

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1. Latar Belakang

Organisasi secara umum ialah sekelompok individu didalam sebuah wadah yang memiliki tujuan bersama. Organisasi ialah tempat di mana orang-orang berkumpul, secara rasional, dan sistematis berkolaborasi, merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan. Dalam memanfaatkan sumber daya manusia demi pencapaian tujuan organisasi.

Namun menurut para ahli seperti Baswasta, konsep kepemilikan perseorangan ialah suatu bentuk operasi yang dimiliki dan dikelola oleh seorang individu yang bertanggung jawab penuh atas semua aktivitas dan risiko perusahaan. M, Hatta menjelaskan, yang dimaksud dengan perseorangan ialah badan usaha yang dibangun dan dijalankan oleh seorang pengusaha. Ebert dan Griffin menjelaskan, perusahaan ialah organisasi yang menciptakan barang dan jasa guna memperoleh laba.

Salah satu cara untuk menjalankan perusahaan yang baik harus memperhatikan unsur-unsur manajemen yakni 5m (*man, methods, money, material and market*). Unsur yang paling penting dalam operasi perusahaan ialah *man* atau manusia, dikarenakan manusia sebagai penggerak dan yang menjalankan unsur-unsur sisanya, oleh karena itu perusahaan sangat memerlukan SDM yang baik dan berkompeten agar produktivitas bisa stabil dan meningkat, dan kualitas SDM akan sangat dipengaruhi oleh pengelolaannya, hubungan ini memiliki hubungan berbanding lurus, semakin baik pengelolaan SDM maka akan semakin baik juga SDM yang dimiliki dan akan semakin baik juga berjalannya operasional perusahaan yang menyebabkan semakin baik juga produktivitas dan hasilnya.

Pada masa sekarang badan usaha berkembang sangat cepat mengikuti kebutuhan yang diperlukan sesuai dengan bidangnya, sehingga dibutuhkan penerapan sebuah sistem manajemen yang dapat menopang kegiatan organisasi untuk mengikuti perkembangan yang terjadi dan berulang kembali di masa mendatang. Selain daripada itu perusahaan memerlukan sumber daya yang mencukupi dan berkompeten untuk menjalankan sistem perusahaannya agar tidak kalah

saing saing dengan perusahaan lain. Bersamaan dengan pertumbuhan dan perkembangan yang terjadi tentunya perusahaan sangat membutuhkan SDM yang berkompentensi untuk dapat merealisasikan tujuan perusahaan, sehingga penting bagi perusahaan menaruh perhatian kepada kesejahteraan dan harus bisa membuat pekerja productive dalam kinerjanya, dengan ini tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai.

Kinerja ialah luaran daripada sebuah yang merujuk dan diukur dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan peraturan, standar atau kesepakatan yang telah ditentukan terlebih dahulu. Kinerja karyawan memiliki berbagai indikator, menurut (Cut Fitri Rostina, 2019). Tepat waktu, jenis pekerjaan tertentu memiliki batasan waktu didalam penyelesaiannya. Menekankan Biaya, biaya yang dibayarkan untuk tiap aktivitas perusahaan. Pengawasan, pada dasarnya situasi dan keadaan tidak pasti dari baik menjadi buruk dan sebaliknya. Hubungan antar karyawan, penilaian kinerja sering terkait dengan relasi atau keselarasan antar karyawan.

Konsistensi kinerja karyawan ialah suatu hal yang berdampak yang sangat besar, kinerja akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dari kemajuan operasi perusahaan. Di sisi lain, kinerja yang buruk juga dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Semua aktivitas didalam memajukan operasi atau organisasi perusahaan ialah salah satu wujud kinerja, peran karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, pada kondisi ini perusahaan harus mengawasi kinerja setiap karyawan, apakah mereka berkinerja sesuai dengan standar perusahaan, penilaian terhadap kinerja sangatlah penting untuk kelangsungan perusahaan, sangat penting demi menjadi basis keputusan apakah perusahaan menjalankan kerja sama secara kontinu atau memutus hubungan kerja terhadap karyawan. Kinerja menjadi unsur yang tak terpisahkan dari operasi organisasi atau perusahaan, dan seluruh elemen yang ada. Secara umum, kinerja karyawan amat memberikan pengaruh tingkat kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat diikuti luaran yang baik demi kemajuan perusahaan, namun jika kinerja karyawan kurang baik maka akan diikuti juga dengan hasil yang kurang baik yang bisa memberikan efek buruk pada perusahaan.

