

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan perusahaan penyedia jasa konstruksi di Indonesia semakin ketat dan dituntut berkompetisi dengan perusahaan penyedia jasa konstruksi lainnya. Untuk dapat berkompetisi di pasar industri konstruksi, perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, baik itu peralatan, teknologi dan sumber daya manusia sebagai penggerak utama perusahaan.

Dalam rangka untuk menunjang agar aktifitas manajemen dalam perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten di bidangnya masing-masing, berpengetahuan dan memiliki keterampilan yang memadai, memiliki keinginan untuk maju dan manajemen harus berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Peningkatan kinerja karyawan berdampak pada kemajuan perusahaan, sehingga perusahaan mampu bertahan dan bersaing. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan serius bagi manajemen perusahaan karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan.

PT Asiana Technologies Lestary adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2001 dan secara khusus bergerak dibidang Sipil (Persungai Rawa dan Pantai), Mekanikal

(Pertambangan dan Manufaktur, Konstruksi Alat Angkut dan Alat Angkat), Elektrikal (Instalasi Kontrol dan Instrumentasi) dan Tata Lingkungan (Perpipaan Air Bersih/Limbah). Wilayah kerja perusahaan ini telah menjangkau beberapa kota besar di Indonesia, antara lain: DKI Jakarta, Padang, Bandung, Surabaya, Bali dan Makassar. Perusahaan ini mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi dan seiring dengan peningkatan kinerja karyawan, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam kompetisi pasar industri konstruksi di Indonesia.

Berdasarkan pengamatan peneliti yang juga adalah karyawan PT Asiana Technologies Lestary, kecenderungan yang terjadi bila karyawan kurang mendapatkan dukungan yang positif dari pimpinan perusahaan seperti pemberian fasilitas dalam bekerja, penghargaan, tunjangan proyek dan bonus, maka dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan target penyelesaian pekerjaan tidak terpenuhi. Selain itu, kurangnya peraturan yang mengikat para pegawai menjadi salah satu kendala sehingga masalah kedisiplinan kurang diterapkan dengan jelas, kebiasaan dan budaya perusahaan. kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Potu, 2013). Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja di PT Asiana Technologies Lestary?
- b. Bagaimana hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT Asiana Tehnologies Lestary?
- c. Bagaimana hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT Asiana Tehnologies Lestary?
- d. Bagaimana hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Asiana Tehnologies Lestary?

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, responden adalah seluruh karyawan perusahaan penyedia jasa konstruksi PT Asiana Technologies Lestary baik yang bekerja di kantor pusat, kantor perwakilan dan pabrik (*workshop*).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

- a. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja di PT Asiana Technologies Lestary.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT Asiana Tehnologies Lestary.

- c. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT Asiana Tehnologies Lestary.
- d. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Asiana Tehnologies Lestary

1.5. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat mendukung perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk pengembangan perusahaan di masa yang akan datang dan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi almamater dan semua pihak yang membutuhkan.

1.6. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab berisikan tentang uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian, penelitian terdahulu.

Bab III : Metodologi Penelitian

Bab ini membahas jenis dan lokasi penelitian, responden/sampel, pengumpulan data, teknik analisis data, dan variabel dalam penelitian.

Bab IV : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini membahas mengenai analisis serta pengujian terhadap jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan dan hasil yang yang diperoleh dalam penelitian.

Bab V : Penutup

Bab ini berisikan tentang kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

