

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat dan penuh tantangan, setiap organisasi, institusi maupun perusahaan dituntut untuk bersaing lebih keras. Apalagi untuk sebuah perusahaan bisnis yang bergerak di bidang barang dan jasa. Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan usaha yang sama yaitu menghasilkan keuntungan atau laba yang sebesar-besarnya melalui barang atau jasa yang di tawarkannya. Untuk itu penyedia jasa konstruksi dituntut untuk membangun proyek dengan biaya yang rendah dan selesai dengan waktu yang singkat. Penyebab masalah utama kontraktor salah satunya adalah permintaan yang cukup banyak dan waktu yang singkat. Untuk mengatasi hal tersebut kontraktor akan menyerahkan beberapa pekerjaan ke subkontraktor yang bergerak di bidang tersebut. Menurut Wae (2014) dalam penjelasannya menyatakan bahwa fungsi lain dari subkontraktor adalah pada pekerjaan kontraktor diminta menyelesaikannya sebuah proyek secepat mungkin dengan mutu yang tinggi sejalan dengan biaya yang rendah.

Satu hal yang penting bahwa keberhasilan suatu kinerja didalam perusahaan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang tersedia, sarana prasarana yang dimiliki, melainkan juga pada peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu intusi baik

pemerintah maupun swasta. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan sehingga lebih produktif. Hal itu penting, karena kinerja erat kaitannya dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja dapat meningkat apabila didukung oleh hubungan baik antar sesama karyawan, ataupun antara atasan ke bawahan. Menurut Lubis, Hermanto, dan Edison (2019) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara dalam Indrasari (2017) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, dan Disiplin Kerja. Seorang pemimpin yang teladan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan akan mengikuti karakter dari seorang pemimpin tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2017) menyatakan Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Gaya Kepemimpinan. Menurut Huang, Wu, Lu & Lin (2016) mengatakan “ *There are many factors that enhance the innovative behavior of employees, but leadership is considered to be the most important situational factor that*

encourages the emergence of such behavior among employees". (Ada banyak faktor yang meningkatkan perilaku inovatif karyawan, tetapi kepemimpinan yang dianggap sebagai faktor situasional paling utama yang mendorong munculnya perilaku seperti itu diantara karyawan). Gaya kepemimpinan merupakan hal penting karena jika adanya gaya kepemimpinan yang buruk akan membuat penurunan kinerja karyawan. Pemimpin yang baik pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, serta dapat memotivasi para karyawannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan perusahaan. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Havid dan Sunarwan, 2014; Palampanga, Natsir, dan Miru, 2019).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah Profesionalisme. Profesionalisme harus dimiliki setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan maupun instansi karena profesionalisme merupakan sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu) yang terdapat dan dilakukan oleh seorang profesional. Siagian dalam Wirjayanti (2014) menyatakan bahwa: "Profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh karyawan". Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Wirjayanti (2014) mengemukakan bahwa "Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan

tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan”. Adapun pengaruh profesionalisme terhadap kinerja didukung oleh penelitian sebelumnya bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Maddatuang (2017).

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Afandi (2018) disiplin adalah suatu alat yang di gunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja dalam melaksanakan tugas di tempat kerja juga perlu diperhatikan oleh atasan atau pimpinan karena disiplin dalam menjalankan tugas akan mempengaruhi kinerja. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikah kepadanya. Adapun pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Sondole, Nelwan, Palandeng, 2019: Arianto, 2013).

Fenomena yang melatar belakangi penelitian pada PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta berdasarkan hasil observasi lapangan dan informasi yang didapat dari hrd PT. Surya Karya Setiabudi adalah terkait dengan gaya kepemimpinan, profesionalisme, dan disiplin kerja terhadap karyawan gaya kepemimpinan di PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta cenderung otokratis dimana pimpinan tidak memberikan wewenang kepada para bawahan untuk mengambil suatu keputusan. Permasalahan lainnya adalah ketika tugas yang

diberikan atau diperintahkan oleh pimpinan, karyawan cenderung menunda yang harusnya diselesaikan secepatnya. Karyawan tidak merasa tanggung jawab dan tidak bersikap profesional. Selain itu kedisiplinan waktu dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat.

Berdasarkan uraian permasalahan latar belakang diatas maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti ingin merumuskan permasalahan yang akan di bahas yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta?
4. Apakah gaya kepemimpinan, profesionalisme, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di peroleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, profesionalisme, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

- a. Mendapat pengetahuan tentang ilmu manajemen khususnya SDM (Sumber Daya Manusia) terkait penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, profesionalisme, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi penelitian berikutnya yang meneliti hal yang sama.

1.4.2. Manfaat Praktis

- a. Menambah masukan bagi PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta dalam SDM

- b. Memberikan masukan kepada karyawan PT. Surya Karya Setiabudi Yogyakarta untuk meningkatkan kinerjanya.