Kinerja karyawan sangat memberikan pengaruh produktivitas perusahaan, kinerja yang baik bisa membawa keuntungan bagi perusahaan namun sebaliknya,

kinerja yang buruk dapat berakibat buruk dan merugikan perusahaan. Kerugian bisa berupa kerugian material atau non material. Kinerja yang buruk biasanya disebabkan oleh menurunnya semangat kerja ataupun faktor-faktor yang memberikan pengaruh produktivitas kerja, antara lain kompensasi, pelatihan ataupun motivasi, bisa juga disebabkan meningkatnya tingkat stress kerja pada karyawan tersebut, faktor-faktor itu memberikan pengaruh hasil kinerja karyawan. Hasil ini dapat dinilai dari segi kualitas dan kuantitas serta jam kerja dan kerjasama staf. Seperti pendapat para ahli di bawah ini, kinerja ialah derajat pencapaian atau keberhasilan yang dicapai seseorang selama periode waktu tertentu dalam melakukan suatu tugas relatif terhadap berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, tujuan atau sasaran atau standar yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Rivai & Basri, 2017). Mathis & Jackson di dalam (R. Hidayat & Cavorina, 2018) mengemukakan, kinerja karyawan ialah sesuatu yang karyawan lakukan dan tidak lakukan. Kinerja karyawan mendorong kemajuan perusahaan didalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut supervisor di perusahaan kinerja karyawan di R.house tergolong cukup baik .

R.House Autodetailing didirikan pada november 2018, badan usaha yang bergerak di sektor perawatan *body parts* otomotif. Auto detailing ialah proses Teknik merawat dan mempercantik mobil dengan lebih detail supaya lebih sempurna dan indah untuk dilihat. Jasa ini seringkali dipergunakan pada mobil kontes, tetapi tidak menutup kemungkinan juga pada mobil harian untuk mempergunakan layanan ini yang senang akan kebersihan dan kecantikan mobil. Jika salon mobil fungsinya untuk membersihkan dan memberikan perawatan ekstra pada mobil maka *auto detailing* memberikan perawatan ekstrea yang jauh lebih mendetail mulai dari eksterior, interior hingga ke bagian mesin. *Auto detailing* terbagi menjadi beberapa tahap, tahap pertama yakni *cleaning*, ini ialah tahap pertama yang penting untuk dilakukan karena sebelum masuk ke tahap berikutnya mobil harus dalam keadaan bersih, selanjutnya ada tahap *paint correction*, tahap ini ialah proses koreksi pada cat mobil yang diakibatkan oleh goresan, baret halus, ataupun proses oksidasi pada permukaan *body* mobil, tahap ini memiliki beberapa langkah untuk dilakukan, seperti *compounding*, *polishing*, dan *glazing*. Tahap selanjutnya yang ke tiga yakni ada *protection*, tahapan ini akan memastikan

tampilan mobil menjadi lebih baik dibandingkan sebelumnya, pada tahapan ini ada sejumlah proses yang harus dijalankan, seperti *wax*, *sealant*, dan *coating* yang dilakukan pada permukaan mobil. Adanya tahapan ini, kotoran pada mobil menjadi tidak mudah terakumulasi sehingga air dan debu menjadi tidak mudah menempel pada badan mobil. Tahap terakhir ialah *maintenance*, proses ini sifatnya tidak permanen, durasinya tergantung dari produk yang dipergunakan. Tujuannya ialah menjaga kemampuan proteksi bisa menjadi lebih optimal dan lebih tahan lama. Badan usaha R.house diawali dengan memiliki 5 karyawan pada awal pembukaannya sampai sekarang memiliki 38 karyawan yang bekerja pada badan usaha tersebut.

Tabel 1. Jumlah Karyawan R. House Autodetailing

Jabatan	Usia	Jumlah
Pemilik/pemegang saham	45	1 orang
Supervisor	35-40	2 orang
Staf administrasi	24-29	3 orang
Montir Standby di lokasi	17-25	10 orang
Montir yang melayani homeservice	17-25	22 orang
Montir yang belum terampil	17-25	8/32 orang

Sumber: Wawancara, 2021.

