

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini, periode industrialisasi telah mendunia, sebagaimana dibuktikan oleh inovasi pengaturan *trend* yang tidak dapat disangkal dan kemajuan pesat yang tidak terhindarkan dalam mengubah sudut pandang organisasi yang sedang berjalan. Mulai dari gotong royong hingga aksesibilitas perangkat modern yang dapat membuat banyak item dengan cepat. Perangkat modern yang dimanfaatkan oleh suatu organisasi sebenarnya membutuhkan SDM sebagai penentu berjalan atau tidaknya inovasi. SDM merupakan salah satu sudut penting dalam suatu organisasi yang berperan dalam menentukan berjalan atau tidaknya suatu organisasi, memang harus dilengkapi dengan kemampuan dan informasi yang memadai. Lagi pula, sebuah organisasi tidak akan berjalan seperti yang diharapkan dengan asumsi tidak memiliki SDM yang berkualitas dan tidak dapat menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

SDM yang berkualitas adalah SDM yang memiliki kapabilitas dan kemampuan yang dapat menggerakkan organisasi. Untuk dapat mengembangkan kemampuan berbagai SDM, kami sangat menginginkan suatu kerangka administrasi yang layak yang disebut *human asset the board*. Aset manusia para eksekutif dikelompokkan menjadi 2 kapasitas, yaitu kapasitas administratif khusus dan kapasitas fungsional. Kapasitas administratif dibedakan menjadi 4 kapasitas, yaitu perencanaan (*organizing*), menyusun (*coordinating*), mengkoordinasikan dan mengendalikan. Kapasitas selanjutnya, khususnya kapasitas fungsional, dipartisi menjadi 5, perolehan tenaga kerja, peningkatan kemajuan, pembayaran,

penggabungan (campuran), dan pemeliharaan. Kapasitas ini merupakan elemen yang akan menentukan tingkat pelaksanaan SDM dalam organisasi, untuk menjadi perwakilan tertentu pelaksanaan yang pasti akan mempengaruhi kegunaan pekerja. Pelaksanaan perwakilan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak variabel antara lain tingkat sekolah, usia, budaya di dalam organisasi (perusahaan), gaya inisiatif yang dianut oleh pemimpin, kompensasi yang diberikan oleh organisasi, pembukaan jenjang karier pekerjaan yang membuat pekerja bersemangat untuk bekerja.

Eksekusi merupakan hal sentral yang dimanfaatkan sebagai alasan untuk mengenal efisiensi perwakilan. Efisiensi sangat penting bagi suatu organisasi organisasi apakah itu disibukkan dengan pengembangan tenaga kerja dan produk. Adanya kegunaan representatif yang memuaskan justru akan membantu organisasi dalam membina usahanya (Lestari, 2019). Seorang ketua perusahaan akan menggunakan serangkaian tanggung jawab yang dijadikan acuan, jika pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai maka pekerjaan tersebut diperintahkan sebagai efektif. Meskipun demikian, jika pelaksanaan pekerjaan berada di bawah rangkaian tanggung jawab yang diharapkan, maka pada saat itu pelaksanaannya kurang efektif. Positif atau negatif dari presentasi seorang pekerja sangat berpengaruh pada organisasi dalam memperluas manfaat. Pencapaian organisasi dalam menggapai tujuan sangat tergantung pada presentasi para pekerjanya.

