

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sistem operasi organisasi atau perusahaan, suatu potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya adalah salah satu modal dan menjadi suatu peranan yang paling penting dalam mencapai sebuah tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu suatu organisasi perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Karena kunci kesuksesan dari suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tetapi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang sangat berharga dan sangat penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan karena keberhasilan dari organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia menurut Komang Ardana (2012).

Menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk peranan yang mengelola dan memimpin perusahaan yang bersangkutan. Kondisi perusahaan yang sedang dipimpin akan berpengaruh terhadap perilaku para pemimpinnya, namun perilaku pemimpin juga sangat berpengaruh dengan kondisi organisasinya. Kepemimpinan ialah suatu sifat yang digunakan agar bisa mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai maksud dan tujuan di dalam sebuah komunitas apapun juga, seperti organisasi juga membutuhkan pemimpin-pemimpin yang mampu mewujudkan dari visi serta misi untuk tujuanyang lebih baik di masa depan. (Christanto, Febryan, 2017).

Seorang pemimpin di tuntut agar bisa menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan perusahaan, hal tersebut akan menjadikan seorang karyawan mendapatkan rasa percaya dan yakin terhadap pemimpinnya, dan hal tersebut akan menciptakan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan, Karyawan tanpa kepemimpinan seorang pemimpin akan kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Begitu pula kurangnya loyalitas terhadap

perusahaan akan mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan. Kepemimpinan yang sesuai dalam sebuah perusahaan akan membantu perusahaan mendapatkan produktivitas tenaga kerja yang efektif dan efisien.

Suwatno & Priansa (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Disamping kepemimpinan, Salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan yang potensial. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi karyawan berharap penuh agar kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhan dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun (Handoko, 2011: 155 dalam Martinus dan Budiyanto 2016).

Produktivitas kerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan (Rezaei and Baalasha, 2011). Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya (Obasan, 2012).

Menurut Agusthin aetal .(2012) keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik Negara atau sektor public sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan beserta manajemennya dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia. Cevat dan Ozge (2012) mengungkapkan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan asset utama yang harus dikelola secara professional.

Perkembangan dunia usaha dalam sektor jasa berlangsung dengan cukup pesat, semua perusahaan yang bergerak dalam sektor ini berlomba-lomba untuk memperbaiki kualitas perusahaan, baik itu produk maupun jasa, agar tetap diminati oleh para konsumen dan mampu bersaing baik dengan perusahaan lain tanpa ada batasan sedikitpun. Berbagai pendekatan dilakukan untuk mendapatkan konsumen baik melalui peningkatan sarana dan prasarana berfasilitas teknologi tinggi maupun dengan pengembangan sumber daya manusia. Persaingan untuk memberikan yang terbaik kepada konsumen telah menempatkan konsumen sebagai pengambil keputusan. Semakin banyaknya perusahaan sejenis yang beroperasi dengan berbagai produk atau jasa yang ditawarkan, membuat konsumen dapat menentukan pilihan sesuai dengan kebutuhannya. keberhasilan pemasaran suatu perusahaan tidak hanya dinilai dari seberapa banyak konsumen yang berhasil diperoleh, namun juga bagaimana cara mempertahankan konsumen tersebut.

Umumnya perusahaan mempunyai klasifikasi yang perusahaan inginkan dan ditetapkan sebagai standar kerja yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Manajemen perusahaan yang menetapkan standar kerja karyawan dan dalam pelaksanaannya memiliki kriteria-kriteria sebagai acuan dalam menentukan standar kerja tersebut seperti tingkat pendidikan, usia dan pengalaman kerja. Hal ini dimaksud agar perusahaan tidak

