

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan untuk melaksanakan aktivitas manajemen agar berjalan dengan baik. Memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kemampuan yang berkualitas, berkompeten, berpengetahuan luas dan berketrampilan tinggi adalah sebuah keharusan yang wajib dimiliki oleh setiap perusahaan. Agar perusahaan tetap bisa bersaing karena menuntut untuk bekerja secara efektif dan efisien. Dalam mencapai hal tersebut perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu bekerja sama dengan baik untuk membantu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Seperti menurut Nawawi dalam Gaol (2014), “Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi”. Sedangkan menurut Sutrisno (2014), “Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”. Semua potensi Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset terpenting di sebuah organisasi yang membantu untuk beroperasi dan mencapai tujuan organisasi. Kinerja Sumber Daya Manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu seperti gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin menurut (Rivai, 2014).

Lalu oleh Hasibuan (2013) berpendapat, “bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Oleh sebab itu sosok pimpinan harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat dan cocok agar Sumber Daya Manusia (SDM) yang dia bawahi dapat terpengaruh dan menjalankan tugas sesuai perintah untuk mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya selain gaya kepemimpinan, Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kinerjanya juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu Motivasi. Mendorong seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan adalah dengan cara memberikan sebuah motivasi.

Seperti menurut Pamela & Oloko (2015) “motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup”. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Adapun juga pendapat menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) “motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak”. Oleh karenanya perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang termotivasi dan memiliki motivasi yang tinggi akan memudahkan perusahaan mencapai hasil maksimal tanpa perlu adanya paksaan dan tekanan kepada Sumber Daya Manusia-nya. Adapun disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia selain gaya kepemimpinan dan motivasi.

Menurut Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran

juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sedangkan menurut Setyaningdyah (2013) “disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi)”. Oleh karena itu disiplin kerja seharusnya perlu dipupuk dan dipelihara dengan baik, karena apabila karyawan tidak disiplin akan mengakibatkan penumpukan tugas dan akan menimbulkan akibat buruk terhadap perusahaan.

PT Panca Duta Karya Abadi adalah sebuah perusahaan jasa konstruksi dan pengadaan barang/jasa, dalam menjalankan bisnisnya senantiasa mengembangkan dan menerapkan sistem manajemen mutu untuk tujuan meningkatkan kinerja perusahaan guna memberikan kepuasan bagi para pelanggan dengan cara memenuhi seluruh kebutuhan dan harapan pelanggan sesuai persyaratan yang telah ditetapkan. Kantor pusat PT Panca Duta Karya Abadi berada di Jayapura dan telah memiliki beberapa cabang salah satunya yaitu di Surabaya.

PT Panca Duta Karya Abadi cabang Surabaya dalam menjalankan bisnis kesehariannya menerapkan gaya kepemimpinan pada para manajernya guna menjadi penggerak dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Karena seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya. Dalam hal lain para karyawan juga harus memiliki motivasi kerja agar selalu bersemangat dan giat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat waktu. Dalam kesehariannya para karyawan juga harus memegang erat sikap disiplin kerja sehingga sukses dalam melaksanakan pekerjaan dan mengerti tanggung jawab yang apa dia kerjakan.

Berdasarkan uraian diatas dan merasakan pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan, motivasi dan disiplin kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Duta Karya Abadi cabang Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Duta Karya Abadi cabang Surabaya?;
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Duta Karya Abadi cabang Surabaya?;
3. Apa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Duta Karya Abadi cabang Surabaya?;
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Duta Karya Abadi cabang Surabaya?.

1.3 Batasan Masalah

PT Panca Duta Karya Abadi cabang Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan jasa pengadaan barang/jasa. Mengingat perannya yang sangat luas, maka peneliti akan melakukan pembatasan masalah penelitian ini sehingga tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang disajikan. Untuk membatasi permasalahan maka penulis hanya membahas tiga faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan jasa konstruksi dan jasa pengadaan barang/jasa yaitu faktor gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Panca Duta Karya Abadi cabang Surabaya;
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Panca Duta Karya Abadi cabang Surabaya;

3. Untuk mengetahui pengaruh faktor disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Panca Duta Karya Abadi cabang Surabaya;
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Panca Duta Karya Abadi cabang Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi informasi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sesuai dengan perusahaan harapan. Selain itu adanya penelitian ini berguna menjadi masukan dalam menerapkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan;

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan untuk mahasiswa dalam berpikir, menambah literature perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak, sekaligus dapat menerapkan teori dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan;

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan wawasan yang bertambah. peneliti lebih memahami tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini lebih terarah.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.