

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Ardana dkk. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksanaan dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan itu sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Upaya untuk

meningkatkan kinerja karyawan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan. Menurut Soelaiman Sukmalana (2007) yang dikutip oleh Tannady (2017 : 153), kinerja merupakan suatu yang harus dikerjakan dan dihasilkan dimana keluarannya dapat berupa barang atau jasa dalam periode tertentu dan memiliki ukuran tertentu dan dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai kemampuan, kecakapannya dan pengalaman.

Banyak hal yang dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai, diantaranya adalah kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi. Pemimpin yang benar akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pribadinya, yang nantinya diharapkan akan meningkatkan juga kinerja organisasi, sehingga tujuan yang diharapkan akan lebih mudah tercapai. Pemimpin juga harus mampu memperhatikan motivasi pegawainya, karena dengan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai dengan maksimal. Masalah kepemimpinan selalu menjadi bahan perdebatan orang dari masa ke masa ini tidak lain karena kenyataan bahwa dalam kehidupan ini, kehadiran para pemimpin memang sangat dibutuhkan. Dalam kehidupan organisasi manapun seorang pemimpin memainkan peranan yang sangat dominan, apalagi dikaitkan dengan keharusan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang, antara lain karena kemajuan pesat yang terjadi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan yang sangat pesat itu didalamnya mengandung tantangan dan peluang, oleh karenanya bagi

seorang pemimpin, perkembangan tersebut bukan hanya harus diantisipasi melainkan juga harus dimanfaatkan secara baik.

Kepemimpinan tidak berada dalam suatu ruang yang faku namun esensi yang dinamis dan selalu berkembang sejalan dengan perkembangan kehidupan masyarakat. Peran seorang pemimpin untuk bisa mengendalikan organisasi agar bisa mencapai tujuan organisasi merupakan faktor kunci dari keberhasilan organisasi itu. Tidak ada satupun organisasi yang ada didunia ini yang tidak ada pemimpinnya, atau dengan kata lain setiap kehidupan kelompok atau setiap organisasi, sekecil apapun organisasi itu pastilah ada seseorang yang ditunjuk dan dipercaya untuk menjadi pemimpinnya. Kebutuhan akan seorang pemimpin yang handal dalam segala bidang memang sangat diidam-idamkan organisasi, apapun bentuk dan tujuan dari organisasi tersebut. Mengapa kebutuhan pemimpin ini menjadi begitu urgen dalam sebuah organisasi. Suatu ungkapan yang mulia menyatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan, pendanaan suatu pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting dalam organisasi. Disamping kualitas kepemimpinan yang harus dimiliki seorang pemimpin harus bisa berkomunikasi dengan baik, pemimpin harus bisa menyediakan sarana yang dibutuhkan, dan memberi peluang kesempatan berkembang bagi organisasi yang dipimpinnya, sehingga dalam upaya menjalankan fungsi kepemimpinannya dapat berhasil dengan baik.

Siagian (2018:307) menyatakan bahwa pemeliharaan hubungan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan. Aktivitas sehari-hari pemimpin sangat menekankan pentingnya komunikasi antar pribadi yang efektif. Pemimpin menyediakan informasi yang harus dipahami mereka memberi perintah dan instruksi (yang harus dipatuhi dan dipelajari dan mereka berusaha mempengaruhi dan membujuk (yang harus diterima dan dilakukan). Oleh karena itu cara pemimpin berkomunikasi baik sebagai pengirim maupun sebagai penerima sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan, dari satu pihak (dalam hal ini manusia) ke pihak lain. Komunikasi merupakan urat nadi aktivitas setiap kelompok manusia karena melalui komunikasi tercipta saling pengertian antara pihak tertentu dengan pihak lain, sekaligus juga meningkatkan keharmonisan dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan atau tugas yang berbeda-beda. Mengingat bahwa dalam organisasi terdapat individu-individu berbeda karakter yang harus menggabungkan diri dalam tim-tim kerja, komunikasi yang seharusnya dikembangkan dengan baik. Melalui komunikasi yang baik setiap pegawai dapat mengetahui tanggungjawab dan wewenang masing-masing. Dengan komunikasi yang baik maka maksud dari seorang individu kepada individu lainnya akan tersampaikan dengan baik pula, lain halnya jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka dikhawatirkan akan terjadi *missed communication* dan *missed understanding*. Lebih

lanjut jika hal ini dibiarkan terus berlangsung maka kinerja individu dalam lingkup kecil dan perusahaan dalam lingkup besar akan terganggu. PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo mengawali kiprahnya dibidang jasa konstruksi sipil berskala kecil yang didirikan pada tanggal 30 November 2004, pada saat ini telah berkembang menjadi perusahaan dibidang jasa konstruksi sipil dan M/E(Mekanikal Elektrikal), *metal manufacture plant*. Saat ini PT. Multi Energy Nusantara sedang menghadapi masalah di bagian sumber daya manusia, yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan hal ini diindikasi dengan turunnya waktu penyelesaian proyek.

