

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah sebagai salah satu sumber daya organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Bahkan mesin berteknologi tinggi pun akan menjadi tidak berarti jika sumber daya manusia yang mengoperasikannya tidak mumpuni untuk memproduksinya. Begitu pula dengan sumber informasi. Informasi yang diterima organisasi, betapapun bagus dan lengkapnya, tidak akan berarti apa-apa jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang diperlukan saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi yang cepat, adaptif, dan responsive terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyaa terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan.

Kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana seorang pemimpin lebih cenderung memberikan arahan pada bawahannya, dan memberi insentif serta hukuman pada kinerja mereka serta menitik beratkan terhadap perilaku untuk membimbing-pengikutnya (Maulizar dan Yunus, 2012). Gaya kepemimpinan transaksional juga dikenal sebagai kepemimpinan manajerial yang berfokus pada peran pengawasan,

organisasi, dan kinerja kelompok. Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendorong kepatuhan pengikutnya melalui dua faktor yaitu imbalan dan hukuman. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional bekerja dengan cara memperhatikan kerja karyawan untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan. Jenis kepemimpinan ini sangat efektif dalam situasi krisis dan darurat.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh: Munawaroh (2011; 1), hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian terdapat pula penelitian yang lain, yaitu: Andira dan Budiarto S (2009; 1), hasil penelitian ini secara umum jenis kepemimpinan transaksional berpengaruh secara positif pada kinerja karyawan lini depan perusahaan jasa.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, gaya kepemimpinan transaksional diketahui berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kepemimpinan dengan cara memusatkan pada pencapaian tujuan atau sasaran, namun tidak berupaya mengembangkan tanggung jawab dan wewenang bawahan demi kemajuan bawahan (Ismail, et al., 2011)

Pengawasan merupakan kegiatan mengawasi bahwa setiap aktivitas atau kegiatan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah dibentuk atau ditentukan. Dalam kegiatan pengawasan, tujuannya yaitu memeriksa dan meneliti apakah tugas yang telah diberikan tersebut dilaksanakan dengan baik atau tidak. Dalam pengawasan juga dilakukan untuk memeriksa mengenai ketersediaan dan kekurangan dalam melaksanakan kegiatan. (Angelliza Chantica et al., 2022).

Selanjutnya dalam hal pengawasan, manajemen organisasi juga dapat melakukan evaluasi berdasarkan pengawasan yang mereka lakukan di lapangan. Karena dalam pengawasan mencakup pengawasan terhadap kinerja pegawai, penggunaan sumber daya, kegiatan organisasi dan sebagainya. Sehingga dalam melakukan pengawasan, pada akhirnya manajemen perusahaan dapat melakukan evaluasi yang baik dalam mengambil keputusan. (Samsirin, 2015)

Menurut penelitian (Putra et al., 2017). hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan kerja menjadi stimulus bagi produktivitas dan motif berprestasi dikarenakan adanya umpan balik secara terarah bagi setiap hasil kerja dari karyawan.

Penelitian yang dilakukan Manullang (2011) menjelaskan bahwa bagaimana tepatnya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya fungsi pengawasan. Oleh sebab itu, kendati posisi pengawasan ini berada pada akhir dari fungsi-fungsi manajemen bukan berarti kurang penting, tetapi lebih bermakna sebagai kunci kesuksesan seluruh dari pelaksanaan fungsi manajemen. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. hasil penelitian ini secara umum jenis pengawasan kerja berpengaruh secara positif pada kinerja karyawan.

Kedisiplinan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial adalah mendefinisikan disiplin Agar karyawan dianggap disiplin, mereka harus sadar dan bersedia memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif. Disiplin adalah aspek penting dari setiap struktur organisasi. Tanpa itu, perusahaan mungkin merasa sulit untuk mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, kedisiplinan merupakan faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Harlie (2010), indikator disiplin kerja meliputi Tujuan dan kemampuan, Keteladanan pimpinan, Keadilan, Pengawasan melekat, Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan

Manajemen mengkategorikan disiplin kerja menjadi dua bentuk: disiplin preventif yang bertujuan untuk mendorong karyawan untuk mengikuti pedoman kerja, dan disiplin korektif yang melibatkan pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan dan ketentuan.

