

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai

Terdapat faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya kinerja karyawan, keinginan karyawan untuk mencapai prestasi terhadap penjualan yang ditargetkan . kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga dapat menurunkan semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat di gunakan dalam meningkatkan kinerja diantaranya adalah kompensasi, pelatihan, dan peran supervisor.

Sistem pendidikan dan pelatihan karyawan pada Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh sangat penting karena, fenomena saat ini yang terjadi bahwa karyawan harus diberikan pelatihan untuk mendapatkan pengetahuan dan 4 keterampilan yang mereka butuhkan, sehingga perilaku, disiplin, dan kemampuan serta keterampilan mereka dimanfaatkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja.

Memang di satu sisi program pelatihan karyawan memerlukan biaya dan waktu, akan tetapi di sisi lain pelatihan tersebut membuat karyawan semakin menguasai bidangnya. Peran pelatihan yaitu bahwa fungsi pelatihan yang diharapkan dapat berjalan dengan baik, jika pelatihan menjalankan perannya dengan baik maka akan mendapatkan akreditasi atau citra yang baik di dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Namun pada kenyataannya ada beberapa masalah yang dihadapi yaitu seperti halnya masalah kurikulum, program, dan materi pelajaran baik pelatihan kepemimpinan, fungsional, maupun teknis. Metode dan materi yang diajarkan akan berpengaruh terhadap minat belajar peserta pelatihan tersebut. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing dan menyukai metode belajar yang berbeda-beda, dengan adanya perbedaan tersebut maka tenaga pengajar harus mampu memahami dan menjalankan tugas secara professional agar kualitas sumber daya manusia yang lulus dari pelatihan dapat lebih baik dari sebelumnya. Metode tersebut dapat membantu dalam upaya peningkatan kualitas dari individu.

Pada Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh tentunya dibutuhkan seorang supervisor. Peran seorang supervisor terbilang cukup penting karena secara hurufiah tugas supervisor adalah sebagai pengawas dan pengarah. Secara struktur jabatan supervisor ini berada di antara manajer dan staf pelaksana. Seorang supervisor dituntut untuk mampu bertindak sebagai jembatan antara pencetus gagasan yaitu manajer dan staf pelaksana atau staf bawah. Hal ini tidaklah mudah, karena sering kali seorang supervisor terkadang bekerja turun ke lapangan untuk mengecek dan melaksanakan perencanaan yang sudah dibuat oleh manajernya.

Dibutuhkan komunikasi dan kerja sama yang baik antara manajer dan supervisor. Terkadang tidak semua supervisor mempunyai staf pelaksana yang bekerja di bawahnya, yang membuat seorang supervisor harus bekerja dengan teliti

dan sabar. Selain bertanggung jawab kepada manajer, supervisor juga bertanggung jawab memastikan staf yang bekerja di bawahnya bekerja dengan baik.

Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh merupakan sebuah pengembangan kerja sama antara Honda Motor Company Limited, Jepang dan PT Astra Internasional Tbk, Indonesia. Keunggulan teknologi Honda Motor diakui di seluruh dunia dan telah dibuktikan dalam berbagai kesempatan, baik di jalan raya maupun di lintas balap. Honda pun mengembangkan teknologi yang mampu menjawab kebutuhan pelanggan yaitu mesin “bandel” dan irit bahan bakar, sehingga menjadikan sebagai pelopor kendaraan roda dua yang ekonomis. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh juga dapat diukur melalui penjualan dan penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Pada Dealer Motor Menara Agung Payakumbuh masih di dapati karyawan yang banyak terlambat. Sebagai data, dari 32 orang karyawan Dealer Motor Menara

Agung Payakumbuh, masih ada beberapa karyawan yang terlambat hadir disetiap harinya dan selebihnya datang tepat waktu.

