

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan usaha dalam bidang industri otomotif saat ini bertumbuh dengan sangat pesat, khususnya pada industri sepeda motor. Hal tersebut dikarenakan sepeda motor merupakan salah satu alternatif yang mampu mempermudah dan memperlancar seseorang dalam mencapai tempat tujuannya dengan cepat. Dibandingkan dengan alat transportasi lainnya, sepeda motor menjadi favorit bagi sebagian kalangan masyarakat sebagai kendaraan pribadi karena dianggap paling efektif dan efisien. Selain memberikan kemudahan dalam akses jalan yang macet untuk mengefisienkan waktu tempuh, berkendara dengan sepeda motor mampu meminimalisir pengeluaran biaya yang besar untuk pembelian bahan bakar.

Persaingan industri otomotif berlangsung dengan sangat ketat, hal tersebut terlihat dari semakin banyaknya jenis dan merek sepeda motor yang beredar dipasaran. Namun pada akhirnya yang menentukan laku tidaknya merek sepeda motor berada pada keputusan pembelian konsumen terhadap salah satu merek yang mampu menarik minatnya. Salah satu perusahaan otomotif yang ikut ambil alih dalam persaingan industri sepeda motor adalah Yamaha.

Yamaha Tjahaja Baru *merupakan dealer resmi motor Yamaha di Kota Padang.*Cv. Tjahaja Baru Damar adalah salah satu dealer Yamaha populer di Padang. Dealer ini terletak di Jl. Damar No.59, Olo, Kec. Padang Bar., Kota Padang, Sumatera Barat 25113.

Berikut tabel Target dan Capaian penjualan Yamaha Sumbar Cabang Damar Periode Tahun 2019-2021 :

**Tabel 1.1**  
**Target Dan Capaian Penjualan Yamaha Sumbar Cabang Damar Periode Tahun 2019-2021**

<b>Bulan</b>	<b>Target / Unit</b>	<b>Capaian Tahun 2019</b>	<b>Capaian Tahun 2020</b>	<b>Capaian Tahun 2021</b>
Januari	200	126	132	192
Februari	200	169	126	196
Maret	200	175	158	198
April	200	176	181	184
Mei	200	143	176	186
Juni	200	149	173	173
Juli	200	183	182	182
Agustus	200	147	169	169
September	200	154	162	162
Oktober	200	126	152	152
November	200	169	182	173
Desember	200	175	171	152

*Sumber : Yamaha Sumbar Cabang Damar*

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat setiap tahunnya dari tahun 2019-2021 belum ada yang mencapai target penjualan, dimana target penjualan setiap bullannya yaitu terjual 200 unit, sedangkan yang tercapai dibawah 200 unit. Hal ini terindikasi disebabkan karena kurang sesuainya Kompensasi Finansial yang diberikan, Gaya Kepemimpinan yang kurang sesuai dengan karyawan, Motivasi Kerja yang masih rendah, sehingga akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana menyebabkan tidak tercapainya Kinerja Karyawan.

Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etik.

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah Kompensasi Finansial. Akbaret *al.*, (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kekaryawanan. Pemberian kompensasi karyawan oleh perusahaan memiliki tujuan tertentu. Diantaranya adalah untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Amanda & Trinanda, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eka Pradila Putra, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Sabatini et al., 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Selain Kompensasi Finansial, kinerja juga dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan. Dimana Veithzal Rivai Zainal (2017:44) : Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang

memiliki dampak dan kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, Runtuwene, and Sambul 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanto and Suhendar 2017) hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan Motivasi dan komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Yanti, Afriani, and Febriani 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado.

Kemudian selain dipengaruhi Gaya Kepemimpinan, kinerja juga dipengaruhi oleh Motivasi Kerja. Dimana Robbins (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi sangat penting dan berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian tujuan. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya motivasi. Adanya motivasi yang baik akan menunjukkan hasil yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ummi Mardiah & Simatupang, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kuswati, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Budiman, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Yamaha Sumbar Cabang Damar dengan memberi judul: **Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yamaha Sumbar Cabang Damar.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Kurang sesuainya Kompensasi Finansial yang diberikan pada karyawan
2. Gaya Kepemimpinan yang kurang sesuai dengan karyawan
3. Motivasi Kerja yang masih rendah
4. Semangat kerja yang menurun pada karyawan
5. Belum optimalnya rasa tanggung jawab pada diri Karyawan.
6. Masih rendahnya kesadaran diri Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
7. Rendahnya kepuasan kerja karyawan
8. Masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja
9. Masih rendahnya keterampilan kerja karyawan
10. Komitmen organisasi yang masih belum sesuai

## **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kinerja Karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dan sebagai variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan Pada Yamaha Sumbar Cabang Damar.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar?

#### **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yamaha Sumbar Cabang Damar.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja pada Yamaha Sumbar Cabang Damar.

2. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Yamaha Sumbar Cabang Damar yang berkaitan dengan Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan Kinerja Karyawannya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

## **BAB II**