

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber energi manusia berperan krusial, apalagi tanpa bisa terlepas dari suatu industri. Pada hakikatnya, sumber energi manusia pada suatu industri selaku penggerak, pemikir serta perencana buat menggapai perencanaan organisasi. Suatu organisasi tentu menginginkan para pegawainya berkinerja baik buat menggapai tujuannya. Kinerja merupakan sesuatu tanggung jawab yang dicoba pekerja ataupun bawahan dan yang berkaitan dengan keadaan pekerja di suatu organisasi. Kinerja karyawan berkaitan dengan mutu serta kuantitas. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang cocok dengan sasaran yang mau dicapai oleh suatu industri.

Pada dasarnya kinerja merupakan suatu yang dicoba karyawan sehingga mereka pengaruhi seberapa banyak mereka berikan donasi kepada industri. Dalam mewujudkan kinerja karyawan cocok kemauan, terdapat sebagian aspek yang pengaruhi kinerja karyawan, adalah kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, keahlian kerja, disiplin kerja serta budaya kerja. Pada riset ini hendak mengulas 3 aspek yang diidentifikasi memengaruhi daya kerja pegawai, yaitu kepemimpinan, motivasi bekerja, serta disiplin kerja.

Aspek awal yang diidentifikasi pengaruhi kinerja karyawan merupakan kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu bidang studi serta pula sesuatu keahlian instan yang mencakup keahlian seorang ataupun suatu organisasi buat “mengetuai” ataupun membimbing orang lain, regu, ataupun segala organisasi. Kepemimpinan mempunyai kedudukan berarti dalam organisasi, dimana pemimpin bertugas mengawasi dan mengendalikan jalannya sesuatu organisasi. Bagaimana pemimpin menjalankan ikatan dengan karyawan,

Bagaimana mereka berikan penghargaan kepada para pekerja yang berprestasi, Bagaimana mereka meningkatkan serta memberdayakan para pekerjanya, serta sanggup pengaruhi kinerja sumber energi manusia yang jadi bawahannya. Pada umumnya pemimpin senantiasa mengharapkan serta mengusahakan supaya bawahannya memiliki keahlian serta keinginan buat melakukan dan menuntaskan tugas yang diberikan dengan baik, supaya cocok sasaran ataupun tujuan yang sudah diresmikan.

Peranan pemimpin dalam organisasi ataupun industri sangatlah berarti dalam meningkatkan serta tingkatan kinerja organisasi ataupun industri tersebut. Apabila pemimpin bisa membagikan motivasi yang benar kepada karyawannya, berbentuk motivasi kerja hingga karyawan bisa penuhi kinerja yang sudah diresmikan oleh industri.

Kepemimpinan merupakan adalah satu keahlian seorang yang sangat menarik buat diperbincangkan yang kerap kali menunjukkan opini serta pembicaraan yang mengulas seputar metode kepemimpinan. Kedudukan seorang pemimpin cukup strategis guna mencapai visi, misi serta tujuan sesuatu organisasi adalah adalah satu motif yang mendesak manusia buat senantiasa menyelidiki seluruh suatu yang berkaitan dengan kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki ikatan yang sangat kuat dengan motivasi, karena kesuksesan seorang pimpinan selama menggapai tujuan yang sudah diresmikan sangat kebergantungan ke wibawa, serta pula pimpinan tersebut selama menghasilkan motivasi bagi pekerja, kolega ataupun pimpinan sendiri. Kartono (dalam Inara, Olive serta Victor, 2016;5)

Aspek kedua yang diidentifikasi pengaruhi kinerja karyawan merupakan Motivasi Kerja. Bagi Hasibuan (dalam Soeharta 2018), motivasi ialah upaya memberi energi agar berkenan bergerak guna menciptakan gairah kerja bagi

seseorang agar mereka berkeinginan bekerja sama, bekerja efisien maupun terintegasi dengan semua energi demi memperoleh rasa puas. Motivasi merupakan sesuatu aspek yang mendesak seorang buat melaksanakan aktivitas tertentu. Atas dasar itulah, motivasi acap dimaksud selaku aspek yang mendorong sikap seseorang. Kegiatan yang dicoba oleh seorang tentu mempunyai sesuatu aspek yang mendesak kegiatan itu. Atas dasar itulah, aspek yang mendorong seseorang guna melaksanakan kegiatan dikenal sebagai kebutuhan dan kemauan (Gitosudarno, dalam Sutrisno 2017; 109)

Apabila memerlukan dan menginginkan suatu, hingga terdorong buat melaksanakan kegiatan tertentu buat mendapatkan apa yang diperlukan. Bila seluruh kebutuhan yang seorang mau bisa dipadati pasti saja hendak mempunyai motivasi yang baik dalam melaksanakan segala tugas serta tanggung jawabnya. Motivasi yang besar membuat karyawan bisa bekerja dengan produktif.

Bila karyawan mempunyai motivasi yang besar, hingga bisa membuat industri kokoh dari sisi internalnya. Pada dikala sisi internalnya kokoh, hingga industri bisa mengalami bermacam ancaman di era modern semacam dikala ini. Oleh sebab itu, berarti untuk industri buat menekuni serta menguasai benar apa itu motivasi.

Bila motivasi sudah jadi atensi didalam industri, hingga hendak terbentuk akibat positif yang nantinya hendak jadi landasan kemajuan sesuatu industri. Memotivasi itu sangat susah, sebab pimpinan susah buat mengenali kebutuhan (*needs*) serta kemauan (*wants*) yang dibutuhkan bawahan ataupun karyawan dari hasil pekerjaannya tersebut.

