

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era industrialisasi yang semakin mengglobal dewasa ini tidak saja dirasakan oleh negara-negara maju saja tetapi juga dirasakan oleh negara-negara berkembang salah satunya adalah negara Indonesia. Beberapa deretan negara yang berada dalam deretan negara berkembang berusaha mempercepat langkah ke arah apa yang disebut sebagai negara-negara industri baru atau *New Industrial Countries*. Antisipasi era industrialisasi tidak bisa dan tidak cukup hanya dengan mengikuti arus saja, dimana ada komponen utama yaitu terletak pada sumber daya manusianya yang berkualitas tinggi baik fisik maupun psikologis. Dalam dunia kerja permintaan akan sumber daya manusia yang terampil sangat diperlukan, dimana permintaan keterampilan kerja tidak berkembang sejajar dengan perubahan di dalam sifat ketenagakerjaan, sehingga yang terjadi sebagian besar tenaga kerja disegala tingkat pekerjaan dituntut untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik.

Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin atau anggota adalah faktor penting dalam setiap organisasi atau perusahaan demi mencapai sasaran organisasi atau perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut bergantung dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia selaku pelaksana pekerja, maka dari itu program pemanusiawian

pekerjaan merupakan kemajuan akhir yang fundamental dalam usaha memperbaiki keadaan pekerja atau manusia dalam dunia kerja dengan sasaran ideal untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja lebih tinggi yang diharapkan dapat membantu meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja. Mengingat hal tersebut setiap individu berkeinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan dukungan penting kepada organisasi atau perusahaannya. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan supaya dapat terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, diantaranya hubungan antar individu, lingkungan kerja yang nyaman, gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi, kompensasi yang diterima dari organisasi tersebut, dan lain-lain.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja seorang individu berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat terpenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya. Produktivitas merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan produktivitas tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan PT. Mega Inti Gemilang Surabaya.*

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja?
- 3) Apakah kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas karyawan?
- 4) Apakah kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas karyawan?
- 5) Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap produktivitas karyawan?
- 6) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja?
- 7) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan
- 5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan
- 6) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja

- 7) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Aspek Akademis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu, khususnya tentang manajemen sumber daya manusia, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap produktivitas karyawan dengan permasalahan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja.

- b. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya menyangkut pola kepemimpinan, pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan.

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia dengan topik yang sama.

- c. Aspek Praktis

Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan lebih banyak kepada karyawan dalam berkerja di sebuah perusahaan agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan lebih baik lagi dan memperbaiki motivasi dalam bekerja untuk lebih baik lagi.

Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan untuk perusahaan dalam menyikapi masalah

karyawan khususnya yang berkaitan dengan pola kepemimpinan, pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan.