

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia di Organisasi saat ini semakin diperhatikan di setiap kegiatan terutama diarahkan untuk pencapaian tujuan. Robbins, (2006) Mengatakan organisasi merupakan kesatuan social yang di koordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi , bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Tindakan – Tindakan dari setiap kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi bagian dalam organisasi. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas baik pemimpin maupun anggota atau bawahan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab untuk tercapainya tujuan. Pencapaian tujuan organisasi banyak aspek yang menjadi penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Pegawai atau karyawan yang ada jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh sebab itu pemimpin harus mampu mengelola Sumber daya Manusia dan setiap pemimpin mempunyai metode memimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Rivai dan Mulyadi (2011:2), menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk

Mencapai Tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa – peristiwa para pengikutnya , pengorganisasian dan aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas – aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Jadi dasarnya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai aturan bekerja. Selain kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lainnya adalah motivasi yang menjadi pendorong atau yang menggerakkan pegawai, supaya dapat bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak berarti bagi perusahaan jika mereka tidak bekerja dengan baik. Kecanggihan peralatan yang didukung pegawai yang terampil dan berkualitas memberi manfaat yang besar bagi organisasi sesuai tuntutan perkembangan keadaan.

Kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan

dalam hal ini adalah pegawai. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Nicko permana putra (2010) dan Rivai dan Mulyadi (2011) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan, Upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas – tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Situasi atau kondisi kerja dari pegawai dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabny, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada mereka akan terpengaruh oleh kondisi dalam tempat mereka melakukan pekerjaan itu. Menurut Y. Salutondok dan A.S.Soegoto (2015) dan Johannes Tampi (2014) berpendapat bahwa Motivasi merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di Daerah Kediri sendiri begitu banyak perusahaan kontraktor yang tumbuh dan berkembang karena adanya UU No.18 tahun 1999 yang memberikan arah pertumbuhan dan perkembangan jasa konstruksi untuk mewujudkan struktur usaha yang kokoh, berdaya saing tinggi, dan hasil pekerjaan yang berkualitas. Bentuk Karakteristik proyek yang bersifat dinamis membuat suatu proyek menjadi unik dan membutuhkan proses manajemen proyek yang baik meliputi

pengelolaan dan pengalokasian sumber daya yang terdapat dalam proyek untuk mencapai sasaran yang Ingin dicapai yaitu tepat biaya, tepat waktu dan tepay mutu.

Proyek konstruksi penuh dengan resiko, baik resiko finansial maupun resiko manajerial. Resiko finansial berkaitan dengan kegagalan perusahaan dalam merealisasikan rencana finansial yang telah ditetapkan dan resiko manajerial adalah kegagalan pimpinan dalam mengelola perusahaan, yang pada akhirnya diukur dengan kegagalan manajerial. Keberhasilan proyek konstruksi pada proyek pemerintah tidak hanya dilihat dari ketepatan biaya, waktu, dan mutu, melainkan dilihat dari ada tidaknya temuan penyimpangan proyek setelah dilakukan pemeriksaan oleh instansi pemeriksa seperti inspektorat, Badan pemeriksa keuangan (BPK) dan instansi pemeriksa lainnya khususnya pada proyek pemerintah. Penyebab umum terjadinya temuan penyimpangan adalah perbedaan kondisi lapangan dengan perencanaan, perubahan desain, kelebihan pembayaran, perbedaan spesifikasi, pemeriksaan yang tidak memperdulikan jenis kontrak, dan mutu pekerjaan yang tidak baik. Semua penyebab resiko temuan ini berpengaruh terhadap biaya proyek yang dikeluarkan dan beresiko dapat merugikan pemilik proyek baik pemerintah maupun swasta. Hal ini tentunya tidak sejalan dengan tujuan diterbitkannya UU No. 18 Tahun 1999 yang mengharapkan akan tumbuh dan berkembangnya usaha jasa konstrksi yang mempunyai daya saing dan hasil