menerapkan standar yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah yang akibatnya akan merugikan perusahaan tersebut. Karyawan yang berprestasi adalah yang mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, sehingga akan kelihatan karyawan yang memiliki loyalitas-loyalitas yang tinggi. Perusahaan tentunya menginginkan seluruh karyawan bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan agar dapat menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan apa yang diinginkan, pemimpin perusahaan harus bisa memotivasi karyawannya untuk dapat memberikan kontribusi yang positif dan untuk memberikan hasil yang lebih baik lagi, perusahaan harus bisa membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat memberikan produktivitas kerja yang lebih baik dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Putra Muria Perkasa, terletak di Desa Puyoh RT 04 RW 01 Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus, Jawa Tengah, bergerak dalam bidang Jasa Pemasangan dan perawatan jaringan induksi listrik, perusahaan biasanya mengerjakan proyek yang di adakan oleh PT. PLN sebagai induk dari semua bidang listrik di Indonesia dan juga dari proyek instalasi gedung dan pemasangan jaringan listrik di Kudus, Pati, Jepara dan yang lainnya. PT. Putra Muria Perkasa juga melakukan perawatan jaringan listrik tegangan menengah kebawah, seperti jaringan tiang listrik yang mengarah ke pemakai yaitu rumah dan gedung dan sebagainya. tetapi pada tahun 2020, perusahaan masih belum bisa memenuhi target penyelesaian proyek dengan dengan tepat waktu, permasalahan yang terkait adalah dengan produktivitas kerja karyawan yang menimbulkan terjadinya masalah yang berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh untuk perusahaan, Berikut ini adalah proyek yang telah dikerjakan PT. Putra Muria Perkasa.

Berikut ini adalah proyek yang telah dikerjakan PT. Putra Muria Perkasa :

Tabel 1.1  
Data proyek PT. Putra Muria Perkasa Tahun 2020

| Bulan | Jumlah Proyek | Proyek Tidak Tepat Waktu |
|-------|---------------|--------------------------|
| Jan   | 19            | 0                        |
| Feb   | 18            | 6                        |
| Mar   | 13            | 4                        |
| Apr   | 15            | 6                        |
| Mei   | 9             | 0                        |
| Jun   | 12            | 2                        |
| Jul   | 10            | 4                        |
| Agust | 10            | 2                        |
| Sept  | 7             | 0                        |
| Okto  | 12            | 4                        |
| Nov   | 14            | 5                        |
| Des   | 13            | 2                        |

Sumber : PT. Putra Muria Perkasa, 2020

Berdasarkan table 1.1 pada PT. Putra Perkasa Muria menyimpulkan bahwa pada tahun 2020 perusahaan mendapatkan hasil produktivitas kerja karyawan yang masih kurang maksimal, dibuktikan dengan penyelesaian proyek masih banyak yang kurang tepat waktu, hal ini menimbulkan pembengkakan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan juga kerugian waktu, karyawan belum sepenuhnya bisa bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, dan apabila terus berlanjut, dikhawatirkan akan menjadikan kinerja perusahaan menurun, melihat persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan perusahaan lainnya yg terus berlomba lomba dalam mengembangkan kualitasnya masing masing.



Pengembangan produktivitas kerja, salah satu faktor dasar adalah mengembangkan sumber daya manusianya untuk mencapai produktivitas kerja yang baik, dan untuk mengupayakan hal tersebut, pemimpin adalah kunci dari sebuah perusahaan yang bisa membuat perubahan peningkatan dengan cara yang tepat, Seperti yang dikatakan Sriyani (2013) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan sekaligus pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Voonetal. (2012) kepemimpinan sebagai suatu proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan manajemen.

Perusahaan ini menerapkan gaya kepemimpinan delegatif, Kepemimpinan delegatif menurut Hasibuan (2012:172), merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Apabila Pemimpin membebaskan keputusan dibuat oleh siapa saja sehingga terkadang membuat semangat kerja tim pada umumnya menjadi rendah, dan berpengaruh pada produktivitas kerja yang kurang maksimal, hal ini dikarenakan lokasi pekerjaan yang berada diluar area perusahaan, dan untuk pemantauan sistem produktivitas kerja karyawan menjadi lebih susah dilakukan.

Pemimpin harus lah bisa menguasai dan membuat karyawan bisa merasa nyaman, dan bisa menciptakan loyalitas karyawan pada perusahaan, loyalitas sangat lah penting, karna bisa secara langsung mempengaruhi semangat dan sistem produktivitas kerja karyawan akan lebih baik. Apabila karyawan memiliki sikap loyalitas maka karyawan tersebut memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota badan usaha tersebut meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain, mempunyai suatu usaha yang lebih untuk organisasinya dan memberikan yang terbaik untuk perusahaannya.

