja secara efisien dan optimal dimana hal ini dapat diukur melalui kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi agar tetap bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil.

Bengkel Threesa autocare berdiri pada tahun 2015 di Purwokerto Jawa Tengah dan Bogor Jawa Barat sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa body repair kendaraan roda empat terus menerus

berusaha untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang maksimal agar dapat bersaing dalam dunia jasa body repair saat ini, Bengkel Threesa autocare terus mengembangkan peralatan dan memberikan pelatihan kepada karyawan. Melihat semakin luasnya permintaan akan jasa body repair maka dibutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan guna memajukan sistem pelayanan di perusahaan tersebut. Karena bengkel Threesa Autocare merupakan perusahaan jasa body repair, kinerja karyawan dapat dilihat melalui daftar absensi karyawan setiap harinya, tanggung jawab pekerjaan dan produktivitas kerja.

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini ialah penelitian yang dilakukan oleh Umar tahun 2014 dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Millennium Muda Makmur Jakarta Timur yang menunjukkan hasil adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel independen dan dependen

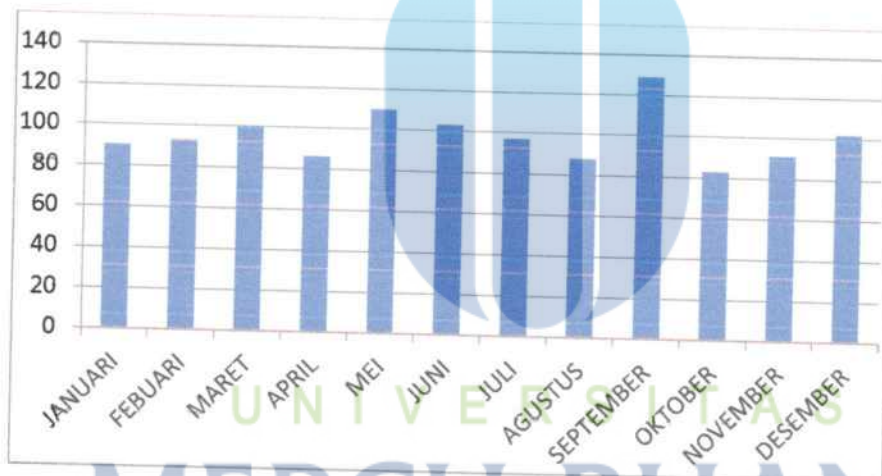
Dalam kunjungan peneliti ke bengkel Threesa Autocare di temukan masalahn pada hasil rekap hasil kinerja karyawan bengkel Threesa Autocare yang disetiap bulannya melakukan evaluasi hasil kinerja. Dari hasil rekap hasil kinerja tersebut dapat diukur dimana kinerja karyawan mengalami tingkat penurunan yang tinggi setiap bulannya. Kinerja

karyawan memiliki sejumlah indikator (Wilson Bangun 2012:230) yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, ketetapan waktu, kerjasama.

Dari data dibawah ini dapat dilihat terdapat masalah pada ketepatan waktu yang merupakan salah satu indikator kinerja karyawan. Berikut adalah data mobil yang masuk dan data pekerjaan yang selesai di bengkel Threesa Autocare :

