

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Dalam melakukan aktivitasnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Dikarenakan SDM merupakan salah satu faktor berperan sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan. SDM sebagai penentu penggerak seluruh tujuan perusahaan. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor yang lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan dan hasrat. Oleh karena itu SDM harus dikelola dan dibina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Menggerakkan SDM dalam perusahaan secara efektif tergantung pada cara-cara bagaimana pimpinan bertindak dalam memimpin perusahaan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat Hasibuan (2016: 10).

Potensi setiap sumber daya manusia yang dalam sebuah perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar karyawan tersebut dapat memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang memadai, tetapi justru lebih tergantung pada manusia

yang melakukan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Pemimpin mempunyai tugas penting sekaligus rumit, khusus dalam pengelolaan SDM, seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan asset yang paling banyak mempengaruhi produktivitas perusahaan. Dengan kata lain, harus di sadari bahwa terdapat ketergantungan antara perusahaan dengan karyawan. Perusahaan selain menuntut para karyawannya untuk bekerja keras secara optimal agar mencapai tujuan perusahaan. Peran pemimpin dalam mempengaruhi keputusan terarah pada tujuan organisasi sangat menentukan arah kemajuan perusahaan terhadap cara atau gaya seorang pemimpin dalam mengelola perusahaannya sesuai arah yang ditentukan.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan dari organisasi. Dalam hubungan pimpinan dengan bawahannya, kesesuaian antara kepemimpinan yang dibawa oleh pimpinan dengan apa yang menjadi harapan karyawannya tentu akan menimbulkan dampak positif pada diri para bawahan yaitu karyawan akan bekerja lebih baik. Dalam kenyataannya, setiap karyawan tidak hanya dikuasai oleh motif-motif ekonomi saja. Disamping upah dan gaji yang besar juga terdapat faktor lain yang dapat memberikan kepuasan dan mampu memotivasi karyawan.

Seorang pemimpin akan memainkan peranan yang sangat dominan dalam kehidupannya di perusahaan. Peranan tersebut sama sekali tidak mengurangi, apalagi mengabaikan pentingnya peranan yang perlu harus dimainkan oleh para karyawan. Akan tetapi karyawan perlu dibimbing, dibina, diarahkan, dan digerakkan secara sedemikian rupa sehingga mau dan mampu mengerahkan tenaga, waktu, dan keterampilannya bagi kepentingan perusahaan.

Konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk inspirasi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, sehingga inspirasi dan kreativitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor utama yang menentukan meningkatnya kinerja karyawan adalah adanya motivasi dari karyawan itu sendiri. Jika ingin meningkatkan kinerja karyawan, kita perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Selain faktor pemimpin, disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam Perusahaan PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo guna meningkatkan kerja karyawan. Karena dengan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut pendapat Siagian (2006) pendisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan

sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Selain dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik, kompensasi juga sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan dengan tujuan karyawan bisa lebih termotivasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi.

Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak perusahaan mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa “kompensasi tidak lebih sekedar yang harus di minimisasi”. Tanpa di sadari beberapa perusahaan yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan system tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif. Akibatnya muncul sejumlah persoalan yang diyakini berakar dari system kompensasi yang tidak proporsional.

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan perusahaan. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Secara umum berarti bahwa karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana di dalamnya termasuk interaksi social, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan.

Motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya. Menurut Hasibuan (2003), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja biasa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpuasan akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seorang.

Dengan adanya motivasi maka perhatian, pemikiran, tenaga dan kegiatan karyawan dapat diarahkan untuk tujuan dan sasaran yang lebih kondusif dan maksimal terhadap karyawan itu sendiri. Maka untuk mewujudkan motivasi kerja yang optimal pada perusahaan PT.

UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo, pemimpin mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu gaya kepemimpinan sangatlah penting. Selain dengan gaya kepemimpinan, kedisiplinan juga harus diterapkan dalam suatu perusahaan dengan tujuan karyawan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Dari gaya kepemimpinan dan kedisiplinan, akan lebih maksimal jika perusahaan memberikan kompensasi terhadap karyawan agar memiliki prestasi kerja tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut akan termotivasi dan lebih semangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dengan ini, penulis mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. UNIRAMA DUTA NIAGA PONOROGO”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka pokok masalah dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo ?

- b. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo ?
- c. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo ?
- d. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo ?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian :**

Berdasarkan perumusan masalah diatas , maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo.

- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo.

### **1.3.2. Manfaat Penelitian :**

Adapun manfaat dari penelitian adalah :

- a. Bagi Perusahaan

Dengan diadakannya penelitian ini, memberikan referensi apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo. Sehingga membantu karyawan untuk melakukan evaluasi dan memperbaiki menjadi lebih baik lagi.

- b. Bagi Mahasiswa/ Peneliti

Dapat membandingkan fenomena-fenomena yang ada di perusahaan yang diteliti dan dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas setelah melakukan penelitian.

- c. Bagi Pihak Lain/ Pembaca

Memberikan wawasan baru dan pengetahuan yang dijadikan acuan untuk membuat skripsi berikutnya khususnya mata kuliah manajemen Sumber Daya Manusia tentang gaya kepemimpinan,



Kedisiplinan, dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. UNIRAMA DUTA NIAGA Ponorogo.

d. Bagi Lembaga/ Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat guna untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dalam penelitian serta dapat pula dijadikan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil penelitian lebih sempurna.

