

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Di Era globalisasi keunggulan Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama untuk mendorong keunggulan *advantage* yang berdaya saing tinggi dibidang jasa maupun industri. *Auto Design* adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa *service Automotif* yang mengikuti perkembangan industri melalui kinerja operasional. Untuk mewujudkan kinerja perusahaan dibutuhkan kerja yang optimal. Perusahaan tidak akan berjalan sesuai yang diharapkan jika kinerja Sumber Daya Manusia rendah. Dalam operasional perusahaan dibutuhkan visi sebagai pedoman kerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Sumber Daya Manusia yang handal bagi perusahaan sangat berperan penting baik sebagai subyek pelaksana kebijakan maupun sebagai aset yang sangat penting untuk mengelola perusahaan termasuk *Auto Design* seperti Sumber Daya Manusia, material, keuangan, modal.

Kinerja adalah hasil akumulasi unit kerja perusahaan yaitu kinerja unit, kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) menurut (Wilson Bangun, 2012, p.231). Seseorang yang memiliki kinerja (hasil kerja) yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang baik telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada *Auto Design Lampung* bertempat di Jalan Hayam Wuruk No.46 A Kedamaian, Kota Bandar Lampung.

*Auto Design Body Repair dan modification Lampung* adalah salah satu usaha yang bergerak dibidang jasa perawatan dan perbaikan kendaraan. *Auto Design Lampung* didirikan pada tanggal 3 Desember 2006 oleh

Rubent Syah Putera. Auto Design Lampung ini bertempat di Jalan Hayam Wuruk No.46 A Kedamaian, Kota Bandar Lampung, memiliki luas lahan 2145 M2, dengan jumlah 50 karyawan pada tahun 2006 dan menurun sampai pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan sebanyak hanya 37 karyawan. Daya tampung kendaraan mencapai 100 sampai 150 kendaraan perbulan, yang sekarang ini hanya dapat mencapai 30 sampai 40 kendaraan perbulan.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Pada Masing-Masing Divisi**  
**Di Auto Design Lampung**

Staff Bengkel	Jumlah Karyawan	
Divisi Mesin	Kepala Mekanik	2
	Asisten Mekanik	3
	Service Advisor	3
	Bagian Umum	2
Divisi Body Repair	Kepala Body Repair	2
	Estimator body Repair	2
	Tukang Las Ketok	3
	Tukang Dempul	3
	Tukang Finishing	3
	Mixing Colour	2
Divisi Advisor	Accounting	2
	Kasir	2
Divisi Gudang	Gudang Sparepart	2
	Gudang Alat	2
	Gudang Body	2
Divisi Keamanan	Satpam	2
Jumlah		37

**Sumber Data: Auto Design Lampung, 2017.**

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan masing-masing divisi yang ada di Auto Design Lampung dengan maksimal bekerja 8 jam pada semua bidang, yang semua karyawan dituntut untuk memiliki skil sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Saat ini Auto Design Lampung selama 5 tahun terakhir pada tahun 2013 sampai 2017 mengalami penurunan kinerja ditunjukkan pada pencapaian target dengan standart kinerja yang ditetapkan dengan jumlah 900 kendaraan pertahun yang ditetapkan pencapaian target pada tahun 2008 (Tabel 1.2)

**Tabel 1.2**  
**Realisasi Pencapaian Target Auto Design Lampung 2006–2017**

No	Tahun	Jumlah Kendaraan Service Pertahun
1	2006	720
2	2007	780
3	2008	900
4	2009	936
5	2010	1800
6	2011	1440
7	2012	1320
8	2013	840
9	2014	480
10	2015	360
11	2016	420
12	2017	348

**Sumber Data: Auto Design Lampung, 2017.**

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat kesenjangan kinerja atau penyimpangan kerja yaitu apa yang diharapkan tidak sesuai dengan kondisi nyata dilapangan atau fenomena dilapangan. Adanya peningkatan dan penurunan tingkat pencapaian target pada tiap tahun pada Auto Design Lampung, menunjukkan bahwa kurang optimalnya kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan evaluasi kerja.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan Auto Design Lampung ditunjukkan dengan adanya pencapaian terget yang telah ditentukan dengan mengacu pada grand teori tentang kinerja yang dicerminkan oleh skil sumber daya Mmanusia yang dibutuhkan melalui jenjang pendidikan, usia, evaluasi kerja, sedangkan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai standart

