

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Globalisasi adalah dimana perusahaan dituntut agar dapat bersaing dalam berbagai bidang yaitu teknologi, ilmu pengetahuan, perekonomian, dan juga sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai penentu keberhasilan akan tujuan yang akan dicapai perusahaan dengan didukung oleh karyawan yang memiliki kemampuan baik secara teknis dan *soft skills*, kreatifitas, dan motivasi yang kuat untuk selalu memperbaiki kinerja. Selain itu sumber daya manusia juga berperan sebagai penggerak dan pelaksana kegiatan operasional perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mengurangi kinerja karyawan adalah *turnover intentions* yaitu keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja dengan mengundurkan diri dari perusahaan secara sukarela atau tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini. *Turnover intentions* yang dapat berdampak negatif dimana perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk pelatihan dan perekrutan karyawan baru (Robbin & Judge 2015).

Fenomena yang sering terjadi mengenai pengembangan sumber daya manusia yang kurang dan tidak tepat yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Contohnya program pelatihan yang kurang dimana perusahaan hanya fokus menempatkan karyawan baru secara langsung padahal mereka sering merasa tidak pasti akan tugas dan tanggungjawab atas pekerjaan mereka (Ibrahim *et al.*, 2017). Seharusnya program pelatihan tidak hanya dilakukan sekali saja tetapi harus dikembangkan lebih luas. Permintaan pekerjaan terhadap kemampuan

karyawan harus seimbang melalui program pelatihan agar karyawan dapat bekerja secara efektif.

Fenomena lainnya dimana setiap perusahaan pasti memiliki kriteria untuk memilih karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.

Biasanya persyaratan tersebut berkaitan dengan *hard skills* yaitu kompetensi teknis. Karena *hard skills* lebih terlihat hasilnya bisa disebut *task oriented* sehingga jarang sekali perusahaan yang memperhatikan komponen lainnya seperti

soft skills yang juga mempunyai peran penting. Karena manajer atau pimpinan memiliki kesalahpahaman terhadap *soft skills* itu sendiri, dimana para manajer tidak bisa memperhitungkan timbal balik biaya yang dikeluarkan apabila

melakukan pengembangan karyawan melalui pelatihan. Selain itu ketidakmampuan karyawan dalam menstrafer apa yang mereka dapatkan dari mengikuti pelatihan untuk diaplikasikan ke dalam pekerjaan mereka. Sehingga

banyak perusahaan menolak investasi dalam pelatihan dan pengembangan *soft skills*. Akibat ketergantungan perusahaan terhadap *hard skills* dapat membahayakan misi perusahaan dalam jangka waktu panjang dimana para

manajer hanya fokus pada perancangan program dan memantau pelaksanaan tugas rutin saja dan mengabaikan akibat yang ditimbulkan seperti stres, masalah emosional dan menciptakan hubungan kerja yang tidak sehat baik dengan

karyawan dan klien (Ibrahim *et al.*, 2017). Untuk menjadi lebih kompetitif dalam dunia usaha, *soft skills* sangat diperlukan.

Fenomena yang terjadi dibidang kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan saling berkaitan. Dimana kurangnya perusahaan dalam

memperhatikan faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan giat. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif dapat membantu karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, dimana karyawan biasanya lebih termotivasi apabila mendapatkan kompensasi berupa uang, barang langsung atau tidak langsung dari hasil kinerjanya (Hasibuan, 2017). Piening *et al.*, (2013) menegaskan bahwa organisasi mengadopsi berbagai praktik sumber daya manusia, seperti peluang untuk menyumbangkan ide, mentoring atau dukungan, desain pekerjaan yang sesuai, penilaian kinerja, dan pengembangan program. Untuk mewujudkan itu semua diperlukan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengendalikan anggotanya untuk menjalankan organisasi.

Pemimpin tidak akan mampu untuk mengendalikan anggotanya kalau tidak memiliki gaya kepemimpinan. Faktor yang mempengaruhi kualitas gaya kepemimpinan yaitu memiliki wawasan yang luas, berpengalaman, mengenal anggotanya dengan baik, memiliki sifat adil, bijaksana dan bisa menjadi seorang motivator dan inovator bagi karyawannya. Strategi perusahaan yang tepat berdampak pada kesuksesan perusahaan untuk melaksanakan standar kinerja yang akan dicapai.

Dari penjelasan fenomena yang terjadi tersebut, penelitian ini penting karena setiap perusahaan seiring dengan perkembangan zaman harus mampu berkembang untuk dapat bersaing dengan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Peningkatan SDM tersebut bisa dilakukan dengan meningkatkan kemampuan tertentu dan membuat karyawan dapat mempelajari hal baru sehingga menjadi pribadi yang multitalenta misalkan dengan mewajibkan SDM untuk

mempunyai *soft skills* berkomunikasi dengan klien, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline* dan lain-lain.

Indonesia memiliki perkembangan yang cukup menakjubkan dalam sektor otomotif. Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI) menyebutkan persaingan bidang usaha otomotif khususnya persaingan sepeda motor yang semakin ketat. Penelitian yang dilakukan oleh Direktur Riset Regional Asia-Pasifik *Automotive and Transportation Practice Frost & Sullivan*, Vijay Rao, menyatakan Indonesia memiliki perkembangan sektor otomotif terbesar di ASEAN setelah Thailand dan diprediksi menjadi yang terbesar di ASEAN pada tahun 2019 yang disebabkan pertumbuhan ekonomi Indonesia yang stabil, peningkatan investor otomotif dan kelas menengah, dan bertambah luasnya sarana jalan. Perkembangan otomotif di Indonesia semakin meningkat dan terbesar di lingkup Asean yang akan diprediksi terus berlanjut dalam tahun berikutnya dan Indonesia berada di posisi tiga untuk penjualan motor terbanyak didunia sebesar 6,4 juta (tribunews.com, 2018). Fakta ini bisa dijadikan peluang yang dapat dimanfaatkan oleh produsen untuk lebih berinovasi dalam menciptakan jenis merek sepeda motor di Indonesia untuk menarik minat konsumen. Berikut data penjualan sepeda motor di Indonesia:

Tabel 1.1

Jumlah penjualan kendaraan sepeda motor dari tahun 2014-2018 di Indonesia

Tahun	Unit Penjualan
2014	7.867.195
2015	6.480.155
2016	5.931.285
2017	5.886.103
2018	6.383.108

Sumber: Asosiasi Sepeda Motor Indonesia (AISI) 2018

Sektor otomotif motor Indonesia sangat kompetitif untuk memperbaharui model desain, warna, dan kecanggihan teknologi. Setiap merek produk menawarkan pelayanan seperti purna jual, servis, suku cadang, dan penetapan harga yang sesuai dengan target pasar. Data penjualan di atas mengalami fluktuasi atau naik turun dari tahun ke tahun. Dimana dari tingkat penjualan motor tersebut bisa menjadi tolak ukur untuk menilai kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan berbagai cara, yang akan dibahas disini adalah peningkatan kinerja karyawan dengan *soft skills*, metode pelatihan, kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena merupakan dasar utama untuk menggerakkan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan lebih mudah bagi suatu perusahaan untuk mencapai kemajuan begitu juga sebaliknya. Menurut Memari et al., (2013) kinerja merupakan gambaran dari pencapaian kegiatan dalam suatu organisasi untuk dapat mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi.

Soft Skills adalah sikap, perilaku dari masing-masing individu dalam berinteraksi dengan orang lain yang bisa dirubah berdasarkan keinginan diri sendiri, dan lingkungan sekitar. Menurut Wallace (2015) *soft skills* adalah ciri kepribadian, sosial, kebiasaan perilaku mencakup memfasilitasi komunikasi, melengkapi pengetahuan berbeda dari konteks dan merupakan persepsi individu.

Metodelogi pelatihan merupakan metode dasar dalam membangun pengetahuan dan keahlian karyawan agar lebih baik dengan tujuan tercapainya standar kinerja dari yang perusahaan terapkan. Menurut Widodo (2015) pelatihan

adalah rangkaian aktivitas individu untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan secara sistematis sehingga kinerja dapat meningkat.

Kompensasi Menurut Sastrohadiwiryono (2014) kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan karena telah memberikan tenaga dan pikiran demi mencapai tujuan untuk kemajuan perusahaan. Menurut Rivai (2014) sesuatu yang diterima karyawan atas kontribusi mereka pada perusahaan. Tingkat kompensasi salah satu cara agar karyawan berkinerja tinggi, karena dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Motivasi adalah proses untuk mempengaruhi dan memberi dorongan untuk seseorang agar melaksanakan sesuatu yang sudah ditetapkan. Motivasi menurut Danish & Munir (2011) adalah kesediaan karyawan untuk berupaya mencapai tujuan organisasi yang didukung tindakan untuk memenuhi kebutuhan individu karyawan. Motivasi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan agar adanya peningkatan dan dorongan untuk memperbaiki diri sendiri dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Motivasi dapat diberikan dalam bentuk pengakuan dari atasan, kompensasi, prestasi kerja dan bisa juga promosi jabatan apabila mencapai target tertentu.

Menurut Yukl (2015) kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi dan memahami orang lain untuk melakukan tugasnya. Seorang pemimpin tentunya harus memiliki kekuatan, berwibawa, dan kemampuan untuk memimpin, membina, dan mengarahkan karyawannya.

Dengan melihat pentingnya *soft skills*, metode pelatihan, kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan mendorong penulis untuk mengangkat tema ‘**Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Dealer Motor Yamaha dan Kawasaki Kota Batam**’.

1.2 Permasalahan Penelitian

Permasalahan yang akan dibahas adalah:

1. Apakah *soft skills* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah metode pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini diantaranya :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *soft skills* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah metode pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam melakukan penelitian ini hendaknya dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan aspek *soft skills*, metode pelatihan, kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan yang tepat agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang ada, serta mampu menyelesaikan masalah yang mungkin terjadi dari kelima aspek tersebut.

2. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau referensi untuk penelitian selanjutnya dengan menambah variabel penelitian yang belum terdapat di penelitian ini dan sebagai perluasan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan tujuan dapat menemukan hasil yang lebih baik.

1.4 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan bertujuan memberikan uraian mengenai isi dan pembahasan masing-masing bab, yang terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang pemilihan judul, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan model penelitian terdahulu, definisi variabel, hubungan antar variabel, model penelitian dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan rancangan penelitian, objek penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi hasil analisis data yang terdiri dari hasil pembahasan statistik deskriptif, uji kualitas data, dan pengujian hipotesis. Dan akan membahas serta membandingkan hasil pengujian dari hipotesis dengan penelitian sebelumnya.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Bab ini menjelaskan kesimpulan, keterbatasan, dan rekomendasi. Kesimpulan menjelaskan isi keseluruhan bab secara singkat. Keterbatasan menjelaskan kekurangan yang dalam penelitian dan rekomendasi berisi masukan, saran atau ide untuk perusahaan dan peneliti selanjutnya.