Badan usaha R.house sudah berdiri selama tiga tahun dan terus berkembang, didukung dengan pemilik yang memiliki pengalaman di dunia otomotif. Didukung dengan pemilik yang aktif di bidang otomotif dan juga diawasi dan dibimbing oleh dua supervisor yang memiliki jam terbang tinggi di bidang autodetailing serta montir yang terus diberi pelatihan oleh supervisor, R.house mempunyai banyak pelanggan setia bahkan memiliki banyak proyek untuk mengerjakan mobil-mobil kontes ataupun perusahaan mobil yang akan melakukan pameran ataupun pajangan display pada showroom. Keadaan stress kerja di badan usaha R.house autodetailing terbilang cukup rendah, hal ini dikarenakan pekerja montir yang mendetail mobil diberikan uang makan dan transport serta banyaknya jumlah karyawan yang tersedia sehingga para karyawan bisa rolling dalam pengerjaan tugas, dan itu membuat karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup, selanjutnya

keadaan kompensasi di perusahaan ini, perusahaan tidak pernah terlambat dalam memberikan kompensasi atau gaji, dengan jumlah yang layak untuk ukuran montir-montir yang berkategori ekonomi menengah kebawah dan belum berkeluarga. Pihak perusahaan juga memberikan bonus setiap akhir tahun, hari raya, dan setiap karyawan berhasil menangani detailing untuk client berskala perusahaan, seperti persiapan showcase showroom, pameran dan lain lain.

Keadaan pelatihan di perusahaan ini cukup intens dimana perusahaan selalu memberikan pelatihan tiap dua bulan yang diberikan oleh supervisor yang bertujuan untuk meningkatkan skill para montir dan menjaga *quality control* agar hasil detailing tetap memenuhi standar perusahaan. Selain itu juga perusahaan ini melakukan pelatihan pada karyawan baru diberlakukan masa pelatihan selama 14 hari dengan berlatih *mendetail* barang-barang yang kecil, seperti helm, motor pribadi milik montir tersebut sampai bisa dinyatakan lulus pelatihan oleh supervisor dan pemilik. Hal ini dilakukan karena kebanyakan montir diangkat dari pekerjaan sebelumnya yang ialah seorang *freelancer* atau pengangguran yang tidak mengalami proses Pendidikan wajib 12 tahun. Setelah karyawan sudah bisa bekerja secara rutin di R.house maka skill karyawan akan dikembangkan dengan mengikuti pelatihan di luar yang dibiayai oleh perusahaan.

Maret 2020 pandemi Covid 19 melanda Indonesia yang mengakibatkan diberlakukannya PSBB, tentu ketentuan PSBB ini berdampak pada badan usaha R.house karena terpaksa tutup sampai September 2020. Setelah kembali berjalan menurut narasumber yakni supervisor dari R.house kinerja para karyawan menurun karena sudah lama tidak bekerja, bukan hanya itu, penyebab lain yang mengakibatkan turunya kinerja juga pada kondisi fisik para montir yang menurut akibat stress selama enam bulan tidak bekerja dan tidak ada penghasilan. Untuk mengembalikan kinerja para montir pemilik dan supervisor mengadakan pelatihan singkat untuk para montir untuk mengembalikan keterampilan mereka dalam mendetail mobil, motor, maupaun helm.

Berdasarkan dari narasumber, yakni pemilik dan supervisor, permasalahan kinerja yang dihadapi oleh badan usaha R.house ialah pada pekerja yang belum memiliki jam terbang yang tinggi dan belum berpengalaman dalam mengerjakan otomotif yang beragam, sering ditemukan kesalahan *minor* pada hasil detailing

mereka, untuk saat ini terdapat 8 dari total 32 montir yang belum memiliki skill yang mumpuni dan bisa dipercaya untuk dipekerjakan tanpa pengawasan. Tercatat sepanjang tahun 2021 dari periode maret sampai oktober pemilik mengemukakan dengan rata-rata sebulan mengerjakan sekitar 15 kendaraan pribadi, hampir setiap kendaraan pribadi yang dikerjakan oleh 8 pekerja ini mereka melakukan kesalahan minor seperti memoles terlalu dalam sehingga membuat luka pada cat mobil, untungnya hal ini masih dapat diperbaiki oleh pengawas mereka sehingga ketika mobil selesai di detail kesalahan mereka sudah di koreksi oleh pekerja yang ditempatkan sebagai pengawas mereka. Dari setiap kesalahan yang dilakukan oleh 8 pekerja ini para pengawas selalu memberikan masukan langsung ditempat dan langsung mengambil alih pekerjaan mereka. Seringnya setiap habis melakukan kesalahan, para pekerja yang melakukan kesalahan biasanya langsung diberikan pelatihan singkat dan mempraktikkannya pada helm ataupun kendaraan pribadi milik mereka sendiri.

