

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Muhammad Hanif Dhakiri mengatakan bahwa ada tiga isu utama dalam masalah Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia yang berkaitan dengan tenaga kerja. Pertama adalah kualitas, kedua kuantitas dan ketiga adalah persebaran. Menurutnya, hasil pendidikan yang kurang berkualitas, bukan hanya menciptakan pengangguran tetapi juga menyebabkan penurunan standar kerja bagi penyandang pendidikan tinggi pada tataran sarjana. Dengan kata lain, diperlukan perubahan dalam sistem pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri. "Industri perlu mentransformasi proses bisnis karena adanya kemajuan teknologi. Industri berubah, karakter pekerjaan berubah, skill yang dibutuhkan (tenaga kerja) juga berubah sehingga pendidikan atau pelatihan harus ikut berubah," jelasnya.

Perubahan Kinerja menjadi fokus utama dalam penelitian ini, hal ini disebabkan melalui kinerja kompetensi Sumber Daya Manusia dapat bersaing secara global. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009) hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979),

berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Kinerja yang diharapkan bagi suatu perusahaan adalah meningkatkan baik dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Kondisi saat ini yang terjadi pada Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya adalah Kinerja karyawan yang belum efektif. Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi saat ini yang semakin ketat dengan terjadinya perubahan pesat pada kondisi ekonomi saat ini, membuat hal ini perlu memperhatikan kualitas dan kemampuan yang ada pada sumberdaya manusia di suatu perusahaan. Sumberdaya manusia sangatlah berperan penting untuk menggerakkan dan menyinergikan sumberdaya lainnya. Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya berdiri pada tahun 2002 yang bertempat di Jalan Raya Asia No.25 Bandar Jaya Timur, Kecamatan Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah menjadi salah satu cabangnya di kota Lampung. Daeler Honda Istana Motor merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan Motor khususnya Honda. Kinerja Karyawan pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini lebih difokuskan kepada Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya.

Dari hasil wawancara saya kepada beberapa karyawan penjualan (Sales) Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya mengatakan bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan yang dikerjakan atau sesuai dengan pencapaian karyawan, hasil wawancara saya kepada Aris salah satu karyawan bagian mekanik mengatakan bahwa mereka merasa termotivasi apabila kebutuhan financial dan non

financial terpenuhi, dan saya mewawancarai ayu sebagai kasir di Daeler Honda Istana Motor Bandarjaya dan ia mengatakan bahwa apabila dia mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan penghasilan yang lebih besar maka ia akan meninggalkan pekerjaannya dan memilih pekerjaan yang lebih besar pendapatannya. Berikut dibawah ini merupakan perbandingan penjualan Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya Lampung Tengah periode 2018 dan 2019.

**Tabel 1.1**  
**Data Penjualan Daeler Honda Istana Motor Bandar jaya**

No	Tahun 2018	Jumlah Penjualan
1	Januari	130 Unit
2	Februari	117 Unit
3	Maret	115 Unit
4	April	120 Unit
5	Mei	126 Unit
6	Juni	115 Unit
7	Juli	120 Unit
8	Agustus	123 Unit
9	September	115 Unit
10	Oktober	118 Unit
11	November	113 Unit
12	Desember	115 Unit

*Sumber : Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya (2018)*

**Tabel 1.2**  
**Data Penjualan Daeler Honda Istana Motor Bandar jaya**

No	Tahun 2019	Jumlah Penjualan
1	Januari	93 Unit
2	Februari	105 Unit
3	Maret	107 Unit
4	April	111 Unit
5	Mei	112 Unit
6	Juni	110 Unit
7	Juli	110 Unit
8	Agustus	100 Unit
9	September	112 Unit
10	Oktober	115 Unit
11	November	114 Unit
12	Desember	109 Unit

*Sumber : Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya (2019)*

Dari tabel Kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan kinerja Karyawan pada Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya. Dapat dilihat bahwa perbandingan pada periode 2018 dan 2019 terjadi penurunan yang signifikan pada bulan januari penurunan sebanyak 37 Unit penjualan dan terjadi pada bulan bulan lainnya. Terdapat beberapa hal yang menyebabkan Kinerja karyawan yang diharapkan real (problema masalah atau kesenjangan) yaitu : Kompensasi, motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kepuasan, Reward, dll. Namun dalam penelitian ini penulis berfokus pada Kompensasi, motivasi Kerja, dan komitmen organisasi.

Berikut ini adalah tabel Keluar Masuknya Karyawan atau *Turnover* pada 3 periode yaitu tahun 2017 sampai dengan 2019 di Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya Lampung Tengah.

