

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang terjadi di PT. Sariguna Primatirta terletak pada kinerja karyawan yang menurun pada tahun 2019 ke tahun 2020 adapun faktor yang mengakibatkan kinerja kurang maksimal diantaranya kepemimpinan yang kurang maksimal ditunjukkan kepada manajemen produksi kepada karyawan serta kompensasi yang terbatas pada gaji pokok dan tunjangan serta belum adanya sistem bonus dan penghargaan bagi karyawan sehingga menyebabkan rendahnya motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam bekerja dan berprestasi, berdasarkan masalah yang terjadi pada PT. Sariguna Primatirta maka pertanyaan penelitian ini meliputi:

- a. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Sariguna Primatirta ?
- b. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Sariguna Primatirta ?
- c. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta ?
- d. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta ?
- e. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sariguna Primatirta ?

- f. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada karyawan PT. Sariguna Primatirta ?
- g. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada karyawan PT. Sariguna Primatirta ?

1.2 Latar Belakang

Tiap perusahaan maupun organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja yang diberikan.

Namun perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik, disiplin tepat waktu dalam penyelesaian tugas serta memiliki *attitude* yang baik merupakan impian semua perusahaan dan *asset* bagi perusahaan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang dimana untuk mengatur hubungan pekerja agar aktif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017:10). Menurut Mangkunegara (2016:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pekerja.

PT. Sariguna Primatirta yang berada di desa Gondangmanis, kecamatan Bae, kabupaten Kudus ini setahun terakhir mengalami penurunan kinerja pada karyawan. Menurut observasi penelitian PT. Sariguna Primatirta mengalami penurunan kinerja pada karyawan sehingga memberikan dampak negatif terhadap perusahaan. Masih banyaknya pekerja yang sering tidak masuk atau mangkir selama dua tahun terakhir ini sehingga membuat proses produksi tidak bisa berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Perlakuan usaha yang dapat direalisasikan perseroan diantaranya adalah dengan memberi semangat karyawan dengan pemberian kompensasi sesuai. Karyawan yang memiliki dasar motivasi tinggi kelak kinerjanya menjadi meningkat dalam perseroan.

Fenomena yang terjadi di PT. Sariguna Primatirta mengenai kurangnya motivasi dari pimpinan kepada karyawan, ini terlihat dari jumlah hasil produksi yang tidak bisa memenuhi target. Menurut (Hasibuan, 2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut (Winardi, 2016:06) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Ketika motivasi diberikan tinggi terhadap karyawan maka

secara langsung *employee* akan bekerja dengan optimal serta dapat menyumbang kebaikan untuk kemajuan perseroan (Wibowo, 2016:8). Berkurangnya motivasi kerja serta rendahnya dukungan membuat karyawan tidak maksimal dalam bekerja serta tampak tak semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Table 1.1 : Tabel Produksi PT. Sariguna Primatirta Tahun Periode 2019-2021

Jenis Mesin	Target pencapaian/tahun	Pencapaian/tahun 2019	Pencapaian/tahun 2020	Pencapaian/tahun 2021
Galon 6 Liter	900 box/thn	883 box/thn	875 box/thn	869 box/thn
Botol 1.5 Liter	26.000 box/thn	24.686 box/thn	24.455 /thn	24.511 /thn
Cup 16 Line	70.200 box/thn	68.982 box/thn	68.875 box /thn	68.860 box /thn
Botol 550 mL	26.000 box	25.825 box/thn	25.788 box/thn	25.734 box/thn
Jumlah	123.100 box/thn	120.376 box/thn	119.993 box/thn	119.976 box/thn

Sumber : Sariguna Primatirta, 2021

Pada Tabel 1.1. Produksi PT. Sariguna Primatirta, Tahun 2019 pencapaian jumlah produksi berjumlah 120.376 box sedangkan jumlah target tercapai sebesar 123.100 box per tahunnya. Pada tahun 2020 dan tahun 2021 pencapaian jumlah produksi belum juga memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan dengan jumlah pencapaian 119.993 box dan 119.976 box. Dalam hal ini disebabkan kerana kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Masih kurangnya pemberian dorongan kepada karyawan yang berupa

arahan dan bimbingan dalam bekerja, membuat karyawan kurang jelas dengan tugas yang diberikan.

Fenomena yang terjadi di PT. Sariguna Primatirta tentang pembayaran kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada PT. Sariguna Primatirta sudah memberikan tunjangan hari raya, asuransi kesehatan berupa klinik kesehatan di lingkungan perseroan. Menurut Hasibuan (2016) kompensasi merupakan keseluruhan pendapatan yang berwujud uang, barang langsung dan tidak langsung yang didapatkan karyawan sebagai upah atas jasanya kepada perseroan. Ada dua kompensasi yaitu kompensasi langsung berwujud upah, gaji, tambahan insentif, serta bonus dan kompensasi tidak langsung berwujud tunjangan, asuransi dan rekreasi wisata yang dibiayai perseroan.