perusahaan yang merupakan elemen kinerja lainnya. Beberapa hal lain yang menyebabkan terjadinya penurunan tentang kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan, evaluasi kerja. Dalam riset ini peneliti fokus menelaah tentang gaya kepemimpinan dan evaluasi kerja yang dikarenakan sejalan dengan isu yang terjadi diperusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyentuh dari tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya atau dapat pula dikatakan gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari filsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang” menurut (Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2011, p.42). Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan perusahaan yang ditetapkan didalam organisasi dapat membantu menciptakan kinerja yang positif bagi karyawan. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan maka karyawan akan bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban serta mempunyai harapan terpenuhi kebutuhannya. Untuk mencapai kinerja yang maksimal dari semua karyawan perusahaan, seseorang pemimpin harus menerapkan sebuah gaya kepemimpinan yang tepat. Karyawan harus tau apa yang harus mereka lakukan untuk melakukan pekerjaan mereka. Pemimpin Auto Design Lampung memiliki kesenjangan dalam memimpin perusahaan. Pemimpin belum dapat mempengaruhi dan menyentuh para karyawan secara langsung atau belum dapat berhubungan secara langsung kepada karyawan. Pemimpin Auto Design tidak setiap hari ada ditempat kerja, sehingga ketika ada pelanggan atau konsumen yang datang untuk komplain tentang kendaraan yang masuk tidak dapat bertemu secara langsung dengan pemimpin. Sehingga masalah dalam bekerja tidak secara langsung dapat diselesaikan untuk mengambil keputusan dalam bekerja. Kesenjangan juga terjadi dikarenakan banyak faktor seperti pendidikan, usia, lama bekerja antara

pemimpin dengan para karyawan. Perbedaan tersebut juga menjadikan hubungan antara pemimpin dan karyawan sulit untuk saling menerima pendapat atau bertukar pendapat. Dengan adanya perbedaan pendidikan, usia, lama bekerja para karyawan bukanlah hal yang mudah dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi atau menyentuh dan berhubungan secara langsung kepada para karyawan, karena pencapaian tujuan perusahaan diukur dari kinerja dalam pertumbuhan perusahaan yang dipimpinya.

Namun kenyataannya masih terdapat banyak karyawan yang kurang mendapat sentuhan, dukungan, dan perhatian dari pimpinan secara langsung sehingga berakibat pada penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan yang tidak optimal sehingga tidak dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi para karyawannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan tanpa paksaan sehingga karyawan secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan perusahaan melalui arahan pemimpinya. Pentingnya gaya kepemimpinan yang diterapkan dari pemimpin dapat mempengaruhi kinerja dalam pencapaian target perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, evaluasi kerja juga dapat mempengaruhi terjadinya penurunan kinerja karyawan. Evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personel menurut (Kreitner dan Kinicki, 2001, p.300). Evaluasi kinerja perusahaan seperti tujuan dan sasaran perusahaan, evaluasi hasil, evaluasi target. Perusahaan yang efektif akan selalu menerapkan evaluasi kerja dengan standart agar tujuan akan tercapai, evaluasi kerja yang dilakukan secara optimal sangat berpengaruh pada kinerja karyawan dengan tujuan untuk meminimalisir adanya kerugian atau kendala yang terjadi perusahaan. Evaluasi kinerja yang diadakan setiap satu tahun sekali umumnya dilakukan untuk memperoleh gambaran kondisi perusahaan.

Namun kenyataannya selama perusahaan berdiri dari 2006 hingga 2017 perusahaan Auto Design Lampung tidak menerapkan evaluasi kerja selama 5 tahun terakhir ini. Evaluasi kinerja Auto Design Lampung dihentikan atau ditiadakan selama 5 tahun terakhir karena beberapa faktor di antara tidak ada saling memahami dan menerima pendapat sesama karyawan yang menjadi salah satu faktornya yaitu perbedaan usia, pendidikan, lama bekerja. Perbedaan itu menyebabkan ketidakcocokan antara pemimpin dan karyawan sehingga evaluasi hanya dilakukan oleh pemimpin dan apapun yang terjadi dalam bekerja hanya pemimpin yang mengetahuinya. Terdapat kesenjangan yang terjadi di dalam perusahaan, sering terjadi penyelesaian pekerjaan yang tidak terselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Jika penyelesaian pekerjaan tidak dapat tepat waktu maka tidak memenuhi target dalam perusahaan. Evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan untuk mengetahui gambaran dan kondisi yang terjadi di perusahaan agar dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Dilatar belakangi hal-hal di atas maka penelitian skripsi ini dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN EVALUASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI AUTO DESIGN LAMPUNG”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan permasalahan yang akan dipecahkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Auto Design Lampung?
2. Bagaimana pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan Auto Design Lampung?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan Auto Design Lampung?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### 1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Auto Design Lampung.

#### 2. Ruang Lingkup Obyek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, evaluasi kerja dan kinerja karyawan Auto Design Lampung.

#### 3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah Auto Design Lampung yang beralamatkan di Jalan Hayam Wuruk No.46 A Kedamaian, Bandar Lampung.

#### 4. Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu pada penelitian ini adalah bulan Oktober 2017 sampai dengan Februari 2018.

#### 5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan ini adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, evaluasi kerja dan kinerja karyawan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Auto Design Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan Auto Design Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan Auto Design Lampung.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan referensi dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja melalui gaya kepemimpinan dan evaluasi kerja.

3. Bagi Insitusi IIB Darmajaya

Sebagai referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

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

Bab ini memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian, kerangka pikir dan hipotesis.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

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

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Auto Design Lampung.

#### **BAB V : PENUTUP**

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.