Hetami (2008) dalam penelitian Safitri (2013) menyatakan bahwa sikap disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar

karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Seorang pegawai harus mampu beradaptasi dengan aturan-aturan yang dibuat oleh organisasi agar terwujud sikap disiplin dalam bekerja. Oleh sebab itu, dapat diperoleh simpulan bahwa disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan dianggap berpengaruh, karena mengukur sejauh mana mereka memberikan kontribusi yang positif kepada perusahaan. Kinerja Karyawan yang positif dapat dicapai, jika perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan kedisiplinan kerja merupakan faktor kunci dalam suatu organisasi. Faktor lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada sikap individu terhadap pekerjaannya.

Kinerja Karyawan dapat terpengaruh oleh tingkat kedisiplinan mereka, Kedisiplinan dapat dianggap sebagai perilaku positif yang dilakukan oleh individu, seperti menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap aturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakannya dan menerima konsekuensinya.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui 27 kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas

yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011: 136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Lalu Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Torang (2012), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi. Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

PT. Mitra Sarana Karya Bangsa adalah perusahaan pelaksanaan konstruksi berbentuk PT. PT. Mitra Sarana Karya Bangsa beralamat di Sahid Sudirman Center Lt. 11 Unit A Jl. Jend Sudirman 86 Karet Tengsin - Tanah Abang kabupaten Kota Jakarta Pusat. Pt. Mitra Sarana Karya Bangsa adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT Mitra Sarana Karya Bangsa sebagai perusahaan baru, perlu memiliki penghitungan dan perlakuan yang tepat untuk menyikapi pendapatan tersebut. Agar berguna

untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kerugian yang harus ditanggung perusahaan selama mengerjakan proyek sampai dengan selesai.

Kategori karyawan pada PT. Mitra Sarana Karya Bangsa adalah karyawan yang artinya produktivitas kerjanya sangat baik, sedangkan jumlah karyawan yang memiliki produktivitas sangat baik itu mengalami kenaikan maupun penurunan, karena produktivitas karyawan merujuk pada seberapa efisien dan efektif seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja yang diberikan. Setiap tahunnya pasti akan ada kontrak baru yang bertambah lewat penerimaan atau lebih tepatnya disesuaikan pada kebutuhan Perusahaan sesuai dengan bidang-bidang yang akan diisi, juga terjadi pengurangan produktivitas dengan berbagai macam factor. Para pemimpin PT. Mitra Sarana Karya Bangsa terus mengontrol setiap produktivitas kerja karyawan yang ada, apakah semakin meningkat ataupun mengalami penurunan. Perusahaan selalu melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan melakukan memberikan karyawan alat dan perlengkapan yang tepat agar produktivitas mereka bisa terselesaikan secara efisien dan tepat waktu. Perusahaan juga menjaga Kesehatan karyawan dengan salah satu cara memberikan benefit yang sesuai dengan kebutuhan Kesehatan dan kesejahteraan karyawan, karena apabila karyawan tidak menjaga kesehatannya maka produktivitas yang dijalannya akan terhambat dan memakan waktu yang cukup lama.

Berikut Peneliti tampilkan Tabel 1.1 data Target Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa sebagai acuan dalam melihat penilaian perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa

No.	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2020	2021	2022
1.	Kepemimpinan	100%	75%	90%	85%
2.	Waktu Kerja	100%	80%	85%	90%
3.	Kerja Sama	100%	75%	85%	95%
4.	Kualitas Kerja	100%	80%	85%	90%
5.	Absensi Kehadiran	100%	90%	85%	90%
Total		100%	80%	86%	90%

Sumber: Data sudah diolah PT. Mitra Sarana Karya Bangsa

Berdasarkan tabel 1.1 presentase kinerja pada karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa menunjukkan tahun 2020 memiliki presentase 80% pada tahun 2021 presentase kinerja karyawan mengalami kenaikan menjadi 86% dan tahun 2022 presentase kinerja karyawan kembali naik menjadi 90%. Berdasarkan data kinerja di atas, maka dapat diketahui secara general kinerja karyawan masih dikatakan belum optimal.

Dari latar belakang ini alasan peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa?
2. Apakah Pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun diatas, tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa
- b. Untuk menganalisis pengaruh Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa

2. Kegunaan Penelitian

Maka Penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Peneliti
Harapan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman, pengetahuan yang lebih mendalam, dan pengenalan tentang bagaimana Gaya Kepemimpinan Transaksional, Pengawasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan memberikan pengalaman baru dalam dunia kerja dengan tetap menerapkan prinsip-prinsip yang telah dipelajari.
- b. Bagi Perusahaan/Instansi
Penelitian ini dapat menjadi tambahan pentingnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Pengawasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan/instansi
- c. Bagi Akademis
Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan tambahan pustaka bagi Universitas Nasional dan penelitian selanjutnya.