Satu lagi unsur yang mempengaruhi pencapaian atau kekecewaan suatu organisasi selain SDM adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi mempunyai kedudukan untuk memimpin bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Penguasaan seorang pionir akan menentukan kemajuan kelompok dalam organisasi organisasi dan kemajuan yang akan dicapai, yang

dengan demikian akan mempengaruhi tercapainya kemanfaatan pekerja. Contoh inisiatif yang sesuai dengan globalisasi saat ini adalah terobosan administrasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Sunyoto dan Burhan (2015) dalam Widayati et al., (2017) pemimpin yang mementingkan kepentingan perusahaan demi kepentingan pribadi dinamakan pemimpin transformasional. Gaya kepemimpinan ini memiliki mimpi dan dapat membedakan perubahan iklim, dapat mengubah perubahan yang terjadi dan kemudian merenungkan asosiasi untuk memberikan inspirasi dan motivasi kepada perwakilan dan dengan demikian mendapatkan pembentukan kembali pelaksanaan eksekutif. Dalam laporan sebelumnya, Sopranita Ajeng Kartika (2014) mengungkapkan bahwa *groundbreaking authority* memiliki dampak positif dan kritis terhadap eksekusi perwakilan, sedangkan inisiatif bersyarat tidak memiliki dampak pasti dan besar pada eksekusi pekerja. Meskipun berinisiatif, perluasan energi dan kesiapan bekerja akan menghasilkan kerja yang lebih baik dengan tujuan membangun kemanfaatan kerja. Perwakilan dengan kemanfaatan kerja yang besar mutlak akan dibalas sebagai bentuk apresiasi sebagai kompensasi atas komitmen yang telah diberikannya kepada organisasi. Menurut Hasibuan, 2003:118, gaji adalah pembayaran tunai, barang dagangan secara langsung atau implikasi yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas pemberian administrasi kepada organisasi. Gaji dipartisi menjadi dua, yaitu: pembayaran langsung sebagai tingkat pembayaran, kompensasi, motivasi. Sedangkan *remunerasi backhand* dapat berupa perlindungan, tunjangan, cuti, hibah. Landasan dari kerangka remunerasi yang kuat adalah bagian penting dari aset manusia dewan karena menarik dan menahan spesialis yang mampu untuk saling mencapai tujuan organisasi, dengan tujuan bahwa pencapaian organisasi akan dicapai tanpa masalah.

Inspirasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan pekerja yang terkoordinasi atau terkoordinasi untuk mencapai tujuan otoritatif organisasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Buhler, 2004 dalam Narmodo dan Wadji, 2008 menyatakan bahwa motivasi kurang membuat pekerja kurang bersemangat begitu juga sebaliknya. Penyegaran dalam pelaksanaan administrasi tentunya sangat mempengaruhi suasana kerja, hal ini dapat memperkuat semangat pekerja untuk mencapai pelaksanaan yang maksimal. Motivasi mampu memberikan semangat, energi, dan kejujuran untuk bekerja dalam diri seseorang.

Data penilaian kinerja karyawan di PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerja yang biasa-biasa saja dan bahkan pada umumnya akan salah menilai pekerjaan sehingga penting untuk melihat variabel apa yang menyebabkan pekerja PT. Mentari Smart Guna memiliki kinerja yang kurang. Melihat permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja di PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian di atas adalah:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo?
- 3) Apakah kepemimpinan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja di PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo?
- 4) Apakah kompensasi akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja di PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian di atas adalah:

- 1) Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo
- 2) Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo
- 3) Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh motivasi kerja di PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo
- 4) Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh motivasi kerja di PT. Mentari Smart Guna Sidoarjo

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian sebagai berikut:

##### 1. Kajian Ilmu Akademis

Hasil tinjauan ini diharapkan menjadi acuan untuk mengembangkan informasi, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan selanjutnya menjadi sudut pandang lain bagi peneliti tentang pekerja dengan masalah kepemimpinan, gaji, motivasi kerja.

##### 2. Bagian dari Peningkatan Ilmu Pengetahuan

Pemeriksaan ini diandalkan untuk memperluas informasi dan memajukan informasi dan pemahaman SDM, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan.

##### 3. Aspek Praktis

Bagi pekerja PT. Mentari Smart Guna penelitian ini mampu menjadi media informasi pada pekerja untuk meningkatkan produktivitas pekerja, juga sebagai masukan bagi organisasi tentang kepemimpinan, kompensasi, produktivitas dan motivasi pekerja.