Untuk kompensasi berupa pembayaran langsung pada karyawan PT. Sariguna Primatirta mengalami penurunan jika dibandingkan dengan UMP Kabupaten Kudus, hal tersebut dilihat dari persentase tingkat kenaikan gaji karyawan di tahun 2019 ke tahun 2020 dan 2021 serta UMP Kabupaten Kudus tahun 2019 sampai tahun 2021. Berikut tabel mengenai perbandingan kompensasi karyawan PT. Sariguna Primatirta dengan UMP Kabupaten Kudus :

Table 1.2 : Tabel Perbandingan Kompensasi Karyawan PT. Sariguna Primatirta dengan UMP Kabupaten Kudus Tahun 2019 sampai Tahun 2021

No.	Jenis	2019	2020	2021	Rata-rata Persentase
1.	Kompensasi Karyawan	Rp.2.069.000	Rp.2.238.000	Rp.2.314.000	2,5 %
2.	UMP Kabupaten Kudus	Rp.2.044.000	Rp.2.218.000	Rp.2.294.000	3 %

Selisih	Rp. 25.000	Rp. 20.000	Rp. 20.000	5,5 %
---------	------------	------------	------------	-------

Sumber: PT. Sariguna Primatirta, 2021

Menurut data tabel diatas menunjukkan bahwa dari tahun 2019-2021 mengalami peningkatan pada pemberian kompensasi karyawan rata-rata sebesar 2,5%, sedangkan pada UMP Kabupaten Kudus dari tahun 2019-2021 mengalami peningkatan sebesar 3 %. Dan untuk nominal pada tahun 2020 dan 2021 terdapat selisih Rp.20.000. Fenomena kompensasi pada PT. Sariguna Primatirta mengenai kinerja karyawan dilihat dari sisi perbandingan kompensasi karyawan dengan UMP di Kudus dari tahun 2019-2021 yang mengalami penurunan dan berkurangnya karyawan karena dampak dari Covid-19. Hal tersebut dapat menjadikan indikasi menurunnya kinerja pada karyawan PT. Sariguna Primatirta.

Fenomena yang terjadi pada PT. Sariguna Primatirta mengenai kepemimpinan, kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya baik karena masih terdapat pemimpin yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaan bawahan. Pemimpin tersebut terlalu gampang untuk mengkonfirmasi suatu hasil tanpa memperhatikan *standart* pekerjaan. Seringnya mengalihkan tanggung jawab pada orang lain atau dapat dikatakan bahwa tidak pedulinya terhadap keadaan serta situasi di dalam perseroan. Beberapa pemimpin juga tidak memberikan motivasi pada bawahan untuk dapat bekerja secara optimal. Hal ini dikarenakan minimnya kesadaran pemimpin bahwa keberadaanya merupakan kunci terlaksananya profitabilitas perseroan.

Terdapat *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu terkait variabel yang diuji peneliti. Pada variabel Kepemimpinan, hasil penelitian Anum R. (2016), Elvino (2016), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pada variabel Kompensasi, hasil penelitian Erwinsyah *et al.* (2016), Sarira (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Pada variabel Kepemimpinan, hasil penelitian Indra, M. dan F. Pasaribu (2019), Rendyka (2017), yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Yakub (2016) menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel Kompensasi, hasil penelitian Ni Made Nurcahyani (2016), Jesslyn H. dan F. Andreani (2019), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Kurniawan (2016) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel Motivasi, hasil penelitian Ilham N. (2016), Sutanto (2017), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Komarudin (2016) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya, terdapat kesenjangan terhadap hasil penelitian pada variabel-variabel tersebut. Oleh karena

itu, penulis melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. SARIGUNA PRIMATIRTA KUDUS.”**

1.3 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini, yaitu meliputi objek nya pada PT. Sariguna Primatirta yang terdiri sebagai berikut :

- a. Variabel yang mempengaruhi dalam penelitian ini (variabel eksogen) adalah Kepemimpinan dan Kompensasi.
- b. Variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini (variabel endogen) adalah Motivasi dan Kinerja karyawan.
- c. Objek penelitian yaitu karyawan tetap PT. Sariguna Primatirta.
- d. Waktu Yang digunakan untuk penelitian ini adalah selama empat bulan berawal dari bulan Oktober sampai bulan Januari 2021.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya, dengan model-model teoritis yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan.

1.4.2 Manfaat Praktik

Memberikan gambaran pengetahuan terhadap perusahaan mengenai bagaimana pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi kerja dan Kinerja karyawan pada kondisi lapangan yang sesungguhnya.

1.5 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi kerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta.
- d. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta.
- e. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta.
- f. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- g. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening.