

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di mula tahun 2020 telah banyak berlangsung musibah mulai dari banjir, musibah alam tanah longsor, puting beliung, kebakaran hutan serta lahan (Karhutala) dan gempa bumi. Pada Maret 2020 Indonesia tengah alami keadaan yang tidak baik diakibatkan oleh mewabahnya virus yang berasal dari salah satu kota di negeri Wuhan, Cina yang dinamakan dengan Covid- 19. Bersamaan jumlah permasalahan yang terus meningkat dengan berjalannya waktu, sampai petugas medis juga terserang infeksi virus corona. Pandemi Covid-19 ini melemahkan semua sektor baik perekonomian, pembangunan sarana dan prasarana, sehingga pemerintah terpaksa melahirkan berbagai ketentuan baru untuk menahan penyebaran Covid-19 yakni penerapan ajakan kepada rakyat buat melaksanakan *Physical Distancing*. Hal ini membawa pengaruh besar terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia terutama kepada pegawai yang sebagian terpaksa harus dikurangi, dirumahkan atau bekerja secara bergantian untuk mengefisienkan kegiatan perusahaan. Sumber Daya Manusia menjalankan peran dalam mengembangkan suatu perusahaan guna memperoleh tujuan.

Sehubungan dengan gencarnya pertumbuhan konstruksi di Indonesia membuat pelayanan dalam bidang jasa konsultansi mulai menemukan kepedulian besar. Peran tugas konsultan berguna sebab sebagai penyedia *software* serta *brainware*, suatu proyek konstruksi yang bertujuan supaya penerapan pembangunan bisa berjalan mudah ataupun sesuai rencana. Pemakaian jasa konsultasi proyek ataupun lebih diketahui dengan konsultan manajemen konstruksi umumnya digunakan pada proyek berskala besar. Juga menggambarkan sebuah tim kerja yang mempunyai kemampuan dalam mengoperasikan manajemen proyek serta bertugas memonitor, merancang ataupun mengatur dan turut ikut serta pada proses proyek. Sehingga di harapkan sanggup menanggulangi serta memperkirakan penyimpangan dan permasalahan dalam suatu proyek pembangunan.

Pada penerapan di masa new normal, perubahan gaya kepemimpinan memberikan efek secara langsung terhadap sikap pekerja. Pekerja diharapkan bisa beradaptasi dengan situasi atas perubahan yang dilakukan oleh pimpinan. Dari sudut manajemen, pemimpin merupakan sosok peran yang harus mampu menetapkan visi serta misi yang akan dicapai oleh organisasi atau perusahaan.

Menjadi pimpinan yang baik diperlukan untuk tahu berbagai aspek termasuk sikap kepemimpinan serta menyadari kapan fungsi kepemimpinan diharapkan. Pemimpin yang baik perlu menguasai tiga macam kesadaran, yaitu pertama kesadaran dalam situasi kapan pemimpin itu diharuskan, kedua sadar terhadap peralihan *good value* pada lingkungan unit kerja ataupun pegawai, ketiga yaitu sadar pentingnya kepemimpinan yang berhasil bisa menggerakkan orang lain bekerja aktif dan ekonomis dalam (Zainal, 2014 63:64) Karena jadi pemimpin yakni orang yang memberi kreativitas, merangkul, membawa dampak juga dorongan kerja orang tersebut, hingga pemimpin perlu memerhatikan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan yakni norma karakter yang dipakai orang pada saat orang itu mempengaruhi karakter pihak lain, bertujuan menyalurkan persepsi di antara orang yang akan dipengaruhi. Riset yang dilakukan oleh (Dolatabadi, H. R., & Safa, 2010) juga menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan partisipatif akan membuat angkatan kerja terjun dalam mengambil keputusan, serta mendorong rasa percaya diri menjadi lebih terikat buat mengikuti instruktur yang ada tanpa melengserkan derajat pemimpin. Dengan memakai gaya kepemimpinan yang tepat akan bisa mewujudkan kualitas kinerja pegawai secara berkepanjangan, khususnya gaya kepemimpinan partisipatif sebab Pemimpin partisipatif menghindari perilaku mendominasi dalam tiap pengambilan keputusan. Pembawaan pemimpin versi tingkah laku digemari pemimpin guna membawakan serta pengaruh anak buah (Tampubolon, 2018).

Pimpinan hendak memberikan peluang bagi bawahannya dengan memberikan dorongan percaya diri untuk mengemukakan komentar, usul, serta kritikan buat kemajuan suatu lembaga, dan keterbukaan sangat diharapkan untuk pimpinan dalam menghasilkan komunikasi yang efektif.