Menurut A. Suyunus Adiwibowo (2012) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik, dan hasil penelitian oleh Abdul Fattah (2017) menunjukan Loyalitas Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja Karyawan, dan loyalitas dapat tercipta dengan adanya kompensasi yang tepat.

Kompensasi juga memberikan pengaruh kepada Produktivitas kerja karyawan, karena kompensasi atau kontribusi yang sepadan dari perusahaan terhadap karyawannya akan menciptakan timbal balik yang sepadan juga. Keterkaitan antara pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dikemukakan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah produktivitas kerja karyawan akan menjadi rendah.

Fenomena yang berkaitan dengan kompensasi adalah pemimpin dalam pemberian kompensasi masih belum sesuai terhadap produktivitas kerja karyawan, Berdasarkan hasil pengamatan pada PT. Putra Muria Perkasa dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan belum memadai seperti yang sudah ditetapkan pada batas upah minimum regional untuk wilayah Kudus. Berikut ini tabel kompensasi PT. Putra Muria Perkasa :

Tabel 1.2

Kompensasi PT. Putra Muria Perkasa

| <b>Pendapatan</b> | <b>Jumlah</b> |
|-------------------|---------------|
|-------------------|---------------|

|   |                    |
|---|--------------------|
| UMK Kudus tahun 2020                        | Rp 2.218.451/bulan |
| Gaji Pokok karyawan PT. Putra Muria Perkasa | Rp 2.050.000/bulan |
| Tunjangan Lembur                            | Rp 45.000/hari     |
| Bonus/THR                                   | Rp 500.000         |

Sumber : PT. Putra Muria Perkasa, 2020

Dari tabel tersebut adalah kompensasi yang diterima dan diperoleh karyawan pada setiap bulannya berdasarkan dari total hari aktif kerja, selain itu karyawan juga memiliki hitungan hari kerja dengan rata-rata 30 hari. Berdasarkan tabel kompensasi dari perusahaan yang didapat oleh karyawan produksi, akan menyebabkan karyawan tidak lagi bekerja dengan baik dan maksimal sehingga dapat mempengaruhi yaitu produktivitas kerja karyawan, dan belum adanya asuransi kecelakaan yang sesuai dengan kerja karyawan yang begitu besar resiko, hal ini menyebabkan karyawan masih was-was dengan kondisi pekerjaannya, dan bisa terjadinya resign oleh karyawan.

Banyak hal yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dan untuk meningkatkannya, dimana pemimpin di haruskan bisa memberikan suatu arahan motivasi dan contoh yang positif untuk karyawan dengan maksud untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, Pemimpin harus bisa memenangkan hati karyawan, karena dengan memenangkan hati karyawan pemimpin dapat mendapatkan loyalitas dari karyawan tersebut. Karyawan yang memberikan kepercayaan dan rasa hormat kepada pemimpin dan dikombinasikan dengan metode untuk menciptakan pengendalian budaya, maka hal ini akan mempercepat dan memperkuat internalisasi nilai-nilai kepada karyawan (Efferin dan Hartono, 2012). Selain dari itu, pemimpin perusahaan hendaknya memberikan kontribusi atau kompensasi yang sesuai, karna dari pemberian kompensasi yang tepat kepada



karyawan maka akan mendapatkan timbal balik yang baik, dan kompensasi juga dapat mempertahankan karyawan untuk tidak terjadinya resign.

Salah satu penelitian tentang kepemimpinan oleh Aries Susanti dan Sigit Wahyu Baskoro (2012) dengan judul gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. PLN (persero) APD Semarang. terdapat adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan yang signifikan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair (2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening menyatakan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.

Penelitian terkait gaya kepemimpinan oleh Ayu Purnama (2014 ) yang berjudul analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai PT. SUS Surarabaya, menunjukkan hasil Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Twinda Gilang wisnu Pradasa (2020) yang berjudul analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas pada PT. Linard Power Kontraktor Jakarta, menunjukkan hasil gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap loyalitas, namun tidak signifikan.