Stress ialah akibat dari tidak seimbangnya tuntutan dan sumber daya yang dimiliki seseorang, makin tingginya kesejangan tersebut makin tinggi pula tingkat stress seseorang, dan bisa bermacam. Seperti yang dikemukakan Kaswan, Stress ialah aspek umum dari pengalaman kerja, paling sering dimanifestasikan sebagai ketidakpuasan dengan pekerjaan, tetapi juga sebagai keadaan emosional yang kuat seperti kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan gangguan. Respon yang lebih pasif juga sering muncul, seperti kebosanan, kejenuhan, kelelahan mental, perasaan tidak berdaya, putus asa, dan depresi. (Kaswan, 2014). Stress kerja ialah suatu keadaan ketegangan yang memberikan pengaruh proses berpikir, suasana hati, dan keadaan seseorang. Akibatnya stress yang tinggi akan menurunkan kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan, yang pada akhirnya menghambat pekerjaan. (Wibowo, 2014). Selain itu pengertian dari stress kerja ialah sebuah keadaan ketegangan yang menciptakan perilaku serta pola pikir dan dapat mengganggu proses pelaksanaan kerja yang dapat memberikan pengaruh produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Stress kerja memiliki beberapa penyebab, di antara lain seperti faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Faktor lingkungan seperti yang disebabkan oleh perubahan situasi yang menciptakan ketidakpastian ekonomi, bila

perekonomian menurun menyebabkan kecemasan yang terjadi pada karyawan. Seperti dikala pandemi ini tentu saja stress kerja meningkat karena besarnya ancaman PHK dan ekonomi yang tidak stabil, selain itu juga para karyawan harus bekerja dibawah resiko terpapar virus Covid-19 yang menyebabkan kecemasan bagi para pekerja. Faktor organisasi memiliki banyak faktor yang bisa menyebabkan stress. Dorongan untuk tidak melakukan tindakan keliru atau mengerjakan pekerjaan tepat waktu, tanggung jawab kerja, atasan yang tidak peka dan menuntut, relasi kerja yang tidak mendukung, hal-hal itu dapat menyebabkan meningkatnya stress dalam bekerja. Faktor individu ini meliputi kehidupan personal karyawan, khususnya permasalahan keluarga, ekonomi ataupun karakter bawaan pribadi, berdasarkan survey nasional secara konsisten memperlihatkan bahwa orang menanggapi bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan dalam hal-hal yang disebutkan bisa menjadi pemicu stress dan bisa terbawa ke tempat kerja. Masalah ekonomi individu yang memiliki tanggungan yang banyak dapat memicu stress kerja. Berdasarkan narasumber yakni pemilik dan supervisor dari badan usaha R.house stress kerja pada para karyawan ialah beban kerja yang cukup berat, tingkat kesulitan *painting*, tim yang dimiliki harus memiliki kekompakkan yang tinggi, kondisi fisik yang terkuras dan tanggung jawab yang cukup besar dalam menangani kendaraan customer ataupun kendaraan perusahaan otomotif yang akan di display.

Kompensasi ialah segala suatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti semua imbalan yang didapatkan oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau abrang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ada beberapa tujuan kompensasi, pertama untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja baik, lalu untuk menarik minat karyawan yang berkualitas, dan memicu perubahan perilaku dan sikap menjadi semakin baik. Seperti yang dikemukakan ahli, kompensasi ialah segala sesuatu yang didapatkan oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka (Handoko, 2014).

