

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Setiap perusahaan akan terus berupaya mempertahankan eksistensinya dan terus berjuang agar perusahaan tersebut mampu maju dan mengikuti perkembangan zaman, keberhasilan suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila mampu mengelola sumberdaya manusia dengan baik hal ini dikatakan benar apabila sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi berjalan dengan baik dan sesuai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang, Perusahaan yang ingin berkembang dan maju tidak pernah lepas dengan adanya sumberdaya manusia sehingga jika suatu perusahaan ingin berkembang pesat maka sumber daya yang ada harus dimanfaatkan dengan betul dan benar. Untuk mencapai hasil yang diharapkan, perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap perusahaan.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan sebagai titik tumpu pengembangan sebuah organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai suatu tujuan organisasi ataupun untuk beradaptasi dengan perusahaan yang terjadi di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Menurut Robbins (2017 :262) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi

intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik. Prinsip dari kepemimpinan transformasional diantaranya memberikan motivasi kepada para bawahan untuk melakukan yang lebih baik, dari biasanya dilakukan dengan maksud untuk menambah rasa percaya diri yang akan membawa pengaruh terhadap kemajuan kinerja (Senny *et al.*, 2018). Diharapkan seorang pemimpin selalu memberi motivasi yang besar pada para karyawan agar lebih giat bekerja untuk mencapai tujuan bersama, bukan demi kepentingan pribadi melainkan agar suatu perusahaan tersebut dapat berkembang terus dibandingkan perusahaan lainnya, Karena seorang pemimpin transformasional selalu memberikan inspirasi dan motivasi yang lebih jelas serta energi yang baik untuk mewujudkan suatu tujuan yang besar.

PT Cisarua mountain dairy Purwosari merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perindustrian dan perdagangan yang dikhususkan pada bidang minuman. Susu UHT Cimory, Yogurt Dan Squezee yang sesuai permintaan atau pesanan pembeli. Agar dapat menghasilkan produk yang baik, halal yang sesuai permintaan pembeli, para karyawan dituntut untuk bekerja secara efektif, efisien dan mempunyai produktivitas yang baik Sehingga mampu menghasilkan produk yang berkualitas. melalui Observasi Kepada Karyawan di PT Cimory, dimana sikap pimpinan dalam memimpin perusahaan dirasakan karyawan kurang optimal. Hal ini disebabkan antara lain karena pimpinan kurang memperhatikan dan kurang tanggap terhadap apa yang diinginkan pegawai, pegawai tidak diawasi secara berkala oleh atasan sehingga bekerja lebih seadanya, dalam menyelesaikan masalah atasan kurang tanggap dan terlalu

lama dalam pembuatan keputusan. Saat pengambilan keputusan tidak melibatkan karyawan sehingga sulit dalam hal pelaksanaannya. Atasan juga tidak melibatkan karyawan sehingga sulit dalam hal pelaksanaannya.

Dalam masalah ini Atasan juga tidak memberikan motivasi dan tidak menjalin hubungan baik dengan karyawan sehingga sulit membangkitkan semangat karyawan yang menyebabkan banyak karyawan yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa izin dan sering mengabaikan pekerjaan sehingga mengakibatkan ketidak tepatan dalam menyelesaikan pesanan produk dari Pelanggan. Terdapat pula Seorang pemimpin yang kurang menguasai bidangnya sehingga bawahan ataupun karyawan sering kali merasa geram akan tindakan seorang pemimpin yang tidak menguasai pekerjaannya dan lebih melempar kepada bawahan pekerjaan tersebut, dengan hal ini pemimpin yang kurang kompeten dapat menghambat berkembangnya suatu perusahaan tersebut.

Tenaga kerja merupakan faktor utama sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi ataupun perusahaan yang mana Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun (Gandung & Suwanto, 2021). Permasalahan tenaga kerja mengenai gaji ataupun seorang pemimpin tidak dapat dihindari oleh karena itu dari seiringnya waktu pemerintah dan organisasi ataupun perusahaan berusaha memberikan jalan bagi kedua belah pihak agar masalah yang timbul tidak merugikan karyawan maupun organisasi.

Dalam mensejahterakan karyawan perusahaan perlu membalas jasa para karyawan melalui kompensasi yang dikhususkan untuk karyawan agar karyawan mampu bekerja dengan konsisten dengan melengkapi kebutuhan mereka.

Menurut Simamora (2015:445), Kompensasi merupakan merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan *finansial (financial rewards)* yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organis. Samsudin (2006: 187) Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah dan gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*finansial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non finansial*). Sedangkan menurut

Dalam perusahaan PT. Cimory ada beberapa masalah dalam pemberian kompensasi yang mana dari hasil survei kepada karyawan yang berjumlah 159 karyawan pkwt dan 69 *outshorsing* terdapat beberapa perbedaan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan outshorshing dan pkwt yang tidak sesuai dengan beban kerja yang sangat besar dan kurang mendukung dengan memberikan kompensasi yang sedikit, Karyawan merasa bahwa gaji yang diterimanya masih kurang untuk memenuhi kebutuhannya. Apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhannya, maka hal tersebut membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja, hal ini terlihat dari kurangnya tanggung jawab dan kesadaran kerja yang berdampak pada turunnya citra perusahaan yaitu produktivitas atau kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2016:102) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam menggunakan sumber daya dengan efektif dan efisien persatuan

waktu. Menurut Hasibuan (2016:94) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Produktivitas kerja merupakan kemampuan tenaga kerja dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang tenaga kerja dapat disebut produktif apabila mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang tepat. Dengan hal ini kepemimpinan transformasional dan kompensasi saling berkesinambungan terhadap produktivitas karyawan, melalui seorang pemimpin bawahan dapat bekerja dengan jujur dan teratur dan pemberian kompensasi karyawan lebih semangat dalam menghasilkan output perusahaan yang bernilai tambah bagi perusahaan.

Masalah lain mengenai produktivitas dalam perusahaan PT. Cimory ini adalah karyawan dalam bekerja kurang optimal sehingga dampak yang diperoleh perusahaan kurang mencapai target dan terbengkalainya mesin-mesin produksi yang diakibatkan fasilitas alat cadangan kurang memadai dengan hal ini produksi menjadi terhambat dan dalam hal produksi tergantung sesuai pesanan sehingga perusahaan ini kurang konsisten dalam masalah penjualan. Pada hakekatnya kepemimpinan dan kompensasi sangat penting yang dapat menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Cisarua Mountain Dairy”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan Transformasional dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cisarua Mountain Dairy?
2. Apakah kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cisarua Mountain Dairy?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cisarua Mountain Dairy?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan Transformasional dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cisarua Mountain Dairy.
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cisarua Mountain Dairy.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cisarua Mountain Dairy.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan kontribusi bagi beberapa pihak yang terkait, antara lain bagi akademisi, bagi pihak manajemen perusahaan, dan bagi masyarakat.

##### **1. Bagi Peneliti**

Untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia dan organisasi tepatnya pada penelitian tentang kepemimpinan dan kompensasi serta produktivitas kerja karyawan.

##### **2. Bagi Lembaga/ Organisasi**

Hasil dari penelitian ini agar dapat menjadikan sebagai sumbangan pemikiran (input) dalam pembuatan kebijakan mengenai masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kompensasi.

##### **3. Bagi Universitas**

Menambah perbendaharaan hasil penelitian dari mahasiswa Universitas Merdeka Pasuruan

##### **4. Bagi Pihak Lain**

Memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan literatur dan sebagai acuan pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.