**Tabel 1.3**  
**Data Turnover Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya**  
**Tahun 2016 s/d 2019**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan awal tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Yang Keluar</b>	<b>Jumlah Karyawan masuk</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir Tahun</b>	<b>Trunover Rate</b>
2016	41	9	6	38	7,59%
2017	38	6	5	37	2,66%
2018	37	7	5	35	5,55%
2019	35	6	4	33	5,88%

*Sumber : Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya (2019)*

Dari data turnover yang didapat pada Tabel 1.1 dapat dihitung presentase tingkat *Turnover* karyawan pada *Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya* dengan menggunakan rumusan LTO (*Labour Turnover*). Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya *Turnover* yakni sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{(\text{karyawan keluar} - \text{karyawan diterima})}{\frac{1}{2}(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

*Sumber : Malayu Hasibuan (2009)*

$$\textit{Turnover Tahun 2016} = \frac{9-6}{\frac{1}{2} (41+38)} \times 100\% = 7,59\%$$

$$\textit{Turnover Tahun 2017} = \frac{6-5}{\frac{1}{2} (38+37)} \times 100\% = 2,66\%$$

$$\textit{Turnover Tahun 2018} = \frac{7-5}{\frac{1}{2} (37+35)} \times 100\% = 5,55\%$$

$$\textit{Turnover Tahun 2019} = \frac{6-4}{\frac{1}{2} (35+33)} \times 100\% = 5,88\%$$

Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turn Over*), perentase tingkat *turnover* karyawan *Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya* mengalami peningkatan dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019. Sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan tetap yang sudah memiliki masa kerja selama kurang lebih 5 tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa kurangnya penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi karyawan yang menurun, dan karir yang dirasakan tidak berkembang.

Dalam penelitian ini peneliti berfokus kepada Kinerja Karyawan sangat penting untuk menunjang kemajuan suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu melakukan peningkatan Kinerja Karyawan dengan berbagai cara, tidak terkecuali dengan *Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya* yang berusaha dalam meningkatkan Kinerja karyawan Perusahaannya. Penelitian ini saya lakukan untuk mengetahui adakah efek Kompensasi, motivasi Kerja, dan Komitmen Orgaisasi disuat perusahaan yaitu *Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya* yang bertempat di Jalan Raya Asia No.25 Bandar Jaya Timur, Kec. Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini dilakukan

pada bulan Januari 2020. Saya sebagai peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi Perusahaan dan masyarakat umum. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Dilatar belakangi oleh hal tersebut maka saya selaku penulis tema penelitian tentang Kinerja Perusahaan Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Efek Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya Lampung Tengah”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Efek Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Efek Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah Efek Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Apakah Efek Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sevara bersama-sama ?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya yang berada di Jalan Raya Asia No.25 Bandar Jaya Timur, Kec. Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah.

### **2. Ruag Lingkup Objek Penelitian**

Ruag Lingkup Objek Penelitian ini adalah Kompensaso, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi.

### **3. Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

Ruang Lingkup Penelitian ini adalah Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya yang berlokasi di Jalan Raya Asia No.25 Bandar Jaya Timur, Kec. Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah.



#### 4. Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang Lingkup Waktu Penelitian ini adalah bulan Oktober 2019 sampai dengan April 2020.

No	Keterangan	Okt				Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
2	Pembayaran Skripsi	■	■	■	■																								
3	Pengajuan Proposal					■																							
4	Pengumuman Pembimbing					■	■																						
5	Konsultasi Bab I						■																						
6	Konsultasi Bab II						■	■																					
7	Konsultasi Bab III						■	■	■																				
8	Acc Seminar Proposal						■	■	■																				
9	Pengumuman jadwal Sempro						■	■	■	■	■																		
10	Seminar Proposal						■	■	■	■	■																		
11	Kunjungan Keperusahaan Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya.										■	■	■	■	■														
12	Konsultasi Sesudah Seminar proposal Bab I														■	■													
13	Revisi Bab 1														■	■													
14	Konsultasi Sesudah Seminar proposal Bab 2														■	■													
15	Revisi Bab 2														■	■													
16	Konsultasi Sesudah Seminar proposal Bab 3														■	■													
17	Revisi Bab 3														■	■													
18	Konsultasi Bab 4														■	■													
19	Revisi Bab 4														■	■													
20	Konsultasi Bab 5														■	■													
21	Revisi Bab 5														■	■													
22	Acc Sidang														■	■													
23	Pendaftaran Sidang Skripsi														■	■													
24	Sidang Skripsi														■	■													
25	Yudisium														■	■													
26	Wisuda														■	■													

## **5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang Lingkup Ilmu Penelitian ini adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi tentang Kompensasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk Menunjukkan Efek Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk Menunjukkan Efek Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk Menunjukkan Efek Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk Menunjukkan Efek antara Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian yang dilakukan Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya adalah sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan penulis yang diperoleh selama perkuliahan ini terutama dalam bidang Manajemen, serta memberikan pengalaman kepada peneliti dalam mengkaji suatu permasalahan tentang Efek Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya

#### **2. Manfaat Bagi Perguruan Tinggi**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan. Selain itu juga sebagai darma bakti kepada Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung pada umumnya dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada khususnya.

### **3. Manfaat Bagi Perusahaan**

Bagi Perusahaan Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dan pertimbangan mengenai sejauh mana Efek Kompensasi Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya sekaligus sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan dan peningkatan efisiensi di tempatkerja.

#### **1.6. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini tercantum latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tentang “Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Daeler Honda Istana Motor Bandar Jaya Lampung Tengah.”

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini memuat tentang teori-teori tentang Kompensasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan teori yang mendukung penelitian, kerangka pikir dan hipotesis.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional, uji persyaratan instrumen, teknik analisis data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam hal ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda Istana Motor Bandar Jaya Lampung Tengah dengan Uji Regresi Linear Berganda.

### **Bab V Simpulan Dan Saran**

Berisi simpulan dan saran yang berisikan tentang variabel yang diteliti yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**