

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LatarBelakang

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Pada dasarnya, perusahaan akan mencapai tujuan dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Efektif berarti dapat mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan, sedangkan efisien tugas yang ada dilakukan dengan baik, benar, terorganisir dan sesuai dengan target yang ditentukan. Walaupun sarana dan prasarana perusahaan sudah sangat baik, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tujuan maupun kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Setiap perusahaan pasti memiliki keinginan untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang sudah tersusun agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kemampuan karyawan akan menghasilkan suatu kinerja yang baik atau tidak, jika karyawan menunjukkan kinerja yang maksimal maka akan sangat mempengaruhi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2000), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh Karena itu, biasanya perusahaan sangat ketat dalam memilih calon karyawan untuk dapat diterima di perusahaannya. Kinerja yang baik dapat dilihat dari seberapa lama dia bekerja di beberapa perusahaan

sebelumnya dan alasan apa dia mengundurkan diri di perusahaan yang sebelumnya. Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Apabila perusahaan tidak bisa mewujudkan sasaran, tujuan dan misi, maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Martoyo (2000), motivasi adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan apa yang kita inginkan. Dengan kata lain ada dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dorongan yang dimaksudkan yaitu dorongan alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Menurut Savianto (1986), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan, jasa uang dan jenis pekerjaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam memberikan motivasi terhadap karyawan akan mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, jika perusahaan dapat memberikan motivasi karyawan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan antar peneliti. Berdasarkan hasil penelitian Ida dan Agus (2008), motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian Raden (2004), motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penempatan suatu jabatan pada karyawan yang tidak tepat akan memperlihatkan cara atau gaya kepemimpinan yang salah. Menurut Nawawi (2003:115), gaya kepemimpinan adalah

perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Menurut Rivai (2014:42), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi 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. Sedangkan menurut Thoha (2013:49), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Jadi suatu kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh pada kinerja karyawan dan juga berpengaruh pada berhasil atau tidaknya tujuan suatu perusahaan. Penempatan jabatan pada karyawan yang dilakukan dengan tepat, akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasar hasil penelitian Yohanes dan Agus (2015), gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Erma dan Djudi (2017), gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai target-target perusahaan diperlukan kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Menurut Simamora (1997), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Jadi keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sangat penting sekali untuk kemajuan perusahaan. Jika peraturan dalam suatu perusahaan diterapkan dengan baik, maka

disiplin kerja juga akan meningkat dan berpengaruh positif pada kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian Rima dan Bambang (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian Raka dkk (2017), disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Karya Intertek Kencana merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor, berfokus pada pekerjaan HVAC, Mekanikal dan Elektrikal kepada Pemerintah, Industri, Kedokteran, dan bangunan tingkat tinggi. PT. Karya Intertek Kencana telah memiliki karyawan yang tersebar di dalam dan luar kota Jakarta.

Sebagai sebuah perusahaan yang cukup besar di Jakarta, tentunya diharapkan kinerja dari setiap proyek yang dikerjakan bagus, akan tetapi untuk proyek Hotel Mall dan Apartement Tentrem menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan.

Proyek Hotel Mall dan Apartement Tentrem dimulai pengerjaannya oleh PT. Karya Intertek Kencana dari bulan Maret 2018, target penyelesaian sampai dengan Januari 2020. Dari waktu yang sudah ditentukan, PT. Karya Intertek Kencana belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target, karena pada Januari 2020 baru mencapai target sebesar 61,43 %, (lihat tabel 1.1). Dari tabel 1.1 juga menunjukkan realisasi pekerjaan dari Oktober 2019 sampai dengan Mei 2020 hanya mencapai 74,66 % dari total keseluruhan 100 %. Karena belum mencapai target, proyek diperpanjang menjadi Juli 2020.

Tabel 1.1
Rata – Rata Hasil Kinerja Karyawan PT. Karya Intertek Kencana

No	Periode	TargetPekerjaan	Pekerjaan /Realisasi	Peningkatan
1	Oktober 2019	100 %	54,68 %	-
2	November 2019	100 %	57,07 %	2,39 %

3	Desember 2019	100 %	59,35 %	2,28 %
4	Januari 2020	100 %	61,43 %	2,08 %
5	Februari 2020	100 %	63,77 %	2,34 %
6	Maret 2020	100 %	66,04 %	2,27 %
7	April 2020	100 %	69,53 %	3,49 %
8	Mei 2020		74,66 %	5,13 %

Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Karya Intertek Kencana

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS DI PT. KARYA INTERTEK KENCANA (KIK)”.

Dalam pengambilan judul tersebut, penulis melihat adanya perbedaan penelitian pada PT. Karya Intertek Kencana dengan penelitian yang lain adalah penelitian dilakukan secara langsung sesuai dengan fakta dan kebenaran pada lapangan, berdasarkan dimensi yang ada peneliti membuat pertanyaan dalam kuesioner menurut perasaan secara langsung yang dirasakan peneliti sesuai dengan masalah yang dihadapi pada PT. Karya Intertek Kencana.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Intertek Kencana?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Intertek Kencana?

3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Intertek Kencana?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Intertek Kencana.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Intertek Kencana.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Intertek Kencana.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam manfaat penelitian, dibagi menjadi beberapa yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan sebagai referensi bagi pembaca atau peneliti selanjutnya, khususnya yang terkait dengan pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam motivasi dan kinerja karyawan dalam perusahaan disamping itu dapat memberikan sumbangan berupa masukan bagi pemimpin perusahaan untuk

memperbaiki sistem motivasi dan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan mutu perusahaan.

c. Manfaat Akademis

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. sebagai dasar perbandingan untuk di jadikan evaluasi.

