

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga pada suatu perusahaan diperlukan manajemen yang baik untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Sangat dipahami bahwa kualitas perusahaan bergantung pada kualitas orang-orang yang berada di dalamnya, seperti banyak manajer lainnya di masa ini juga menghadapi tantangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang besar yaitu menjamin bahwa perusahaannya memiliki angkatan kerja yang berkualitas tinggi. Mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang kompeten sangatlah penting bagi kesuksesan setiap perusahaan, mulai dari perusahaan yang baru didirikan atau perusahaan yang telah mapan selama bertahun-tahun (Stephen P. Robbins & Mary Coulter, 2013).

Manajemen Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam usaha pencapaian keberhasilan dalam suatu perusahaan. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan pada masa ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi untuk mencapai keunggulan perusahaan. MSDM berperan penting karena tiga alasan, yang pertama MSDM bisa menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif. Kedua, MSDM menjadi bagian penting dari strategi perusahaan. Ketiga, bagaimana perusahaan memperlakukan orang-orangnya ternyata juga sangat mempengaruhi kinerja perusahaan (Stephen P. Robbins & Mary Coulter, 2013).

Salah satu yang menjadi perencanaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kinerja karyawan. Menurut Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan

seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Karyawan pada suatu perusahaan umumnya dituntut untuk memberikan kinerja yang baik agar perusahaan dapat lebih mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam suatu pencapaian keberhasilan suatu perusahaan.

PT. Sinar Dika Abadi merupakan salah satu perusahaan yang menjadikan kinerja karyawan sebagai faktor utama dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. PT. Sinar Dika Abadi adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis pembangunan, perbengkelan, perdagangan, perindustrian, pengangkutan, pertanian, percetakan, dan jasa. Pada penelitian ini penulis fokus pada bidang bisnis pembangunan. Kantor PT. Sinar Dika Abadi terletak di pusat kota Bandar Lampung, tepatnya beralamatkan di Jalan Dahlia No. 69, Kelurahan Rawa Laut, Kecamatan Enggal, Bandar Lampung, Lampung. PT. Sinar Dika Abadi didirikan pada tahun 2015 dan merintis hingga saat ini. Dalam usaha meningkatkan kinerja, PT. Sinar Dika Abadi memiliki karyawan yang berjumlah 50 orang, beberapa karyawan tersebut akan diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Daftar Karyawan PT. Sinar Dika Abadi tahun 2020

No.	Bagian/Bidang	Jumlah
1	Direktur	1
2	Komisaris	1
3	Staff Administrasi	2
4	Staff Pemberkasan	2
5	Staff Pengurus Pajak	1
6	Kepala Marketing	1
7	Staff lapangan	2
8	Karyawan Lapangan Bagian Konstruksi	40
Jumlah		50

Sumber : PT. Sinar Dika Abadi 2020

Berdasarkan tabel daftar karyawan tersebut, pada penelitian ini yang akan penulis jadikan subjek penelitian adalah karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi yang berjumlah 40 orang karyawan.

Kinerja karyawan sangat berperan penting bagi PT. Sinar Dika Abadi dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi memiliki peranan penting dalam membawa perusahaan pada keberhasilan operasional. Berikut adalah jenis pekerjaan dan tugas dari karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung :

Tabel 1.2
Bagian dan Tugas Karyawan Lapangan Bagian Konstruksi Pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung

No.	Bagian	Jumlah Karyawan	Tugas
1	Tukang Gali	7	Membuat galian lubang sebelum mendirikan pondasi.
2	Tukang Batu	19	Tugas yang berkaitan dengan semen, pasir, dan batu seperti mendirikan batu bata, mengecor, membuat dak, dan lain sebagainya.
3	Tukang Besi	4	Membuat konstruksi rumah, kolom, sloof, dak, dan lain sebagainya.
4	Tukang Kayu	5	Membuat kerangka atap, kuda-kuda, rangka jendela, pintu, dan kusen.
5	Tukang Cat	3	<i>Pewarnaan tembok</i> , pewarnaan kayu, pintu, jendela dan lain sebagainya.
6	Tukang Keramik	2	Mengerjakan seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan lantai dan keramik.

Sumber : PT. Sinar Dika Abadi 2020

Sebagai salah satu faktor keberhasilan perusahaan, karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi dituntut untuk memberikan

kinerja sebaik mungkin karena kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi merupakan ujung tombak dari pencapaian keberhasilan perusahaan. Apabila karyawan lapangan bagian konstruksi tidak memberikan kinerja yang baik, maka akan menjadi salah satu faktor kegagalan pada PT. Sinar Dika Abadi.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seorang karyawan menurut ketentuan yang ada, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Menurut pendapat (Maulizar, 2012) menyimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya (Suwatno, 2011). Kinerja karyawan yang umum meliputi : kualitas dan hasil, waktu dan kecepatan, kehadiran atau absensi, kemampuan bekerja sama dan rasa dapat dipercaya (Robert dan John dalam Sanny Lim, 2012).

