

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan asset penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan yang ada didalam suatu organisasi. Segala hasil yang didapatkan oleh suatu organisasi tidak luput dari kinerja yang dimiliki sumber daya didalamnya. Setiap organisasi harus bias meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap individunya. Komitmen organisasi setiap individu dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ada didalamnya.

Gaya kepemimpinan Menurut Ordway Tead dalam Mohammad Adam Husein, Indupurnahayu, Anwar Rahim (2018:31) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain bekerjasama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Seorang pemimpin harus melihat, mengamati dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya.

Seorang manager atau pemimpin tentu saja menginginkan karyawannya bekerja dengan giat, mencapai target, menyelesaikan laporan sesuai *dead line* dan datang selalu tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku demikian, dibutuhkan gaya kepemimpinan dari manager yang sangat berpengaruh pada motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting dalam kemajuan organisasi untuk maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari gaya

kepemimpinan seorang pemimpin baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan dan memberikan pengaruh yang penting agar tujuan perusahaan tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung tercapainya suasana kerja yang baik.

Sinambela dalam Fenny, Cut Fitri Rostina, Hendra Nazmi, Intania, Vincent (2017:43) "Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan seluruh pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada perusahaan, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan".

Menurut Sutrisno dalam Abdul Latief , Muhammad Rizqi Zati, Siti Mariana(2018:37), kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno dalam Abdul Latief, Muhammad Rizqi Zati, Siti Mariana (2018:37), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan terhadap organisasi.

Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akselerasi yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan

kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi.

Menurut Sarwoto dalam Iin Murtafia & Suryalena (2015:7) lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti dalam Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya (2014:2&3), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu factor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan.

Begitu pula dengan yang ada di CV Konsep Global Media yang bertempat di pondokcandra Jl. Mangga 2 No. E287 Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo. CV. Konsep Studio merupakan perusahaan *startup* yang bergerak dibidang persewaan kamera dan membuat sekalian memasarkan *flashcard* untuk belajar baca dan belajar Bahasa Inggris bagi anak-anak. Alasan saya memilih perusahaan ini adalah perusahaan ini belum lama berdiri tetapi bias berkembang dengan pesat, di perusahaan ini juga karyawannya masih banyak yang remaja dan gaya kepemimpinannya berbeda dengan perusahaan yang lain dikarenakan pemilik perusahaan ini juga masih muda.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, judul penelitian ini ingin mengkaji tentang: "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI

## DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI CV. KONSEP GLOBAL MEDIA”.

### 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di CV. Konsep Global Media?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di CV. Konsep Global Media?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di CV Konsep Global Media?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di CV. Konsep Global Media?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi di CV.Konsep Global Media
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap KomitmenOrganisasi di CV. Konsep Global Media
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di CV Konsep Global Media
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di CV. Konsep Global Media

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dalam hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sabagai berikut :

## 1. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi kerja dan produktivitas karyawan
- b. Menjadi bahan referensi atau bacaan, khususnya bagi pihak yang mengadakan penelitian sejenis.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

### b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi tentang pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas karyawan.

### c. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan tambahan wacana ilmiah bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya sebagai bahan acuan dan atau pertimbangan dalam penulisan karya ilmiah.

### d. Bagi Peneliti

Peneliti berharap dapat memberikan kontribusi terhadap kalangan akademis yang akan melakukan penelitian ini, serta menambah pengalaman, wawasan dan mengaplikasikan pengetahuan teori yang diperoleh selama studi di Jurusan Manajemen (Sumber Daya Manusia)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI  
Adi Buana Surabaya dimasa depan.