Kompensasi memberikan sebuah kondisi dari seorang karyawan, memberikan kompensasi atas pekerjaan dan jasanya kepada perusahaan, hal ini bisa mengangkat moral karyawan agar bisa bekerja dan berkontribusi lebih baik lagi

kepada perusahaan. Di sisi lain, kompensasi juga ialah suatu penopang dalam pekerjaan, dengan kompensasi yang layak perusahaan bisa mendongkrak moral pekerja dan menghasilkan pekerja yang berkontribusi dan berkompetensi. Di kala pandemic banyak yang mengalami pemotongan gaji atau kompensasi yang tidak dibayarkan sepenuhnya. Berdasarkan survey yang dilakukan Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE). Menurut Nizma Fadila, manajer riset di IBCM, sebanyak 57% karyawan berpenghasilan rendah (penghasilan kurang dari Rp 5 juta per bulan) pernah mengalami hal ini. Jumlah ini lebih besar dibandingkan karyawan yang berpenghasilan lebih dari Rp 10 juta per bulan. Mereka yang mengalami pemotongan gaji 47%. Data tersebut diperoleh melalui survei dampak Covid-19 terhadap karyawan swasta di Indonesia. Survei dijalankan dalam dua gelombang, Mei 2020 dan Desember 2020. Berdasarkan narasumber yakni pemilik dan supervisor, kompensasi yang diberikan kepada para montir badan usaha R.house yakni antarlain.

Tabel 2. Kompensasi pada badan usaha R.house

Gaji pokok perbulan	Rp. 700.000
Upah per mobil yang dikerjakan	Rp. 100.000
Upah per motor yang dikerjakan	Rp. 45.000
Upah per helm yang dikerjakan	Rp. 35.000

Sumber data:wawancara, 2021.

Selain daripada gaji pokok yang diberikan badan usaha R.house memberikan uang makan dan insentif yang berupa bonus ketika ada proyek besar yang selesai seperti pengerjaan mobil dari pabrik otomotif yang akan di display dan ketika berhasil mengerjakan mobil kontes dengan hasil memuaskan. Terdapat juga tunjangan-tunjangan hari raya dan akhir tahun. Fasilitas yang diberikan oleh badan usaha R.house di *workshop* mereka yakni berupa wifi, minuman gratis yakni kopi dan teh, ruangan istirahat yang besar dilengkapi oleh AC, kamar mandi khusus montir, loker untuk menyimpan barang pribadi dan Kasur jika para montir ingin menginap.

Permasalahan pada kompensasi di R.house berdasarkan narasumber yakni pemilik dan supervisor, gaji pokok yang diterima oleh para montir kurang mencukupi untuk montir yang sudah berkeluarga, namun untuk para montir yang

masih menanggung diri sendiri gaji pokok tersebut sudah bisa dibilang mencukupi tapi masih masuk kedalam kategori terlalu pas. Oleh karena hal tersebut mereka tidak ada sisa untuk menabung ataupun dana darurat.

Pelatihan ialah proses pendidikan singkat dengan mempergunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Pelatihan ialah kegiatan yang ditujukan untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui serangkaian proses identifikasi, penilaian dan pembelajaran yang direncanakan. Ini dirancang untuk membantu mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaan mereka. Dikatakan bahwa perusahaan mengadakan pelatihan untuk peningkatan produktivitas, mutu, menyokong rencana sumber daya manusia, peningkatan moral, pemberian kompensasi tidak langsung, peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja, menghindari berakhirnya keterampilan dan pengetahuan personel, dan pengembangan keterampilan (Widodo, 2015).

Pelatihan diperlukan guna membentuk karyawan yang produktif, manajer pelatihan wajib mengadakan pelatihan dan peningkatan mutu pada karyawan. Pelatihan harus disesuaikan jenisnya berdasarkan tanggungjawab, kebutuhan, keahlian, dan kekurangan untuk menyesuaikan pelatihan yang akan diberikan kepada karyawan. Pada dekade terakhir, pelatihan dan pengembangan sudah menjadi bagian penting dari strategi perusahaan. Semakin banyak pengusaha yang memahami bahwa investasi melalui pelatihan karyawan tidak hanya dapat memotivasi, akan tetapi dapat menjadi pendorong pembentukan tenaga kerja yang handal. Pada dasarnya, program pelatihan dengan tujuan yang tepat dan terukur, seperti pelatihan untuk menjalankan prosedur tertentu.