Kinerja yang terjadi pada karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi yaitu mengalami penurunan. Menurunnya kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi disebabkan oleh penyelesaian tugas yang tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Karyawan lapangan bagian konstruksi tidak dapat mengelola waktu yang telah diberikan dengan baik, yang pada akhirnya pekerjaan yang dilakukan tidak optimal yaitu berupa hasil yang diberikan kurang maksimal atau tidak memenuhi standar perusahaan. Karyawan lapangan bagian konstruksi dituntut agar dapat memberikan hasil yang dapat memenuhi standar perusahaan, dalam hal tersebut karyawan lapangan bagian konstruksi membutuhkan waktu yang lebih banyak agar dapat memperbaiki serta memberikan hasil akhir

yang maksimal. Hal tersebutlah yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi.

Dalam suatu perusahaan kinerja diukur dengan menggunakan standar penilaian kinerja sebagai pedoman evaluasi hasil kerja karyawan. *“Performance appraisal is the process by which organization evaluate individual job performance”*. Maksud dari pernyataan diatas adalah bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kerja individu karyawan. Jadi suatu penilaian kinerja harus dilakukan melalui suatu proses tertentu seperti yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan (Kasmir, 2016). PT. Sinar Dika Abadi menggunakan standar penilaian kinerja sebagai tolak ukur kinerja pada karyawan lapangan bagian konstruksi. Berikut adalah standar penilaian kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi :

Tabel 1.3
Standar Penilaian Kinerja Karyawan Lapangan Bagian Konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi

Kategori Penilaian	Nilai
Sangat Baik	91-100
Baik	81-90
Cukup	71-80
Kurang Baik	61-70
Tidak baik	< 60

Sumber : PT. Sinar Dika Abadi 2020

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut, diketahui standar penilaian kinerja dengan kategori sangat baik memiliki nilai 91-100. Sedangkan pada kategori tidak baik memiliki nilai < 60. Menurunnya kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi didorong oleh beberapa aspek penilaian yang tidak dapat

memenuhi standar penilaian kinerja pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung, dan penilaian kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja Karyawan Lapangan Bagian Konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Desember 2019 – Juli 2020

Aspek Penilaian	Des 2019	Jan 2020	Feb 2020	Mar 2020	Apr 2020	Mei 2020	Jun 2020	Jul 2020	Rata-Rata	Ket.
Kualitas	84	82	82	82	86	85	89	88	85	Baik
Kerjasama	84	82	82	84	86	86	85	81	84	Baik
Ketepatan Penyelesaian tugas	78	76	77	79	78	71	70	71	75	Cukup
Pengetahuan Tentang Kerja	87	87	82	85	87	86	85	85	86	Baik
Taat K3	81	82	82	88	90	89	90	92	87	Baik

Sumber : PT. Sinar Dika Abadi 2020

Berdasarkan pada tabel 1.4 tentang penilaian kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi, yaitu terdapat aspek yang mendapat hasil dalam kategori cukup, yaitu ditunjukkan pada aspek penilaian ketepatan menyelesaikan tugas, sedangkan pada aspek penilaian lain ada pada kategori baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016), adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, keperibadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Sedangkan menurut Abidin (2011) kinerja dipengaruhi oleh pemberian upah/gaji, insentif bonus kerja dan lain-lain kepada karyawan sehingga dengan adanya pemberian tersebut karyawan bisa meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga dengan semangat kerja karyawan tanpa adanya semangat kerja maka kinerja pun akan menurun karena faktor yang

paling diutamakan dalam sebuah perusahaan adalah menjaga semangat kerja karyawan agar tidak turun. Pada penelitian ini penulis meneliti tentang gaya kepemimpinan transformasional dan semangat kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu menginspirasi karyawan dalam mencapai suatu target perusahaan. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang telah direncanakan secara orsinil dan untuk imbalan internal (Modiani dalam Fernadi A.D, 2016). Karyawan pada suatu perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu memberikan pengaruh positif untuk kinerja mereka. Karena pada dasarnya pemimpin yang berhasil bukanlah pemimpin yang mencari kekuasaan untuk dirinya sendiri, tetapi pemimpin yang dapat mendistribusikan kekuasaan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama.

Pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung, gaya kepemimpinan transformasional masih kurang diterapkan oleh pemimpin kepada karyawan lapangan bagian konstruksi yaitu berupa motivasi. Pemimpin kurang menerapkan motivasi dalam hal mengkomunikasikan tujuan atau arah dari jobdesk yang telah diberikan secara jelas kepada karyawan lapangan bagian konstruksi. Hal tersebut dilihat dari pemimpin yang memberikan motivasi hanya kepada karyawan lapangan bagian konstruksi yang memiliki masa kerja lebih lama atau kepada karyawan lapangan bagian konstruksi yang memiliki hubungan pribadi yang lebih erat dengan pemimpin. Sedangkan untuk karyawan lapangan bagian konstruksi lainnya mendapatkan motivasi tersebut hanya dari sesama rekan kerja. Hal tersebut mengakibatkan miskomunikasi pada suatu proyek konstruksi dan berdampak pada menurunnya kinerja yang diberikan oleh karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, semangat kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan psikologis seorang karyawan, yang mana karyawan tersebut merasakan kesenangan tersendiri dengan pekerjaannya dan menunjukkannya dengan memberikan kinerja yang baik. Menurut Nitisemito (2010) definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik dalam perusahaan. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Semangat kerja karyawan secara tidak langsung menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, apabila semangat kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung, semangat kerja yang terjadi pada karyawan lapangan bagian konstruksi dapat dikatakan rendah. Rendahnya semangat kerja tersebut disebabkan oleh tidak adanya penghargaan yang diberikan berupa pemberian insentif atau bonus kepada karyawan lapangan bagian konstruksi, apabila telah mencapai hasil sesuai dengan target atau standar perusahaan dan apabila pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan tepat pada waktunya atau selesai sebelum waktu yang telah ditentukan. Kondisi inilah yang membuat karyawan lapangan bagian konstruksi menganggap bahwa cepat atau lambat mereka menyelesaikan pekerjaan, akan tetap tidak mendapat penghargaan berupa insentif atau bonus dari perusahaan. Hal tersebut menjadi faktor rendahnya semangat kerja karyawan lapangan bagian konstruksi, dan berdampak juga pada menurunnya kinerja yang diberikan oleh karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Sinar Dika Abadi dengan judul

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAPANGAN BAGIAN KONSTRUKSI PADA PT. SINAR DIKA ABADI BANDAR LAMPUNG”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka masalah yang terdapat dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini yaitu para pekerja atau karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi yang berjumlah 40 orang karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, semangat kerja dan kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat utama pada penelitian ini yaitu pada PT. Sinar Dika Abadi yang beralamatkan di Jalan Dahlia No. 69, Kelurahan Rawa Laut, Kecamatan Enggal, Bandar Lampung, Lampung Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang digunakan pada penelitian ini yaitu dimulai dari bulan April sampai dengan September 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian pada penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM), teori gaya kepemimpinan transformasional, teori semangat kerja, dan teori kinerja karyawan, yang akan dikaitkan dengan karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan lapangan bagian konstruksi pada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini yaitu agar dapat memberikan manfaat serta kontribusi yang baik dan positif bagi semua pihak yang terkait. Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Institusi

Manfaat yang diberikan penulis bagi institusi dalam menyelesaikan penelitian ini yaitu untuk menambah referensi pada perpustakaan IIB Darmajaya, khususnya referensi pada fakultas ekonomi dan bisnis.

2. Bagi PT. Sinar Dika Abadi

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan atau gambaran nyata bagi organisasi atau perusahaan terkait dalam memimpin jalannya perusahaan serta mendorong karyawan agar dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi kedepannya.

3. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini dapat memberi kesempatan bagi penulis untuk mengembangkan teori-teori yang ada dan mengemukakan ilmu yang telah dipelajari selama ini. Dalam hal ini, penulis juga dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia sebagai konsentrasi yang diambil pada program studi manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam proposal penelitian skripsi ini, pembahasan dan penyajian penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Pada bab pendahuluan ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

1.6.2 Bab II : Landasan Teori

Pada bab landasan teori ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung dan berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional, semangat kerja, kinerja, kerangka pikir dan hipotesis.

1.6.3 Bab III : Metode Penelitian

Pada bab metode penelitian ini berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, metode analisis data, teknik analisis data.

1.6.4 Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab hasil dan pembahasan ini akan menjelaskan tentang hasil, implementasi, analisis dan pembahasan penelitian. Hasil dan implementasi yang telah diperoleh akan disajikan dengan berupa tabel atau gambar.

1.6.5 Bab V : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari hasil yang telah diperoleh pada bab IV sebelumnya. Saran tersebut akan ditujukan kepada PT. Sinar Dika Abadi Bandar Lampung.