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa target penyelesaian proyek pada tahun 2018 pada triwulan pertama lama penyelesaian stabil dalam jangka waktu yang diberikan perusahaan, pada triwulan kedua lama penyelesaian standard dalam jangka waktu yang diberikan perusahaan, pada triwulan ketiga lama penyelesaian menurun dalam jangka waktu yang diberikan perusahaan, pada Triwulan keempat lama penyelesaian semakin menurun dalam jangka waktu yang diberikan perusahaan. Hal ini mengindikasikan tingkat kinerja karyawan yang rendah pada PT. Multi Energy Nusantara. Adanya harapan dan juga tuntutan kerja tinggi tersebut, tidak menutup kemungkinan bahwa perusahaan mengalami rendahnya gaya kepemimpinan, minimnya komunikasi dan disiplin kerja yang dialami para karyawannya.

Tabel 1.1 : Data Pengerjaan Proyek PT. Multi Energy Nusantara 2018

Data Pengerjaan Proyek Tahun 2015 Per-Triwulan					
Triwulan	Client	Jenis Proyek	Wilayah	Target	Lama

				Penyelesaian	Penyelesaian
Triwulan 1					
Januari	PT. PLN	Pengadaan dan Pemasangan Kubikel 20 Kv	Surabaya	4 Hari	3 Hari
Februari	PT. Jaya Kertas	Pembangunan Gardu Induk 150 KV	Sidoarjo	5 Hari	4 Hari
Maret	PT. Kencana Alam Putra	Pembangunan Gardu Induk 150 KV	Surabaya	6 Hari	7 Hari
Triwulan 2:					
April	PLDF Kangean	Perbaikan Fenerator Sommer 750 Kv	Bawean	2 Hari	2 Hari
Mei	PT. PLN	Pemasangan Control Divice Recloser 20 Kv	Sedayu	1 Hari	2 Hari
Juni	PT. Kencana Alam Putra	Retaining Wall 8 SUTT 150 Kv	Rembang	5 Hari	8 Hari
Triwulan 3					
Juli	PT. Kencana Alam Putra	Erection Tower SUTT 150 Kv	Rembang	2 Hari	4 Hari
Agustus	PT. Kencana Alam Putra	Erection Tower SUTT 150 Kv	Tuban	3 Hari	6 Hari
September	PT. PLN	Pemasangan Trafo Gardu Induk	Lumajang	6 Hari	10 Hari
Triwulan 4					
Oktober	PT. PLN	Pemasangan Trafo Gardu Induk	Tuban	3 Hari	6 Hari
November	PT. PLN	Pemasangan Kabel Kopel MV Cell	Waru	2 Hari	3 Hari
Desember	PT. PLN	Relokasi MV Cell 20 KV Gardu Induk	Ngawi	5 Hari	9 Hari

Sumber: PT. Multi Energy Nusantara.

Menurut Simamora yang dikutip oleh Thoha (2017), disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum

bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Semakin disiplin seorang pegawai, semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jika pekerjaan tersebut dalam satu hari belum selesai semakin banyak maka tugas tersebut semakin berat dan batas waktu pengerjaan tugas yang sangat singkat membebani karyawan. Terkait dengan pendapat di atas maka cerminan perilaku konsisten pemimpin yang diakomodir dalam gaya kepemimpinan dan dengan komunikasi serta disiplin kerja, seorang pemimpin dapat mentransformasikan segala kebijakan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh yang dimanifestasikan sebagai kinerja karyawan dari pemimpin itu sendiri. Dari pola pikir inilah maka sangat menarik mengambil topik sebagai berikut **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Energy Nusantara Di Sidoarjo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian tersebut di atas maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo?

- 2) Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo?
- 3) Diantara gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja, manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah ini, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo.
- 3) Untuk mengetahui diantara gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan terlaksananya penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat, baik manfaat akademis maupun manfaat praktis yang antara lain sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan referensi terhadap kampus STIE Mahardhika Surabaya, para dosen dan mahasiswa yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat merupakan bahan informasi bagi penelitian – penelitian selanjutnya yang membutuhkan ilmu dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Aspek praktis.

Diharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo, dalam menerapkan gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja guna peningkatan kinerja karyawan.