

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

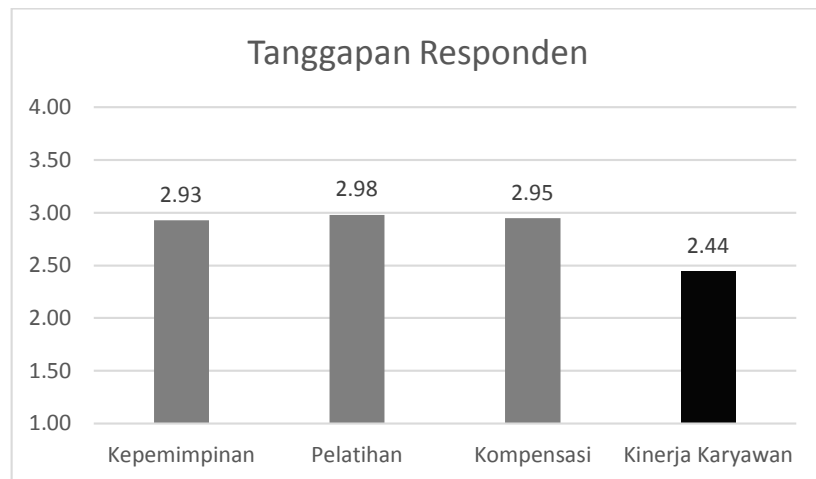
Dalam suatu negara yang berkembang tentunya memiliki banyak pula perusahaan yang berlomba dalam memajukan serta mempertahankan kualitas perusahaannya. Semakin banyak aktifitas didalam suatu perusahaan yang tidak terlepas dari dampak dan masalah yang terjadi pada lingkungan, sosial, dan ekonomi. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan di dalam sebuah perusahaan karena SDM yang baik. Maka akan memberikan dampak yang baik untuk perusahaan dalam mewujudkan tujuan setiap perusahaan. Tujuan adanya SDM didalam sebuah perusahaan supaya setiap pekerjaan dijalankan oleh tenaga pekerja yang tepat dan sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan, dan mencapai target yang diinginkan. Manfaat dari adanya SDM itu sendiri adalah untuk membantu mengembangkan perusahaan dengan mewujudkan target serta tujuan yang ingin dicapai perusahaan serta menghasilkan profit yang maksimal didalam berjalan nya suatu perusahaan.

Kepemimpinan didalam suatu perusahaan sangat memiliki peran yang besar untuk memberikan dampak yang baik bagi para karyawan ataupun jajarannya supaya apa yang disampaikan dan cara yang diberikan dapat sepaham dan mampu diterima oleh banyak pihak, adanya pelatihan didalam perusahaan juga sangat diperlukan untuk dapat mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan, agar setiap proses

pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik dan benar dengan pelatihan, serta kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab.

PT Solusi Transportasi Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang layanan transportasi online, tentunya pada setiap bagian memiliki kepemimpinan yang berbeda yang ikut serta dalam memajukan perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan tanggal 02 Maret 2020 kepada *staff* HRD fenomena yang terjadi dalam perusahaan yaitu komunikasi antara pemimpin dan bawahan terhambat sebab pemimpin yang kurang memahami kebutuhan dalam memudahkan karyawan saat bekerja sehingga strategi yang ingin diberikan tidak mampu di pahami dengan baik oleh karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan yang belum maksimal, dan kurangnya pelatihan yang tepat bagi *job desk* yang ada. Dengan latar belakang para karyawan yang berbeda-beda membuat para karyawan tidak dapat bekerja sama dengan baik, juga upah yang diterima tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Dengan terjadinya hal itu kinerja karyawan yang dihasilkan tidak efektif karena target yang dicapai tidak sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan.

Atas temuan ini, penulis melakukan wawancara terhadap 20% karyawan departemen pemasaran yaitu 34 responden yang berada di PT Solusi Transportasi Indonesia, yang dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut :



**Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Koresponden Mengenai
Kepemimpinan, Pelatihan, Kompensai dan Kinerja Karyawan
di PT Solusi Transportasi Indonesia**

Berdasarkan hasil penelitian awal pada gambar 1.1 dan berdasarkan tabel 3.5 maka dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan rata-rata sebesar 2,93 yang artinya kepemimpinannya sudah baik. Untuk pelatihan rata – rata sebesar 2,98 yang artinya pelatihan yang ada sudah baik. Sedangkan untuk kompensasi rata-rata sebesar 2,95 yang berarti kompensasi di PT Solusi Transportasi Indonesia sudah baik. Tetapi, untuk kinerja dengan rata-rata sebesar 2,44 yang artinya kinerja dalam keadaan tidak baik atau belum efektif.

Berdasarkan dengan data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat gap terhadap kinerja yang tidak baik, dengan kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi di PT Solusi Transportasi Indonesia yang harus diteliti lagi

sehingga judul penelitian ini : **“Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pemasaran PT Solusi Transportasi Indonesia”**.

1.2. Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dari penelitian ini, identifikasi masalah yaitu :

1. Pemimpin kurang peduli terhadap kebutuhan kerja para karyawan dan terbatasnya komunikasi antara atasan dan bawahan.
2. Materi pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan para pekerja.
3. Upah tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.
4. Kinerja menjadi tidak efektif karena target yang di capai tidak sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan Pada Divisi Pemasaran di PT Solusi Transportasi Indonesia. Sedangkan responden yang digunakan adalah staff/karyawan yang bekerja di PT Solusi Transportasi Indonesia.

1.2.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas. Perumusan masalah dalam penelitian ini, dapat di tetapkan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi pemasaran di PT Solusi Transportasi Indonesia?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi pemasaran di PT Solusi Transportasi Indonesia?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi pemasaran di PT Solusi Transportasi Indonesia?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi pemasaran di PT Solusi Transportasi Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan di PT Solusi Transportasi Indonesia sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada divisi pemasaran di PT Solusi Transportasi Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada divisi pemasaran di PT Solusi Transportasi Indonesia.

3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada divisi pemasaran di PT Solusi Transportasi Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada divisi pemasaran di PT Solusi Transportasi Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan penulis memperoleh dua manfaat, yaitu teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Dengan penelitian ini di harapkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini di harapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT Solusi Transportasi Indonesia mengenai Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi yang dapat memperbaiki dan membuat kinerja perusahaan menjadi lebih baik.

- b. Bagi Universitas Darma Persada

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan menambah koleksi pustaka untuk kajian mahasiswa Universitas Darma Persada.