Aspek ketiga yang diidentifikasi pengaruhi kinerja karyawan merupakan Disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sesuatu perilaku serta sikap seorang yang

menampilkan ketaatan, kepatuhan, kesehatan, keteraturan serta kedisiplinan pada peraturan industri ataupun organisasi serta norma- normal sosial yang berlaku. Penyesuaian diri dari masing- masing orang terhadap seluruh suatu yang diresmikan kepadanya, akan menghasilkan sesuatu warga yang tertib serta leluasa atas permasalahan. Begitu pun dengan kehidupan di suatu industri yang amat memerlukan kepatuan bagi para anggota, serta taat terhadap aturan di industri itu. Maksud lainnya, kedisiplinan kerja bagi pegawai amat diperlukan. Oleh sebab itulah, segala hal yang menjadi rencana industri hendak kesulitan didapat apabila tanpa kedisiplinan selama bekerja.

Sepatutnya pegawai paham bila melalui kedisiplinan kerja yang baik, maka mereka bakal memperoleh keuntungan maupun manfaat, termasuk bagi industri ataupun untuk karyawan sendiri. Oleh sebab itu, dibutuhkan pemahaman pada pegawai selama patuh dan taat atas ketetapan. Tidak hanya itu, industri wajib mengupayakan aturan tersebut transparan, jelas, gampang dimengerti, dan berkeadilan. Bahwa berlaku baik untuk pemimpin yang paling tinggi ataupun untuk karyawan yang terendah.

PT. Bangun Konstruksi Persada merupakan perusahaan bergerak pada bidang Konstruksi (Kontraktor) yang bekerja sama untuk pembangunan proyek swasta maupun pemerintah. PT. Bangun Konstruksi Persada selaku Kontraktor ialah pihak yang oleh pemilik proyek ditunjuk untuk melaksanakan proyek dengan rencana yang dibuat oleh konsultan untuk dihasilkan ke wujud nyata, meliputi pekerjaan-pekerjaan yang berkaitan dengan infrastruktur, gedung, dan lain-lain.

PT. Bangun Konstruksi Persada beralamat di Jl. Ketintang Madya Cempaka No. 14 Surabaya. Perusahaan ini adalah pada tanggal 26 Mei 2004 yang di pimpin oleh Bapak Surya Ananta. Pada tanggal 31 desember adalah

berhasil mendapatkan lisensi OHSAS 18001 : 2007 dan di saat yang bersamaan juga berhasil mendapatkan ISO 9001 : 2008. Sedangkan pada tanggal 25 april 2016 kami berhasil mendapatkan sertifikat ISO 14001 : 2004.

Pada saat ini PT. Bangun Konstruksi Persada mampu membawa karyawannya termotivasi kerja dan disiplin kerja tinggi, maka hal ini dapat membawa dampak positif pada PT. Bangun Konstruksi Persada untuk dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan usaha.

Hal ini menjadi dorongan agar penulis meneliti lebih jauh tentang Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja karyawan di PT. Bangun Konstruksi Persada. Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah tersebut, maka judul kajian ini, yaitu “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Konstruksi Persada Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang yang sudah tersampaikan, penulis bisa menuliskan rumusan permasalahan, yaitu:

1. Bagaimanakah kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan PT. Bangun Konstruksi Persada secara parsial?
2. Bagaimanakah Motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Bangun Konstruksi Persada secara parsial?
3. Bagaimanakah Disiplin Kerja PT. Bangun Konstruksi Persada memengaruhi kinerja karyawan PT. Bangun Konstruksi Persada secara parsial?
4. Bagaimanakah kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Bangun Konstruksi Persada secara simultan?

5. Bagaimanakah kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara dominan memengaruhi kinerja karyawan PT. Bangun Konstruksi Persada?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasar rumusan permasalahan, kajian ini bertujuan:

1. Guna mencari tahu seberapa besar kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bangun Konstruksi Persada secara parsial
2. Guna mencari tahu seberapa besar motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Bangun Konstruksi Persada secara parsial
3. Guna mencari tahu seberapa besar disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Bangun Konstruksi Persada secara parsial
4. Guna mencari tahu seberapa besar kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Bangun Konstruksi Persada secara simultan
5. Guna mencari tahu seberapa besar kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara dominan memengaruhi kinerja karyawan PT. Bangun Konstruksi Persada.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kajian ini dilaksanakan dengan harapan bermanfaat secara teoretis ataupun praktis, yaitu:

1. Manfaat teoretis

Kajian ini secara teoretis bisa memberi tambahan ilmu maupun pengetahuan, serta bisa menjadi referensi atau rujukan bagi pengembangan sumber daya manusia melalui motivasi kerja pada adalah satu perusahaan yang bergerak pada bidang konstruksi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Melalui kajian ini peneliti memiliki harapan agar bisa memberi pengetahuan dan wawasan, termasuk mengoptimalkan kapabilitas selama menyandang status mahasiswa STIE Mahardhika, dan bisa dijadikan metode guna menerapkan bermacam ilmu, sekaligus menambah pemahaman terkait motivasi karyawan.

b. Bagi PT. Bangun Konstruksi Persada

Bisa dijadikan rujukan untuk bagi PT. Bangun Konstruksi Persada saat melakukan kajian, pengevaluasian, maupun perbaikan kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan yang ada dalam bekerja.

c. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Peneliti dapat menambah bahan kajian terkait kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan yang memengaruhi PT. Bangun Konstruksi Persada dan bisa menjadi rujukan bagi kajian yang sesuai, terutama bagi mahasiswa jurusan manajemen.