(Mangkuprawira dan Hubeis, 2017:122) membatasi disiplin kerja yaitu watak seseorang pegawai paham mengikuti aturan serta hukum organisasi itu. Disiplin kerja juga aktivitas dari management perusahaan yang berperan sebagai gambaran pengendalian pegawai dalam melaksanakan standart organisasi di perusahaan yang tertib demi terwujudnya target maupun misi perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2009:86) disiplin kerja itu dibutuhkan baik orang yang terikat ataupun oleh organisasi ataupun perusahaan. Disiplin Kerja menunjukkan suatu keadaan ataupun perilaku hormat yang terdapat pada diri karyawan terhadap hukum serta penetapan perusahaan. Jika aturan ataupun hukum di perusahaan diabaikan ataupun sering dilanggar, maka akan berdampak pada rendahnya disiplin kerja dari pihak karyawan. Di sisi lain, jika karyawan mengikuti aturan perusahaan, itu menunjukkan disiplin yang baik.

Perusahaan sebagai bentuk organisasi tak lepas dari staf, meski perusahaan memiliki banyak modal serta teknologi canggih, namun teknologi yang maju tanpa dukungan manusia menjadi sumber daya tidak akan tercapainya tujuan perusahaan. Pekerja sebagai aset perusahaan yang harus dijaga, dikembangkan ke arah yang lebih baik sesuai tuntutan teknologi serta pasar yang terus bergerak pesat dengan harapan supaya perusahaan dapat mencapai kesuksesan dan menginginkan kinerja yang baik dari setiap pegawainya.

Kinerja yakni suatu hasil kerja yang dicapai pada tugas yang dipikul kepadanya bersumber atas pengalaman serta kegigihan.(Moehariono, 2012:95) mendefinisikan Pencapaian pekerjaan yaitu gambaran mengenai tingkat perolehan penerapan sesuatu acara kegiatan maupun strategi mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi dituangkan lintas ancang-ancang strategis suatu organisasi. Bagi tercapainya tujuan yang telah diresmikan, setiap perusahaan hendaknya berupaya buat selalu memajukan kinerja pegawainya menggunakan cara mewujudkan kepuasan kerja diantaranya melalui gaya kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja sesuai dengan angan-angan pegawai.

Pegawai menuntut buat bekerja secara praktis, yakni dapat bekerja aktif dan sesuai dengan jam kerja yang ada serta dapat menyelesaikan kerja yang ada sesuai jadwal sudah diharuskan.

Pandemic Covid-19 telah menciptakan masa yang sulit bagi semua bisnis, termasuk musyawarah yang erat kaitannya dengan operasional bisnis pelanggan., maka dari itu terdapatnya gaya kepemimpinan partisipatif yang baik serta adil dalam pengambilan keputusan, akan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin pegawai dalam beretika kerja serta pada kesimpulannya akan mempengaruhi kinerja pegawai untuk meningkatkan profit atau laba suatu perusahaan.

Penulis mengambil objek di PT. HASFARM DIAN KONSULTAN yaitu Perusahaan Jasa Konsultansi yang bergerak dibidang jasa konsultan perencanaan dan design proyek, pengawasan proyek meliputi Jalan dan Jembatan, Transportasi, Energi & Kelistrikan, Bangunan & Arsitektur.

Bersumber Setting belakang masalah yang dikaji, penulis tertarik untuk membikin penelitian dengan mengangkat judul **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Hasfarm Dian Konsultan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang di atas, masalah atas penelitian ini adalah:

- (a). Apakah Gaya Kepemimpinan Partisipatif berhubungan terhadap kinerja pegawai PT HASFARM DIAN KONSULTAN
- (b). Apakah Disiplin Kerja berhubungan terhadap kinerja pegawai PT. HASFARM DIAN KONSULTAN

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pengembangan sebelumnya, penelitian ini dikerjakan dengan tujuan untuk menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan berikut:

- (a). Untuk mengetahui hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Pegawai PT HASFARM DIAN KONSULTAN.
- (b). Untuk mengetahui hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT HASFARM DIAN KONSULTAN.

1.4 Lingkup Ruang Riset

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, permasalahan yang dikaji dalam penelitian dibatasi pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan bisa berguna buat berbagai pihak, antara lain:

(a). Perusahaan

Memberikan informasi pada upaya mengembangkan Kinerja pegawai lewat peningkatan Gaya Kepemimpinan Partisipatif, serta Disiplin Kerja.

(b). Penulis

Menambah pengetahuan terutama yang berpengaruh antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, serta Kinerja Pegawai.

(c). Periset lain

rujukan untuk riset sejenis serta pengembangan untuk riset selanjutnya.

1.6 Sistematis Penulisan

Sistematis Penelitian ini disesuaikan dengan pedoman penulisan penelitian Universitas Kristen Indonesia serta membagi skripsi jadi 5 Bab, tiap-tiap terdiri per sub bab. Isi yang terdapat pada sistematika pembahasannya yaitu menjadi berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, lingkup ruang serta sistematis penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai teori-teori yang dijadikan dasar acuan dalam analisis penelitian ini (landasan teori Gaya

Kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis).

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai objek dan subjek penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, definisi variabel penelitian, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA SERTA PEMBAHASAN

Bab membahas isi pokok penelitian berisi gambaran umum objek penelitian, analisis data, serta pembahasan hubungan Gaya Kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, kinerja pegawai sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pembuktian hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan hasil dari bab sebelumnya, saran pada pihak terkait tentang akibat riset sudah dilakukan.