Penjualan Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh dari tahun 2015/2016 mengalami penurunan yang pesat. Dilihat dari table

**Tabel 1 Data Penjualan  
DEALER MOTOR HONDA MENARA AGUNG PAYAKUMBUH  
Tahun 2015/2016**

Bulan	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
Januari	34 unit	35 unit	47 unit	43 unit	50 unit
Februari	65 unit	58 unit	38 unit	54 unit	46 unit
Maret	45 unit	47 unit	54 unit	24 unit	53 unit
April	52 unit	35 unit	56 unit	32 unit	37 unit
Mei	44 unit	23 unit	45 unit	25 unit	61 unit
Juni	25 unit	32 unit	65 unit	26 unit	44 unit
Juli	35 unit	24 unit	43 unit	32 unit	36 unit
Agustus	58 unit	42 unit	58 unit	42 unit	45 unit
September	38 unit	27 unit	46 unit	54 unit	40 unit
Oktober	50 unit	36 unit	49 unit	33 unit	54 unit
November	68 unit	45 unit	53 unit	43 unit	49 unit
Desember	56 unit	51 unit	51 unit	46 unit	52 unit
<b>Total Unit</b>	<b>570 unit</b>	<b>455 unit</b>	<b>605 unit</b>	<b>454 unit</b>	<b>567 unit</b>

Sumber : *Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh*

Dibandingkan dengan tahun 2017, secara umum kinerja operational Dealer Motor Menara Agung Payakumbuh menunjukkan penurunan yang cukup signifikan, khususnya penjualan pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 38 Unit Motor. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal atau tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Dari tabel 1 diatas, tidak tercapainya target disinyalir disebabkan oleh, pelatihan kerja dan kompensasi sehingga pengembangan kinerja karyawan yang dilakukan tidak optimal. Yang disinyalir penyebabnya adalah Kompensasi, Pelatihan dan Peran Supervisor.

Faktor lainnya yang diduga memengaruhi kepuasan kerja karyawan Dealer Motor Menara Agung Payakumbuh yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan bisnis di organisasi. Kompensasi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik.

**Hasibuan (2009:15)** mengartikan kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Pemberiaan kompensasi sangat penting oleh

karyawan karena apapun bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri.

Sehubungan dengan kompensasi, maka peneliti melakukan survey awal terhadap pegawai sebanyak 32 orang di lingkungan Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh pada tabel 2

**Tabel 1.2**  
**Fenomena Permasalahan Kompensasi di Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>%</b>
1	Kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan prestasi kerja	12	37.5
2	Kebutuhan sehari – hari tidak bisa terpenuhi oleh kompensasi kerja	8	25
3	Kompensasi yang diterima karyawan sering dibayar terlambat	12	37.5

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa 12 orang dari 32 karyawan di Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh menilai kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan prestasi kerja, disamping itu 8 dari 32 karyawan menilai kompensasi yang diterima tidak bisa memenuhi kebutuhan sehari – hari sehingga karyawan mencari penghasilan lain. Selanjutnya, 12 dari 32 karyawan

menilai kompensasi yang diterima karyawan sering dibayar terlambat. Sehingga pemberian kompensasi di Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh dinilai belum maksimum yang akan berdampak terhadap kurang puasnya karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: **Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Pelatihan yang diadakan perusahaan kepada karyawan belum tentu dapat menunjang kinerja karyawan
2. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan belum meningkatkan kinerja karyawan
3. Hubungan pimpinan dengan karyawan yang dimiliki belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan
4. Pendidikan yang dimiliki belum dapat meningkatkan kinerja karyawan
5. Motivasi kerja yang diberikan masih rendah
6. Pengawasan yang dilakukan pimpinan belum mencerminkan terhadap kinerja karyawan
7. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan belum dapat mencerminkan terhadap peningkatan kinerja karyawan



8. Lingkungan kerja yang ada di perusahaan belum tentu mendukung kinerja karyawan
9. Kedisiplinan yang baik antara pimpinan dengan karyawan belum dapat mencerminkan terhadap peningkatan kinerja karyawan

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam penulisan ini dan dari uraian latar belakang masalah di atas, penulis membatasi pembahasannya tentang pengaruh kompensasi, pelatihan, dan peran supervisor terhadap kinerja karyawan pada Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Manusia merupakan sumber daya manusia yang paling penting menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor kompensasi, pelatihan dan peran supervisor mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh?

2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh?
3. Bagaimana pengaruh peran supervisor terhadap kinerja karyawan pada Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, pelatihan dan peran supervisor secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh
2. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh
3. Mengetahui pengaruh peran supervisor terhadap kinerja karyawan pada Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh
4. Mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan dan peran supervisor terhadap kinerja karyawan pada Dealer Motor Honda Menara Agung Payakumbuh

### **1.5.1 Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

#### 2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

#### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.