pekerjaan konstruksi yang berkualitas dan mampu berfungsi sesuai dengan perencanaan. Fakta yang terjadi di lapangan adanya peningkatan jumlah perusahaan kontraktor dari tahun ke tahun karena semakin mudahnya persyaratan untuk mendirikan suatu usaha jasa konstruksi, khususnya yang berkualitas kecil. Peningkatan ini ternyata belum diikuti dengan peningkatan jumlah proyek yang hanya mengandalkan proyek pemerintah saja, yang sangat tergantung dari ketersediaan anggaran dana pemerintah. Kesenjangan antara jumlah proyek dengan jumlah usaha kontraktor yang tidak seimbang tentunya akan mengakibatkan terjadinya persaingan yang tidak sehat antara perusahaan satu dengan lainnya. Akibatnya, untuk mendapatkan keuntungan yang diinginkan maka kualitas pekerjaan akan dikorbankan. Hal ini tentunya akan melemahkan daya saing usaha perusahaan kontraktor itu sendiri dan menjadi tidak sejalan dengan tujuan diterbitkannya UU No.18 tahun 1999. Melihat hal tersebut, maka perlu untuk dilakukan penelitian mengenai karakteristik dan kinerja pengusaha jasa konstruksi yaitu perusahaan kontraktor dalam mengembangkan usahanya dalam upaya meningkatkan daya saing di pasaran lokal maupun luar daerah yang mampu memenuhi pengguna jasa konstruksi dengan berpedoman pada aturan – aturan dan etika yang ada sehingga mampu untuk bersaing saat ini dan dimasa yang akan datang dengan kualitas yang semakin baik. Selain itu diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan kontraktor dapat mengukur kesiapan dan kinerja sumber daya

yang dimiliki perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas perusahaan dalam persaingan pasar. Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting untuk menentukan tujuan perusahaan. Karena itu sumber daya manusia perlu mendapat perhatian serius agar dapat dikelola dengan baik.

Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin perusahaan, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno,2009). Berikut data tabel absensi karyawan di PT. Bumi Griya bersama

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan tahun 2016 PT. Bumi Griya Bersama

No	Bulan	Karyawan	Hari Kerja	Izin	Sakit	Alpha	Total Absensi
1	Januari	113	24	20	13	3	36
2	Februari		24	21	6	4	31
3	Maret		25	16	12	2	30
4	April		26	18	7	5	30
5	Mei		25	10	9	2	21
6	Juni		26	19	6	3	28
7	Juli		21	5	3	0	8
8	Agustus		25	12	9	7	26
9	September		25	11	11	3	25
10	Oktober		26	9	9	7	24
11	November		26	18	10	7	35
12	Desember		25	22	14	6	41
Jumlah			298	181	109	49	335

Sumber : PT. Bumi Griya Bersama, 2016

Berdasarkan Tabel diatas bahwa absensi kerja pada tahun 2016 sebesar 342 absen, terdiri dari 298 absen karyawan melakukan izin, 109 dikarenakan sakit, dan sisanya 49 tanpa keterangan atau alpha. Tingginya tingkat absensi karyawan diindikasikan oleh kurangnya pemberian jaminan social tenaga kerja, jaminan kesehatan nasional, kondisi kerja yang kurang baik sehingga beresiko tinggi dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan yang menurun dan berdampak pada perusahaan.

Tabel 1.2 Data lama pengerjaan proyek perumahan PT. Bumi Griya

Bersama

No.	Pengerjaan	Lama (\ hari)	Target (\hari)	Ketidaktepatan waktu
1	Persiapan	7	5	2
2	Pondasi	10	8	2
3	Struktur	10	7	3
4	Dinding	5	5	-
5	Atap	8	5	3

Sumber : PT. Bumi Griya Bersama

Berdasarkan data diatas, yaitu banyaknya penyelesaiannya mengalami keterlambatan dari waktu yang telah direncanakan pada persiapan melebihi target yang telah direncanakan dari 5 hari menjadi 7 hari begitu juga pada pada pondasi dan struktur yang mau dibangun mengalami keterlambatan dari waktu 8 dan 7 hari yang ditargetkan mengalami kemunduran sampai 10 hari tapi tidak dengan pembuatan dinding sesuai yang ditargetkan yaitu selama 5 hari tapi atap mengalami keterlambatan dari yang ditargetkan dari 5 hari menjadi 8 hari hal ini menunjukkan penurunan kinerja karyawan pada bidang konstruksi di PT. Bumi Griya Bersama dikarenakan yang menjadi factor kendala keterlambatan pengerjaan yaitu datangnya barang material, factor cuaca, controlling yang kurang, dan pengarahan atau komunikasi yang kurang sehingga mengakibatkan keterlambatan kerja di PT. Bumi Griya Bersama

Berdasarkan pengertian – pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai

sesuai dengan standard dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Oleh karena itu perusahaan harus sangat memperhatikan kinerja karyawannya dan hal tersebut dapat dilihat melalui aspek – aspek dari kepemimpinan dan motivasi karyawan yang nantinya dapat menunjang kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “ **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BUMI GRIYA BERSAMA, KEDIRI**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Griya Bersama
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Griya Bersama

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan di PT. Bumi Griya Bersama
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan di PT. Bumi Griya Bersama

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi instansi terkait
Sebagai bahan masukan mengenai kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan
2. Bagi Pihak Lain
Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Bagi peneliti
Diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan bagi peneliti serta masukan informasi mengenai kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.