Kajian relevan lainnya Tria Mondiani (2014) yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (persero) UPJ Semarang. Adanya pengaruh yang signifikan diantara Kompensasi terhadap produktivitas Kerja karyawan. Penelitian lain dari Tanto Wijaya (2015) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi, menjelaskan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Penelitian terkait kompensasi, Putu Dita Saptarini dan Ni Made Yudhaningsih (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Parama Asia Sejahtera penelitian tersebut menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan, namun penelitian *Lulut Klaudia, Prayekti Prayekti, Jajuk Herwati* (2019) yang Berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Karyawan Menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak ada pengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi 0,052 dimana nilai ini diatas 0,05.

Berdasarkan pada latar belakang dan permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui loyalitas Karyawan pada PT. PUTRA MURIA PERKASA KUDUS**”..

## 1.2 Ruang Lingkup

**Ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut:**

a. Profil perusahaan

PT. Putra Muria Perkasa, terletak di Desa Puyoh RT 04 RW 01 Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus, Jawa Tengah, bergerak dalam bidang Jasa Pemasangan dan perawatan jaringan induksi listrik.

b. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Variabel eksogen adalah sebuah variabel dengan varibilitasnya yang dapat menjadi landasan berpikir sebagai dasar dan ditentukan oleh masalah-masalah yang berada diluar model. Variabel ini merupakan sebuah variabel yang setiap variabelnya dapat mempengaruhi variabel lain. Contohnya yaitu kepemimpinan dan kompensasi

2. Variabel endogen adalah sebuah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat sebab adanya variabel bebas. Maka variabel endogen merupakan sebuah variabel yang mendapatkan pengaruh dari variabel lain. Contohnya produktivitas kerja

3. Variabel intervening adalah sebuah variabel yang secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga membentuk hubungan yang secara tidak langsung tidak dapat diamati dan diukur. Contohnya loyalitas karyawan

c. Responden dalam penelitian ini berjumlah 132 karyawan PT. PUTRA MURIA PERKASA bertempat di Desa Puyoh RT 04 RW 01 Puyoh Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus, Jawa Tengah.

d. Data yang diambil pada tahun 2020.

e. Penelitian ini dilakukan 2 bulan setelah proposal disetujui.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

a. Pemimpin membebaskan keputusan dibuat oleh siapa saja sehingga terkadang membuat produktivitas kerja tim pada umumnya menjadi rendah.

b. Gaji belum sesuai UMR.

Dari perumusan masalah tersebut, menciptakan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT. Putra Muria Perkasa?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT. Putra Muria Perkasa?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. PUTRA MURIA PERKASA?

4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. PUTRA MURIA PERKASA?

5. Apakah terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. PUTRA MURIA PERKASA?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT. PUTRA MURIA PERKASA.

2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT. PUTRA MURIA PERKASA.

3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. PUTRA MURIA PERKASA.

4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. PUTRA MURIA PERKASA.

5. Menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. PUTRA MURIA PERKASA.

#### **1.5 Manfaat penelitian**

##### **1.5.1 Manfaat teoritis**

a. Bagi Penulis

b. Memberikan kesempatan dalam menerapkan teori, khususnya teori sumber daya manusia secara langsung dalam praktik lapangan. Mengembangkan kemampuan penulis dalam melakukan sebuah penelitian.

c. Bagi akademik

Manfaat bagi Universitas Murisa Kudus yaitu sebagai masukan yang bermanfaat bagi mahasiswa dalam memahami pengetahuan dan diharapkan dapat menambah kelengkapan hasil penelitian dengan masalah yang sama

### 1.5.2 Manfaat praktis

#### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman penelitian, bahan pertimbangan, sumbangan pemikiran, dan alternatif untuk memecahkan masalah di dalam organisasi atau perusahaan sehingga dapat memberikan pengetahuan faktor apa saja yang dapat ditimbulkan dari kepemimpinan dan kompensasi bagi produktivitas kerja karyawan melalui loyalitas.