Beberapa jenis pelatihan diantara lain seperti pelatihan teknis dan teknologi, menyesuaikan dengan jenis pekerjaan, para pekerja di R.house *auto detailing* melakukan pelatihan teknis dan praktis teknologi. Hal ini dimaksudkan untuk mengajarkan kepada karyawan pengoperasian *auto detailing*. Pelatihan kualitas, biasa dilakukan pada sektor yang berfokus dalam bidang produksi, pelatihan ini bertujuan agar karyawan bisa memberikan kualitas produksi yang baik pada suatu produk. Yang terakhir ialah pelatihan keterampilan, pelatihan ini meliputi kompetensi yang dibutuhkan. Untuk di R.house *auto detailing* keterampilan sangat dibutuhkan karena bergerak dalam bidang jasa *auto detailing*, untuk menghasilkan

hasil pekerjaan yang baik para pekerja diharuskan melewati pelatihan-pelatihan diatas sebelum akhirnya dipekerjakan.

Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu terkait kinerja karyawan untuk dijadikan indikator untuk setiap variable. Pada riset yang dilakukan di AJB Bumiputera, peneliti menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positive oleh kompensasi dan telatiham, untuk meningkatkan kinerja perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek tersebut. (Achmad Fadhil & Yuniadi Mayowan, 2018). Dalam riset nya (Agrawal, 2019) dan (Azhar dkk, 2020) mengemukakan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa makin tingginya kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin menghasilkan tingkat produktivitas kinerja yang tinggi pula. Ada juga riset yang sejalan dengan riset tersebut. (Aghatanisa & Prasetion, 2018) juga mengemukakan bahwa terdapat sebuah pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. (Usman Fauzi, 2014) mengemukakan berdasarkan pada uji yang dilakukan pada karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda diketahui bahwa kompensasi berdampak yang positif dan signifikan terhadap karyawan. (Tri Wartono, 2017) dalam riset nya mengambil sampel jenuh dari 35 orang yang bekerja di Majalah Mother And Baby Jakarta mengemukakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Cristine Julvia, 2017) mengemukakan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bila stress kerja dikurangi maka kinerja akan meningkat. Pada riset berikutnya (Eli Yulianti, 2015) yang melakukan pelatihan pada karyawan Grand Fatma Hotel mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan riset sebelumnya (Agusta, 2013) yang melakukan riset di CV Haragon Surabaya mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas yang telah diuraikan, serta riset gap research terdahulu peneliti memutuskan untuk melakukan riset yang berjudul *“PENGARUH STRESS KERJA, KOMPENSASI, DAN PELATIHAN BODY REPAIR OTOMOTIF TERHADAP KINEJRA MONTIR DI BADAN USAHA R HOUSE AUTODETAILING”*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas sesuai fenomena dan gap research dapat dirumuskan masalah antaralain:

1. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di R.house.detailing.
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di R.house.detailing.
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di R.house.detailing.
4. Apakah terdapat pengaruh stress kerja, kompensasi, dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di R.house.detailing.

1.3. Tujuan Riset

Berdasarkan uraian diatas sesuai

1. Guna mengetahui dan membuktikan pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di R.house.detailing.
2. Guna mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di R.house.detailing.
3. Guna mengetahui dan membuktikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di R.house.detailing.
4. Guna mengetahui dan membuktikan pengaruh secara bersama-sama antara stress kerja, kompensasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Riset

1. Manfaat akademis

Riset ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pembaca dengan informasi mengenai pengaruh stress kerja, kompensasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan

2. Manfaat praktis

Riset ini diharapkan bisa memberi manfaat bagi perusaan yang diteliti sebagai

indikator pengelolaan SDM terhadap stress kerja, kompensasi, pelatihan, dan kinerja karyawan.

- a) Sebagai wadah untuk mengaplikasikan ilmu serta pengetahuan yang didapatkan selama menjalani Pendidikan S1 pada prodi Manajemen dengan konsentrasi SDM
3. Secara teoritis memberikan tambahan pemahaman bagi pembaca serta peneliti mengenai kompensasi, stress kerja, pelatihan, dan kinerja beserta aspek-aspek didalamnya. Sehingga bisa menjadi sumber wawasan mengenai topik terkait. Dapat juga menjadi dipergunakan sebagai bahan literatur secara akademis mengenai manajemen sumber daya manusia.