

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur menggunakan sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif, produktif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan berdasarkan visi dan misi perusahaan (Mulyati, Harto, & Mayasari, 2022).

Proyek konstruksi dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang berkelanjutan dengan pengontrolnya dapat berupa syarat-syarat untuk nantinya dapat terwujud menjadi bangunan fisik. Untuk mencapai tujuan tertentu yaitu bangunan atau konstruksi dibatasi oleh waktu, biaya dan mutu. Suatu Proyek konstruksi selalu memerlukan sumber daya yaitu manusia, material, peralatan, metode pelaksanaan, biaya atau uang. Sejalan dengan pertambahan penduduk yang cukup pesat akan berdampak nantinya pada perkembangan proyek konstruksi dengan menambah kebutuhan fasilitas publik yang akan dikonsumsi oleh masyarakat luas baik itu berupa fasilitas pribadi yaitu rumah dan juga fasilitas publik seperti: Gedung, Jalan, Jembatan dan lain-lain. (Putra, P. S. P., Dwipa RS, I. G., & Winaya, I, 2023).

CV. Budi Mulya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa konstruksi, perkerjaan konstruksi adalah keseluruhan atau sebagian kegiatan yang meliputi pembangunan, pengoperasian, pemeliharaan, pembongkaran, dan pembangunan kembali suatu bangunan.

Pemimpin yang baik adalah seorang yang mampu membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa tanggung jawab serta percaya diri pada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas penuh dengan rasa tanggung jawab guna mencapai produktivitas perusahaan. Seorang pemimpin perusahaan yang efektif dalam kepemimpinannya mampu menumbuh kembangkan dan memperdayakan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin perusahaan juga mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menyenangkan. Unsur manusia lainnya selain pimpinan perusahaan adalah bawahan dalam hal ini karyawan. Karyawan merupakan fungsi sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Semua rencana yang dibuat organisasi hanya akan menjadi rancangan di atas kertas tanpa adanya pelaksanaan tugas oleh karyawan. Berdasarkan pemahaman tentang pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan maka karyawan dituntut untuk mempunyai kualitas dan memiliki kriteria yang diharapkan organisasi. (Astuti, D., Kristianti, L. S., & Akbar, I. R., 2023)

Menurut Suryani et al., (2020) Gaya Kepemimpinan adalah pola prilaku seseorang menunjukkan ketika mencoba untuk mempengaruhi kegiatan orang lain seperti yang dirasakan oleh orang-orang lain. Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pada dasarnya pemimpin dalam perusahaan bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja karyawan, maka diharapkan produktivitasnya akan meningkat.

Menurut Badan Pengetahuan Manajemen Proyek (PMBOK), keterampilan khusus dan keterampilan manajemen yang efektif, pada melakukan tugas mesti

berkoordinasikan dengan tim proyek dan memiliki keterampilan etika konseptual dan interpersonal yang membantu memperediksikan keadan konsekuensi atau peristiwa terjadi didalam proyek. (Wahdah, F., & Soewito, B,2022).

Tabel 1. 1 Analissi Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban		Keterangan
		Ya	Tidak	
1	Pimpinan tidak mengikut sertakan para bawahannya untuk memberikan arahan dan ide yang dimiliki	6,5%	3,5%	Kurang
2	Dalam mengeluarkan kebijakan, pimpinan jarang melakukan musyawarah dengan para bawahannya	5,6%	5,4%	Buruk
3	Pimpinan selalu berusaha menumbuhkan loyalitas dan partipasi para karyawan	8,8%	1,2%	Baik
4	Pimpinan selalu memdelegasikan wewenang dan tanggung jawab sepenuhnya kepada bawahan	9,0%	1,0%	Sangat Baik

Sumber diolah tahun 2024

Dari tabel 1.1 dapat dilihat diatas, fenomena yang terjadi di CV Budi Mulia sehubungan dengan kepemimpinan antara lain yaitu “dalam mengeluarkan kebijakan, pimpinan jarang melakukan musyawarah dengan para bawahannya”. Hal tersebut menjadikan pekerja kurang terpantau dan kurangnya pantauan dari pimpinan membuat para pekerja banyak menjadi lalai terhadap tanggung jawab atas pekerjaan masing-masing dan dapat mengganggu produktivitas. Penulis mengharapkan agar kepemimpinan di suatu proyek bisa lebih di tingkatkan supaya

pekerja bisa lebih tertib seperti tidak merokok saat bekerja, istirahat di jam kerja yang dapat menghambat produktivitas, agar tujuan proyek bisa tercapai dengan baik.

Menurut Afandi dalam (Nurjaya, 2021) motivasi merupakan dorongan internal yang muncul dalam diri individu untuk melakukan suatu kegiatan secara sungguh-sungguh demi mencapai hasil terbaik. Menurut Hasibuan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras, mendorong mereka untuk bekerja sama, bekerja dengan baik, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan. (Aini, M., Sari, I., & Astuti, D, 2024)

Motivasi kerja adalah faktor yang mempengaruhi tingkat usaha dan dedikasi yang diberikan oleh personil dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. (Lazuardi, B., & Harahap, M. I, 2024).

Tabel 1. 2 Analisis Motivasi

No	Pertanyaan	Motivasi		Keterangan
		Jawaban Ya	Jawaban Tidak	
1	Perusahaan sudah memberikan penghargaan pada hasil kerja karyawan	7,0%	3,0%	Cukup
2	Perusahaan memberikan insentif atas hasil kerja yang diterima	6,0%	4,0%	Kurang
3	Perusahaan memberikan uang makan yang sama kepada semua karyawan	8,0%	2,0%	Buruk
4	Setiap wewenang yang dilimpahkan kepada karyawan merupakan suatu kesempatan dalam berkarya	7,9%	2,1%	Cukup

Sumber diolah tahun 2024

Dari tabel 1.2 dapat dilihat diatas, bahwa adanya tingkat perbedaan untuk setiap para pekerja yang menghasilkan pekerjaan yang maksimal seperti “Perusahaan memberikan insentif atas hasil kerja yang diterima”. Maka dari itu perusahaan dapat memberikan Motivasi membangkitkan minat, hasrat dan kemampuan agar pekerja dapat meningkatkan produktivitasnya. Agar produktivitas dapat meningkat dibutuhkan peningkatan motivasi yang dibarengi dengan peningkatan kemampuan. Penyedia jasa konstruksi seringkali mendapatkan kendala berupa rendahnya motivasi pekerja, sedangkan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dan agar hasil tercapai sangat diperlukan sebuah motivasi.

Menurut Pangaila et all. (2022) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Perusahan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. (Taqiyuddin, A., Sa'adah, L., & Nasikhah, D. I, 2023).

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Sehingga perusahaan harus memberikan kondisi lingkungan yang nyaman terhadap karyawan, baik itu secara fisik maupun psikologis. Menyediakan tempat yang bersih, sejuk, luas, aman dan rapih serta menyediakan sarana-sarana penunjang lainnya seperti wc dan tempat ibadah yang nyaman pula agar karyawan nyaman dan bersemangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi begitu juga sebaliknya, sedangkan setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. (Halimah, S. H, 2023).

Gambar 1. 1 Lingkungan Kerja CV. Budi Mulya



Sumber diolah tahun 2024

Dari gambar 1.1 dapat dilihat diatas, pada gambar sebelah kiri dapat dilihat Lingkungan kerja di office CV. Budi mulya yang sedang melakukan aktivitas penawaran dan rekapitulasi biaya pekerjaan. Penerangan/pencahayaanya kurang memadai dan kurangnya kebersihan tempat kerja sehingga membuat lingkungan kerja banyak nyamuk dan kurang nyaman oleh sebab itu lingkungan kerja dapat mengganggu produktivitas. Sedangkan pada gambar sebelah kanan dapat dilihat dimana para karayawan belum dapat sepatu yang layak untuk oprasional kerja di lapangan. Maka dari itu masih bnayak yang perlu di benahi dari lingkungan kerja serta fasilitas kerja.

Industri konstruksi berperan penting dalam pembangunan infrastruktur dan fasilitasnya di suatu negara dan menjadi bagian perkembangan perekonomian di setiap negara selalu memberikan perhatian kepada peningkatan dan pemanfaatan sumber daya berupa produktivitas. (Darmawan, D, 2023).

Untuk mengukur produktivitas para pekerja, diperlukan suatu data produktivitas. Data ini nantinya akan dapat membantu kontraktor dalam perbaikan perencanaan proyek. Selain itu data tersebut juga bisa dijadikan acuan untuk

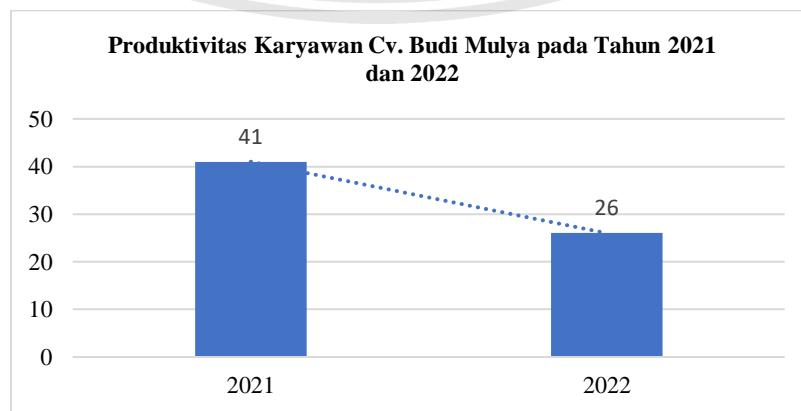
mendapatkan anggaran biaya, sehingga didapatkan suatu harga yang pantas untuk dikeluarkan sebagai upah kerja buruh bangunan, sesuai dengan kondisi dan keadaan pada saat ini. Data produktivitas ini juga dapat dipakai sebagai acuan tolak ukur atau standar untuk melengkapi pembayaran upah pekerja yang terdapat pada analisa biaya pada standar BOW (Burgerlijke Openbare Werken) dari jaman Belanda. (Firda, A, 2023).

