

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian utama bagi aktivitas perusahaan. Meskipun pada saat ini merupakan abad teknologi dan kegiatan manusia sudah digantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam setiap organisasi. Hal tersebut dikarenakan bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan perusahaan untuk produksi tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengoperasikannya.

Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membawa dampak positif terhadap arti pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas perusahaan tentang pemakaian tenaga kerja yang mempunyai peranan penting. Salah satu aspek pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui pelatihan, dengan adanya pelatihan maka dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kealpaan kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Menurut Mangkunegara (2012:2) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia

kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai serta meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai.

Pengertian kinerja (*performance*) menurut Moehirono (2012:95) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan, sistem pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya. Kepemimpinan merupakan suatu hal atau faktor yang paling penting dan harus dimiliki seseorang dalam menjalankan suatu perusahaan. Kepemimpinan berpengaruh besar dalam setiap pergerakan perusahaan. Karena kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi atau perusahaan, memotivasi pengikut atau karyawan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompoknya dan meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan mempunyai kaitan erat dengan motivasi. Menurut Moehirono (2012: 380-382) mengemukakan bahwa kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin

sebagai subjek dan dan yang dipimpin sebagai obyek. Kata pimpin mengandung mengarahkan, mengendalikan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukan ataupun mempengaruhi.

Menyalurkan ide-ide kreatif, tetapi juga bertindak positif demi kemajuan perusahaan. Selain itu seorang pemimpin harus bersikap bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan yang sedang terjadi didalam perusahaan. Timbulnya sikap semangat kerja yang membuat bangkitnya semangat karyawan atau pegawai yang berada diperusahaan adalah suatu titik awal akan adanya sikap antusias yang baik demi menjalankan pekerjaan akan menopang laju kinerja karyawan untuk jenjang selanjutnya. Menjalin relasi yang baik dalam suatu perusahaan baik dari atasan terhadap bawah ataupun sebaliknya, akan menjadikan suatu modal yang sangat berarti penting bahkan akan berpengaruh terhadap kelanjutan dalam lingkungan kerja. Sehingga apa yang telah dilakukan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan mendapat apresiasi lebih dari atasan yang akan dialami oleh karyawan dengan pemimpin perusahaan tersebut.

Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktifitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang tidak akan mempunyai kesamaan didalam menjalankan kepemimpinanya. Kepemimpinan hanya dapat oleh seorang pemimpin, seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian atau pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasanya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencanan-rencana, mengoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan dan melaksanakan untuk mencapai tujuan bersama-sama,. Kepemimpinan

dapat dilaksanakan dan didefinisikan berdasarkan penerapannya dalam bidang pemerintahan, militer, olahraga, bisnis, pendidikan, industri dan bidang-bidang lainnya. Selain faktor kepemimpinan, kompensasi yang diterima oleh karyawan sangat berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kompensasi menurut Hasibuan (2013:117) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, agar performancenya dapat meningkat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan dan keinginan perusahaan dan pimpinan.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan akan berdampak pada motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan pada akhirnya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Kompensasi yang baik yang sesuai dengan keinginan karyawan dan kepemimpinan yang adil akan berdampak baik bagi karyawan dengan itu karyawan pun akan merasakan motivasi yang besar dalam kerja, kompensasi yang memadai akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Di dalam kepemimpinan terdapat beberapa komponen yaitu pemimpin, pengikut, perilaku atau sikap pemimpin dalam memimpin. Seorang pemimpin atau leader harus mampu membangkitkan kinerja rekan kerjanya atau karyawannya dan juga harus mampu memberikan loyalitasnya dalam kebaikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel *Intervening* pada Kantor Kelurahan Embong Kaliasin Kecamatan Genteng Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi karyawan pada Kantor Kelurahan Embong Kaliasin Kecamatan Genteng Surabaya ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi karyawan pada Kantor Kelurahan Embong Kaliasin Kecamatan Genteng Surabaya ?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Embong Kaliasin Kecamatan Genteng Surabaya ?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Embong Kaliasin Kecamatan Genteng Surabaya ?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Embong Kaliasin Kecamatan Genteng Surabaya ?
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi sebagai variabel *Intervening* pada Kantor Kelurahan Embong Kaliasin Kecamatan Genteng Surabaya ?
7. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi sebagai variabel *Intervening* pada Kantor Kelurahan Embong Kaliasin Kecamatan Genteng Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi karyawan pada Kantor Kelurahan Embong Kaliasin Kecamatan Genteng Surabaya.

2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi karyawan pada Kantor Kelurahan Embong Kaliasin Kecamatan Genteng Surabaya.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Embong Kaliasin Kecamatan Genteng Surabaya.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Embong Kaliasin Kecamatan Genteng Surabaya.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Embong Kaliasin Kecamatan Genteng Surabaya.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi sebagai variabel *Intervening* pada Kantor Kelurahan Embong Kaliasin Kecamatan Genteng Surabaya.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi sebagai variabel *Intervening* pada Kantor Kelurahan Embong Kaliasin Kecamatan Genteng Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa aspek berikut ini :

1. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak akademisi yaitu dapat digunakan sebagai bahan rujukan penelitian terdahulu mengenai manajemen sumber daya manusia yang membahas tentang kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

2. Aspek Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Manfaat bagi aspek perkembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk memahami lebih lanjut mengenai mata kuliah manajemen sumber daya manusia yang telah didapatkan dibangku perkuliahan.

3. Aspek Praktis

Manfaat penelitian ini bagi praktisi, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan yang menyangkut kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan dapat meningkat seiring berjalannya waktu.