

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Zaman modern ini, dapat menjanjikan suatu peluang dan tantangan di dunia berbisnis. Tidak diragukan lagi persaingan dalam berbisnis semakin akan tajam, maka tidak ada alasan lagi bagi perusahaan untuk melakukan perubahan terhadap Sumber daya Manusia (SDM) karena untuk memajukan suatu perusahaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang terampil.

Kota Batam adalah kota yang terletak tidak jauh dari negara Singapura, Malaysia dan negara lainya yang strategi dalam perhubungan baik secara internasional maupun domestik. Dalam hal ini juga tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung sepenuhnya kebutuhan usaha seperti pelabuhan bongkar muat berstandar internasional, ketersediaan kawasan industrial baik impor maupun eksportir, perdagangan dan lainnya. Kota Batam sebagai lokasi yang sangat strategis sehingga pengembangan usaha di pulau Batam mampu menawarkan iklim investasi yang berbeda dengan daerah lainnya.

Disebabkan adanya era globalisasi, tidak hanya akan meningkatkan perekonomian dalam sektor industri saat ini yang berjalan di dunia bisnis yang berkembang dengan pesat, sehingga menciptakan suatu persaingan bisnis yang ketat. Dengan demikian setiap perusahaan harus mampu memahami kelangsungan

hidup perusahaan dan bekerja keras untuk membuat strategi baru dalam menciptakan produk dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat ini.

Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai suatu pekerjaan dengan cepat, adaptif, dan responsif agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dalam kondisi tersebut maka perusahaan akan memiliki suatu peluang untuk lebih unggul dalam persaingan bisnis.

Keputusan yang menentukan apakah organisasi dapat menentukan atau mengembangkan sumber daya sebaiknya dilakukan secara terstruktur dan terhimpun dalam sistem kerja serta peraturan perusahaan agar dapat menekan tingkat kesalahan yang mungkin pernah terjadi sebelumnya, seperti menempatkan karyawan tidak sesuai dengan skill atau kemampuan mereka dalam posisi yang terisi, dengan melakukan hal tersebut maka perusahaan dapat lebih mengarah ke tujuan yang di inginkan perusahaan tersebut.

Semula sumber daya manusia (SDM) merupakan terjemahan dari *Human resources*, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan *Manpower* (tenaga kerja). Untuk mengarahkan manusia sesuai dengan yang dihendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang akan menentukan perilaku orang-orang yang bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dalam motivasi.

Motivasi kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan seorang pemimpin atau pengarah agar karyawan dapat memiliki semangat untuk

berjuang sesuai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi kerja kepada karyawan maka akan sulit untuk bekerja sama bagi kepentingan pribadi karyawan dan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam organisasi memotivasi karyawan bukanlah hal yang mudah tercapai jika gaya kepemimpinan yang menyebabkan kurang nyamannya suatu lingkungan kerja. Maka faktor gaya kepemimpinan memegang peran penting karena pemimpin itulah yang akan mengerahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus tugas yang tidak mudah. Pemimpin merupakan pilar yang memotivasi karyawannya, pemimpin juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang dapat memengaruhi perilaku individu serta produktivitas kerja karyawan tersebut.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam memberikan suatu pengarahan agar bawahannya dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan dan secara pribadi tidak menimbulkan hal yang kurang disenangi terhadap cara memimpinnya. Disamping motivasi dan gaya kepemimpinan yang efektif, kompensasi yang adil juga berpengaruh besar terhadap perkembangan suatu organisasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Selain motivasi dan kepemimpinan yang tepat, perlunya sistem kompensasi yang dapat membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci

organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk imbalan jasa yang telah diberikan perusahaan atas kerja kerasnya karyawan dalam melaksanakan suatu tugas. Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya pada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka.

Tujuan organisasi akan tercapai jika terdapat produktivitas kerja yang tinggi dari para pekerja. Untuk meningkatkan produktivitas maka tidak ragu lagi seorang pemimpin harus memotivasi karyawan agar dapat bersemangat dalam melaksanakan suatu kerjaan, gaya kepemimpinan yang dihormati para karyawan dan tidak lepas juga kompensasi yang adil, maka produktivitas akan meningkat karena telah memberi karyawan suatu tujuan untuk berjuang menjadi lebih baik.

Produktivitas merupakan interaksi antara pendidikan dan pengalaman, dimana produktivitas merupakan hal penting untuk mengukur sejauh mana SDM dalam suatu organisasi, SDM yang memiliki Produktivitas kerja yang tinggi akan lebih searah dalam mencapai tujuan organisasi. Produktivitas merupakan suatu aktivitas manusia yang bekerja untuk menghasilkan suatu barang atau jasa dan juga merupakan suatu tanda keefektifan dari manajemen dalam melakukan produksi.

PT Sat Nusapersada Tbk (PTSN) merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 1990 yang sudah bersejarah sekitar 26 tahun di Kota Batam, perusahaan