Tabel 1. 3 Produktivitas Karyawan jasa kontruksi CV. Budi Mulya

No	Demensi Produktivitas Karyawan	2021	Persentase	2022	Persentase	Std (%)
1	Kontruksi Bangunan Sipil Jalan	35	21%	17	17%	10%
2	Kontruksi Gedung Pendidikan	12	7%	5	5%	
3	Kontruksi Jaringan Irigasi	39	24%	28	27%	
4	Kontruksi Bangunan Prasarana Sumber Daya Air	79	48%	53	51%	
Total		165	100%	103	100%	
Rata-rata		41	25%	26	25%	

Sumber data olah 2024

Gambar 1. 2 Produktivitas Karyawan CV. Budi Mulya



Sumber diolah tahun 2024

Dapat dilihat dari tabel 1.3 dan gambar 1.2 Adalah hasil Produktivitas karyawan merupakan salah satu unsur utama dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu proyek konstruksi. Maka dari perbandingan antara tahun 2021 dan 2022 ada nya penurunan produktivitas karyawan hingga 15% sedangkan standar dari perusahaan adalah 10%. Pada tahun 2021 perusahaan mengalami kestabilan produktivitas karyawan pada bidang kontruksi bangunan prasarana sumber daya air sebanyak 79 jasa yang terlaksana, tingkat terendah produktivitas pada tahun 2021 pada bidang kontruksi gedung pendidikan sebanyak 12 jasa yang terlaksana, sedangkan pada tahun 2022 perusahaan mengalami penurunan produktivitas karyawan pada bidang kontruksi gedung pendidikan sebanyak 5 jasa yang terlaksana dan tingkat kestabilan produktifitas karyawan pada perusahaan yaitu kontrusi bangunan prasarana sumber daya air sebanyak 53 jasa yang terlaksana.

Terjadinya peningkatan produktivitas pada 2021 dikarenakan Cv. Budi Mulya berani mengambil resiko yang pada tahun 2021 masa pandemik yaitu covid-19 yang membuat Cv. Budi Mulya memiliki banyak proyek, lalu pada tahun 2022 dimana produktivitas karyawan Cv. Budi Mulya terjadinya penurunan di karenakan ekosistem dunia mulai stabil terutam indonesia dikarenakan newnormal setalah masa pandemik Cv. Budi Mulya mulai memiliki kompetitor atau daya saing yang meningkat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Motivasi CV. Budi Mulya**“

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Motivasi CV. Budi Mulya ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan CV Budi Mulya?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi CV Budi Mulya ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan CV. Budi Mulya ?
5. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Budi Mulya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Motivasi pada CV. Budi Mulya
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Budi Mulya

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi pada CV. Budi Mulya
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Budi Mulya
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Budi Mulya

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat bagi penulis

Diharapkan dari penelitian ini dapat menjadi kemampuan berfikir dalam menjalankan karya ilmiah dan menjadi sumber informasi serta menambah pengetahuan yang digunakan dalam penggerjaan penelitian.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi masukan serta saran bagi perusahaan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja agar perusahaan dapat melaksanakannya dengan baik.

3. Manfaat bagi pihak lain

Diharapkan memberikan referensi atau sebagai data pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja.

1.5 Batasan Masalah

Terdapat Permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka perlu membatasi masalah tersebut agar lebih fokus dan jelas untuk mendapatkan hasil yang terarah. Penulis hanya memfokuskan pada gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi CV. Budi Mulya

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I	PENDAHULUAN	Penulisan proposal ini diawali dengan uraian singkat terhadap garis besar penelitian yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan pada proposal skripsi.
BAB II	TELAAH PUSTAKA	Pada bab ini memiliki beberapa teori yang perlu diuraikan, yaitu pembahasan tentang topik penelitian pada umumnya dan dapat digunakan dalam rangka pemikiran teori atau landasan penelitian.
BAB III	METODE PENELITIAN	Pada bab ini untuk membahas pernyataan tentang tata laksana strategi dengan bukti kebenaran secara ilmiah pada jawaban atas masalah penelitian telah menyatakan adanya kalimat hipotesi, maka

metode pengumpulan data dapat digunakan yaitu melalui dokumentasi dan kuesionerr. Sehingga untuk analisa dapat digunakan dalam analisa koefisien korelasi, analisa koefisien determinasi dan analisa uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang profil perusahaan, deskripsi dataa, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisi tentang hasil akhir yang memuat tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran penulis sebagai bentuk sumbangan pemikiran dari pemecahan masalah yang dihadapi.