

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Persaingan antar perusahaan di Indonesia sudah sangat ketat akhir-akhir ini, baik itu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun produksi. Memenangkan dalam persaingan ini tidaklah mudah. Masing masing perusahaan harus bisa memberikan nilai yang terbaik untuk para pelanggannya. Salah satu faktor yang diperlukan oleh perusahaan untuk ikut dalam persaingan dan memberikan yang terbaik untuk pelanggannya adalah karyawan/tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Kenyataannya masih banyak tenaga kerja di sebuah perusahaan tidak melakukan pekerjaannya secara baik dan efektif, sehingga masalah tenaga kerja masih sering menjadi isu utama dalam perusahaan.

Sutrisno (dalam Putra, 2015) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah hal yang paling penting untuk menentukan tujuan perusahaan. Karena itu

sumber daya manusia perlu mendapat perhatian serius agar dapat dikelola dengan baik. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Menurut Siagian (2012), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yaitu dengan memperhatikan faktor kepemimpinan dan kompensasi serta motivasi kerja.

Menurut Tatulus (2015) mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemauan menumbuhkan, memelihara, dan mengembangkan usaha dan iklim yang kooperatif dalam kehidupan organisasional. Untuk mencapai hal tersebut seorang pemimpin tidak seyogyanya hanya mampu berperan selaku atasan yang keinginan dan kemauanya harus diikuti oleh orang lain.

Organisasi selaku induk kerja harus mampu pemimpin yang dapat mengarahkan para karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi dan memperhatikan kompensasi yang diberikan sehingga kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan bukan hanya disebabkan oleh kepemimpinan dan

kompensasi saja tetapi juga dapat melalui motivasi yang diberikan kepada para karyawan.

Yahyo, W. Djoko, Dewi (2013), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi karyawan sudah cukup baik sehingga mampu meningkatkan kinerja para karyawannya, namun kinerja karyawan jauh akan lebih baik meningkatkan apabila motivasi yang dimiliki karyawan dikuatkan melalui semangat kerja. Begitu halnya dengan kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dan mampu mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi kinerja akan jauh lebih baik jika kompensasi yang diberikan didukung dengan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Hasibuan (dalam Hidayah, 2016) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Tujuan utama mereka bekerja adalah jelas untuk memperoleh kompensasi yang layak sesuai dengan yang telah mereka kerjakan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko dalam Hidayah, 2016).

Pemberian kompensasi memotivasi kinerja karyawan. Semakin baik dan sesuai kompensasi yang diberikan, karyawan akan semakin baik dalam bekerja. Menurut Robbins (dalam Riyanto, 2015) bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Beberapa faktor tersebut dapat mengakibatkan permasalahan perusahaan atau organisasi jika tidak diperhatikan dengan baik yaitu sikap dan minat karyawan menjadi kurang terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini terlihat masih adanya karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja secara individu kurang minat, sehingga berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Alasan inilah peneliti ingin mengetahui dan memberi saran atau masukan terhadap permasalahan diatas, maka judul skripsi "**Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Di PT. Santos Jaya Abadi**".

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diambil penulis sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi di PT. Santos Jaya Abadi?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi di PT. Santos Jaya Abadi?

3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi di PT. Santos Jaya Abadi ?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi di PT. Santos Jaya Abadi ?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santos Jaya Abadi ?
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi di PT. Santos Jaya Abadi.
7. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi di PT. Santos Jaya Abadi

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisa dan mengetahui Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi di PT. Santos Jaya Abadi?
2. Menganalisa dan mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi di PT. Santos Jaya Abadi?
3. Menganalisa dan mengetahui Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi di PT. Santos Jaya Abadi?
4. Menganalisa dan mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi di PT. Santos Jaya Abadi?
5. Menganalisa dan mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santos Jaya Abadi ?
6. Menganalisa dan mengetahui Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi di PT. Santos Jaya Abadi.

7. Menganalisa dan mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi di PT. Santos Jaya Abadi.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang diperoleh, yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak yang melakukan penelitian.

2. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis dan digunakan sebagai bahan perbandingan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi serta motivasi.