ini didirikan oleh Bapak Abidin Hasibuan. Perusahaan tersebut beroperasi di bidang pembuatan komponen elektronik, perakitan bagian mekanik dan pemasok papan sirkuit cetak. Produk utama PT Sat Nusapersada Tbk terdiri atas peralatan jaringan dan komputer, elektronik konsumen dan perangkat, bagian genggam, perangkat multimedia, produk telekomunikasi, *power supply* dan komponen elektronik otomotif. Perusahaan tersebut menjual produknya di Singapura, Malaysia, Cina, Thailand hingga Jepang. Perusahaan sudah berstatus ISO (International Standard Organization) dan tercatat di Bursa Efek Indonesia dengan nama saham PTSN di tahun 2007 pada Papan Utama. PT Sat Nusapersada Tbk, memiliki berbagai departemen yang salah satunya bernama Departemen Moulding yang didirikan pada tahun 2007, departemen tersebut didirikan dan dirancang khusus dengan tata letak yang sesuai dengan ukuran peralatan produksi dan untuk mempermudah mengalokasikan peralatan produksi tersebut di dalamnya. Berdirinya departemen moulding ini merupakan pemindahan dari sub cabang PT Sat Nusapersada yang didirikan pada tahun 1992 dengan nama PT Sat Nusapersada Brothers yang berlokasi di Kara Industrial Park, Batam Centre. Pemindahan tersebut dikarenakan peningkatan produksi yang menyebabkan kurangnya ruang untuk mengalokasikan peralatan atau mesin produksi yang dari awalnya 20 mesin hingga sekarang menjadi 34 mesin. Berikut merupakan daftar 5 tahun terakhir karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk pada periode tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Total Karyawan Departemen Moulding

| Position | Moulding Manpower Monthly Status | | | | |
|------------------|----------------------------------|------------|------------|------------|------------|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Jur. Tech | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Tech 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Tech 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Snr. Tech | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Engg. Asst | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Asst. Engg | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Engg | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Snr. Engg | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Supporter | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Asst. Leader | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Leader | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Asst. Supv | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Supervisor | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Snr. Supv | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| S'tendent | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| IPQC 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| OQC 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Leader IPQC | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| Leader OQC | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Packing Boy | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| M.handler | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Store | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Foreman | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Forelady | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Asst.PC-1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Asst.PC-2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Asst.PC-3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| PC-1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Snr.PC | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cleaning Service | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Clerk | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Operator | 43 | 37 | 38 | 44 | 43 |
| Total | 112 | 103 | 104 | 110 | 109 |

Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk (Moulding Dept)/2016

Dengan memiliki citra dan nama baik perusahaan di pandangan dunia internasional, PT Sat Nusapersada Tbk khususnya pada departemen moulding sangat memerlukan tenaga kerja yang terampil. Tetapi kurangnya motivasi antara atasan terhadap karyawan disebabkan atasan yang kurang memberikan pengarahan yang lebih spesifik tentang suatu tugas yang harus dilaksanakan dan pada saat terjadi kesalahan dalam pengerjakan suatu tugas, atasan seharusnya memberi tahu prosedur-prosedur dalam penyelesaian suatu tugas agar tidak terjadi kesalahan yang sama hal ini akan mendorong karyawan untuk lebih percaya diri atas tugas yang diberikan atasan. Sehingga dapat meningkatkan efektif dan efisien karyawan itu sendiri dalam melaksanakan suatu tugas.

Masalah gaya kepemimpinan atasan departemen molding yang bersifat kurang menciptakan suasana bersahabat dengan karyawannya dan kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahannya dapat menyebabkan karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan tidak sesuai dengan intruksi atasan. Gaya kepemimpinan yang kurang memberikan karyawan untuk berpendapat, saran maupun strategi dalam penyelesaian suatu masalah karena lebih menganggap bawahannya masih tidak memiliki pengalaman yang cukup matang. Serta timbulnya kurang percaya atasan dalam memberi tugas kepada bawahannya karena takut terjadi kesalahan yang sama dan akan menunda suatu proses pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang percaya diri.

Setiap perusahaan pasti menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari karyawan, hal ini dapat didukung apabila biaya kompensasi yang mereka berikan itu cukup bagi karyawan itu sendiri. Pemberian kompensasi atau

balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya, oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai kompensasi yang diberikan kepada oleh tiap-tiap karyawan tersebut apakah sudah bersifat adil bagi karyawan karena dalam pemberian kompensasi sebenarnya dapat dilihat dari produktivitas karyawan itu sendiri. Karyawan bekerja untuk mempertahankan kelangsungan baik hidupnya maupun keluarganya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Apabila kompensasi yang diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhannya kemungkinan akan timbul pemikiran bahwa demo yang dilakukan untuk meningkatkan upah merupakan hal yang positif bagi mereka.

Hal ini merupakan masalah yang serius karena dengan masalah motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi dapat mempengaruhi menurunnya produktivitas kerja karyawan bahkan menghambat suatu perkembangan terhadap perusahaan.

Maka dengan hal tersebut sangatlah penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil dalam melaksanakan operasional perusahaan dan perkembangan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini disusun dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Molding PT Sat Nusapersada Tbk ”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat didefinisikan beberapa masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk sebagai berikut.

1. Kurangnya motivasi antara atasan terhadap bawahannya.
2. Gaya Kepemimpinan yang kurang memberi bawahan berpendapat.
3. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.
4. Penyelesaian suatu pekerjaan yang kurang efektif dan efisien
5. Kompensasi yang kurang adil terhadap karyawan.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas serta, maka perlu ditetapkan batasan-batasan terhadap permasalahan yang diteliti. Adapun batasan pada variabel yang dimaksud yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan produktivitas kerja. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk ?

2. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk ?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang ingin di indentifikasikan pada penelitian ini, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk.

1.6. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian pasti memiliki hasil yang bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat dari 2 aspek, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah kemampuan peneliti dalam menerapkan teori-teori ekonomi yang diperoleh di bangku perkuliahan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dari hasil penelitian untuk diteliti dengan keilmuan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi manajemen departemen molding PT Sat Nusapersada Tbk dalam menjalankan usahanya. Penelitian ini juga menjadi sumbangan yang bermanfaat untuk perusahaan dalam rangka lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan atas perbaikan aspek kedisiplinan dan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam maupun luar dari perusahaan.