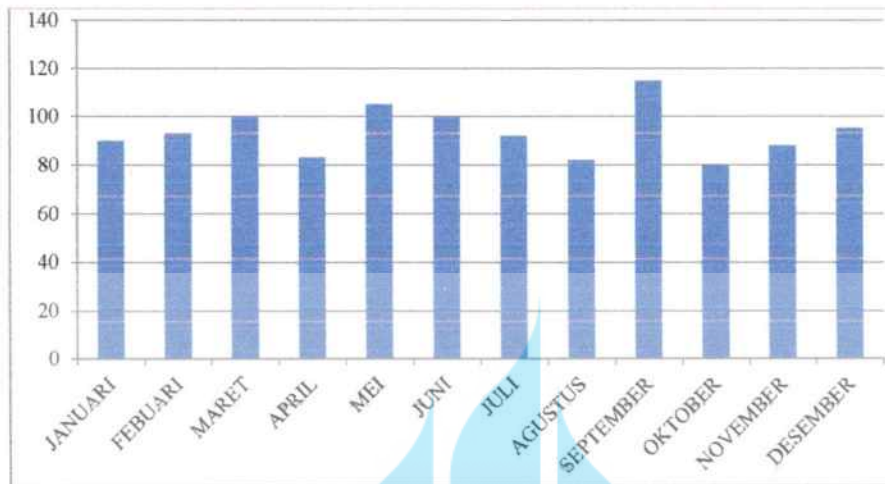
Tabel 1.1

Data mobil yang masuk di bengkel Threesa Autocare tahun 2016

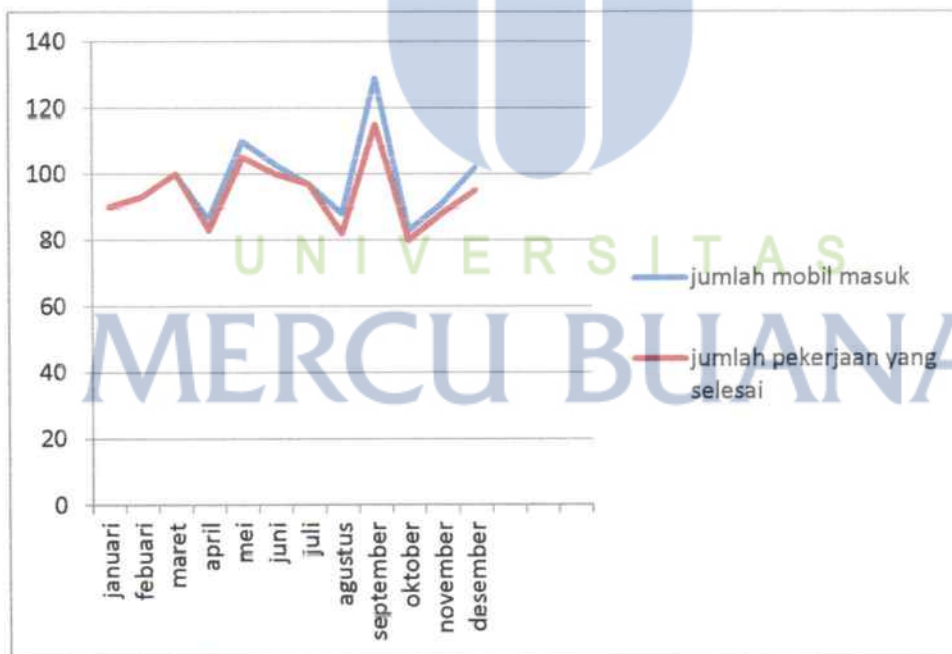


Tabel 1.2

Data pekerjaan yang selesai di bengkel Threesa Autocare tahun 2016



Grafik perbandingan jumlah mobil masuk dan jumlah pekerjaan yang selesai



Sumber : pemilik Threesa autocare

Dari grafik di atas terlihat bahwa mobil yang masuk terus meningkat di setiap bulannya sementara terlihat kinerja karyawan menurun karena pekerjaan yang selesai tidak sesuai dengan jumlah mobil yang masuk di bengkel Threesa autocare, tingkat kinerja tertinggi yaitu pada bulan Januari dan Februari dimana hasil pekerjaan selesai sama dengan jumlah mobil yang masuk, tingkat kinerja terendah terjadi di bulan September yaitu sebanyak 115 mobil selesai dari total mobil yang masuk sebanyak 129 mobil. Dari hasil grafik diatas menunjukkan menurunnya kinerja yang mengakibatkan kurang optimalnya tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dari hasil tersebut adanya masalah pada kinerja karyawan bengkel Threesa Autocare yang menurun pada bulan September. Peneliti juga mengadakan tanya jawab ke beberapa pegawai dan mendapatkan hasil bahwa kurang tepatnya gaya kepemimpinan yang diterapkan dan kompensasi yang kurang di Threesa Autocare Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dan keterbatasan peneliti, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Threesa Autocare”**.

B. Rumusan Masalah

Dari permasalahan yang diuraikan di atas dapat dilihat bahwa permasalahan dari perusahaan ini adalah menurunnya kinerja karyawan. Adapun rumusan masalah penelitiannya adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja karyawan di bengkel Threesa Autocare Bogor?

Berdasarkan rumusan masalah penelitian tersebut maka dapat dibuat pertanyaan – pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bengkel Threesa Autocare?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bengkel Threesa Autocare?

C. Tujuan Penelitian dan kontribusi Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah di rumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bengkel Threesa Autocare
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa jauh pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bengkel Threesa Autocare

2. Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi pihak yang berkaitan yaitu :

a. Kontribusi Praktik

Memberikan informasi serta kontribusi kepada pihak Threesa Autocare mengenai strategi untuk memimpin para karyawan agar senantiasa bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan.

b. Kontribusi Akademik

Sebagai bahan masukan atau referensi bagi para peneliti yang akan mengadakan penelitian di masa yang akan datang dengan mengembangkan judul atau variabel penelitian yang masih berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA