

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan bisnis dan persaingan antar perusahaan pada masa sekarang ini semakin ketat. Hal tersebut akan berdampak pada pelanggan, persaingan usaha dan perubahan. Dalam kondisi persaingan usaha dibidang jasa akan menyebabkan suatu ketidakpastian dalam lingkungan bisnis yang akan menimbulkan kesulitan dalam proses perencanaan dan pengendalian manajemen perusahaan. Semua ini menuntut manajemen perusahaan untuk merencanakan masa depan perusahaan dengan sungguh-sungguh, sehingga perusahaan dapat bertahan dan bersaing dalam kompetisi yang kuat. Kemajuan dari perusahaan sangat bergantung pada pengelolaan manajer yang ada dalam perusahaan, agar manajer dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dan kemudian membuat rencana kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut.

Seperti halnya pada industri lain, pasar jasa konstruksi di Indonesia sangat dipengaruhi oleh daya beli dari masyarakat dan pemerintah, dimana daya beli ini berkaitan erat dengan perkembangan ekonomi makro Indonesia yang mengalami gangguan akibat krisis ekonomi yang terjadi pada tahun 1997/1998 tersebut. Sebelum krisis ekonomi pada tahun 1997, Biro Pusat Statistik (BPS, 2006a) mencatat adanya pertumbuhan di sektor konstruksi yang mencapai 13,71% per tahun. Tingkat pertumbuhan ini lebih tinggi dari 2 pertumbuhan ekonomi nasional

yang mencapai 7,85%. Akan tetapi setelah krisis ekonomi menyerang Indonesia, konstruksi merupakan sektor yang paling merasakan imbas dari krisis ekonomi tersebut dimana sektor konstruksi pada tahun 1998 terpuruk hingga minus 36,4% dan mengalami pertumbuhan yang paling parah dibandingkan sektor ekonomi yang lainnya seperti manufaktur dan pertanian.

Dalam kurun waktu tersebut perusahaan-perusahaan jasa konstruksi sangat terpuak pada saat terjadinya krisis ekonomi karena volume pekerjaan konstruksi berkurang drastis, proyek ditangguhkan atau dihentikan sementara oleh pemiliknya dan juga pemilik proyek banyak yang kesulitan melakukan pembayaran kepada kontraktor. Sementara dalam waktu yang bersamaan, kontraktor memiliki kewajiban membayar kepada pihak ketiga, terutama pengusaha golongan ekonomi lemah, disamping harus membayar bunga pinjaman kepada pihak perbankan yang mana pada saat itu suku bunga perbankan melonjak drastis sampai mencapai sekitar 25-26% per tahunnya. Untuk dapat mencegah hal tersebut suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang pernah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi pada pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Target yang

dicapai karyawan merupakan produktivitas kerja yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Memiliki produktivitas kinerja karyawan yang baik untuk menciptakan prestasi kerja, bukan hanya untuk kerjasama antar perusahaan tetapi kekompakan dalam membangun kerjasama antara menejer dan karyawannya. Sehingga disini menejerial perusahaan harus bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek intenal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan. Salah satu indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien adalah gaya kepemimpinan dan human relation yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Secara umum produktivitas adalah perbandingan atau rasio antara output dan input. Penggunaan rasio ini harus memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlah), aspek kepemimpinan (pengarahan dan pembinaan)

maupun aspek sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengelolanya (teknologi). Karena faktor manusia merupakan faktor produktivitas yang terpenting, maka dalam pengelolaannya pun harus berbeda dari faktor produksi yang lain. Para karyawan itu adalah manusia yang mempunyai pribadi yang beraneka ragam yang harus dihormati dan dihargai harkat dan martabatnya. Dari beberapa definisi para ahli diatas, banyak hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya partisipasi anggaran, Teknologi Informasi dalam suatu perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan faktor kritis yang dapat mempengaruhi keefektifan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Efek-efek yang ditimbulkan oleh partisipasi secara umum adalah positif dengan mengacu pada moral, motivasi, inisiatif, kinerja, prestasi kerja, kepuasan kerja, serta sikap bawahan terhadap pekerjaan, supervisor, dan organisasi itu sendiri. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa anggaran diartikan sebagai rencana kegiatan yang mencakup berbagai kegiatan operasional yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi satu sama lain dalam sebuah organisasi. Perusahaan memerlukan anggaran sebagai salah satu komponen penting agar tetap *survive* dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah seperti sekarang ini. Sebuah organisasi memerlukan anggaran untuk menerjemahkan seluruh strategi menjadi rencana dan tujuan jangka pendek dan jangka panjang (Hansen dan Mowen, 2009:356). Proses penyusunan anggaran merupakan kegiatan yang penting dan melibatkan beberapa pihak baik manajer tingkat atas maupun manajer tingkat bawah. Menurut faizzah dan mildawati (2007:352) anggaran merupakan peralatan pengawasan yang sangat meluas baik dalam dunia bisnis maupun pemerintahan. Penyiapan anggaran adalah

suatu bagian integral dari proses perencanaan, anggaran itu sendiri adalah hasil akhir dari proses perencanaan, atau perencanaan rencana.

Saat ini teknologi informasi berkembang sangat cepat. Hampir semua bidang kehidupan dan industri sudah tersentuh oleh teknologi informasi baik itu entertainment, kesehatan, pendidikan, asuransi, bank dan bahkan untuk pemerintahan pun teknologi informasi sudah banyak digunakan. Teknologi informasi dalam suatu perusahaan sudah menjadi hal yang sangat penting. Dan sudah menjadi kebutuhan dasar bagi setiap perusahaan, terutama dalam menjalankan aktivitasnya mulai dari proses produksi sampai dengan pemasaran membutuhkan teknologi informasi. Dengan penerapan teknologi secara tepat, suatu perusahaan dapat memiliki competitive advantage dalam industrinya. Teknologi semakin membuka kemungkinan pada perusahaan untuk mengembangkan dan memperluas bisnisnya

Bagi perusahaan yang ingin bersaing dan maju, teknologi informasi tampaknya bukan hanya menjadi suatu alat pendukung tetapi sudah merupakan alat utama. Laksamana dan Muslichah (2002: 106-125) menyatakan bahwa teknologi informasi meningkatkan peningkatan penyampaian informasi kepada konsumen dan memudahkan pengumpulan informasi tentang data konsumen dan pasar. Kegunaan teknologi informasi yang canggih berbasis komputer memungkinkan manajemen untuk menerapkan sistem informasi manajemen (SIM) yang dapat memberikan informasi-informasi yang diorientasikan untuk membantu pembuatan keputusan oleh manajer dan melakukan inovasi yang seluas-luasnya dalam upaya menciptakan berbagai strategi pembangunan keunggulan daya saing perusahaan

sehingga perusahaan akan mampu mengelola sumber daya secara penuh, efektif, dan efisien.

Organisasi merupakan suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi tentunya perlu adanya hirarki pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu perlu adanya sumberdaya manusia yang berkualitas untuk menjadi pimpinan dan bawahan. Sudarsono (2006) mengungkapkan bahwa sumberdaya manusia adalah tenaga yang berpotensi dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi atau unit kerja. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Menurut Robert House sebagaimana dikutip oleh Robbins (2007) mengungkapkan bahwa terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan *Path Goal*, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas.

Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Pimpinan perusahaan selain memperhatikan kinerja karyawannya, pimpinan perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dapat memberikan efek positif bagi kemajuan perusahaan yang dimana membuat perusahaan tersebut semakin berkembang dan mampu bekerja sama untuk memenuhi tuntutan lingkungan. Dengan menciptkannya gaya kepemimpinan yang baik bagi suatu

perusahaan maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula dan akan meningkatkan kepuasan kerja pada perusahaan itu sendiri.

Kerja adalah Kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Menurut Robins, kepuasan kerja atau *job satisfaction* diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apa bila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja (Robins, 1999). Sementara itu, Nguyen et al (2003) menjabarkan konsep *job satisfaction* dipengaruhi hal-hal multidimensional dan tidak bisa diprediksi melalui dimensi tunggal. Siklus kehidupan organisasi (*Organisational Life Cycle*), dimulai dari tahap kelahiran organisasi (*organizational birth*), pertumbuhan organisasi (*organizational growth*), penurunan organisasi (*organizational decline*), dan kematian organisasi (*organizational death*). Selanjutnya, dalam setiap tahap siklus kehidupan organisasi tersebut faktor Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sumber daya yang sangat penting di samping sumber daya perusahaan yang lainnya.

Hasil penilaian kinerja karyawan pada umumnya berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal tersebut tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor, sehingga manajer perusahaan harus benar-benar mampu dalam mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor tersebut yang kemudian dilanjutkan dengan tindakan penanganan yang efektif pula. Secara umum banyak sekali faktor-faktor yang dapat dan sering mempengaruhi kinerja karyawan, dan salah satu contohnya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu

hal yang diharapkan oleh setiap karyawan di perusahaan. Biasanya, karyawan yang merasa puas dapat mengarahkan karyawan pada kondisi diri yang positif seperti merasa semangat dan giat dalam bekerja. Mengingat pentingnya kepuasan kerja karyawan, maka kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian pimpinan perusahaan. Dalam kenyataannya banyak pimpinan perusahaan belum sepenuhnya menyadari pengaruh dan arti penting dari kepuasan kerja. Bahkan perusahaan masih menganggap SDM sebagai biaya (*cost*) bagi perusahaan, sehingga pengelolaan SDM yang ada belum maksimal dilakukan.

Alasan kenapa peneliti ingin meneliti di bidang jasa konstruksi adalah, karena di era pemerintahan sekarang ini pemerintah mengembangkan infrastruktur berbasis modern yang pelaksanaannya di Indonesia sangat baik guna menunjang perkembangan 4.0, oleh karena itu jasa konstruksi sangat berpengaruh besar bagi pembangunan di Indonesia, dan menuntut perusahaan jasa konstruksi untuk berkembang lebih baik lagi dengan mengikuti perkembangan di era modern ini diharapkan perusahaan konstruksi mampu untuk bekerja secara produktif. Akan tetapi yang terjadi di lapangan khususnya pada perusahaan CV. Tenaga inti dan CV. Bima Sakti dengan masalah yang sama di alami kedua perusahaan tersebut masih terdapat kurang dalam partisipasi anggaran, teknologi informasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Dari penjelasan diatas, dapat di ambil alasan kenapa peneliti mengambil lokasi penelitian tersebut. Masalah-masalah yang di alami adalah sebagai berikut :

1. Pada partisipasi anggaran. Rencana yang telah disusun secara bersama-sama pada masing-masing perusahaan untuk melaksanakan kegiatan proyek

sering terjadi tidak terealisasinya anggaran atau tidak sesuai rencana anggaran yang telah ditentukan.

2. Pada teknologi informasi, dalam membuat desain bangunan yang akan di bangun masih menggunakan sistem manual atau masih menggunakan alat tulis gambar untuk rencana pembuatan desain bangunan dan masih kurangnya dalam memanfaatkan teknologi informasi sebagai media pencari informasi.
3. Pada gaya kepemimpinan, dari latar belakang masing-masing pemimpin perusahaan, pada masalah pendidikan yang di tempuh pemimpin perusahaan CV. Tenaga Inti hanya lulusan SMA, sedangkan pendidikan yang di tempuh pada pemimpin perusahaan CV. Bima sakti dengan lulusan sarjana S1. Dengan ditemukannya latar belakang tersebut peneliti ingin meneliti bagaimana gaya kepemimpinan masing-masing perusahaan dengan batasan pendidikan yang di tempuh dan bagaimana pandangan bawahannya terhadap pemimpin perusahaan.
4. Pada kepuasan kerja masing-masing perusahaan masih tergolong cukup rendah dilihat dari prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

CV. Tenaga Inti dan CV. Bima Sakti merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor dan sudah bergerak melakukan pembangunan pada perumahan, fasilitas umum, kantor daerah, maupun pada bangunan kampus. Kedua perusahaan ini menyediakan jasa kontraktor, arsitektur, dan desain interior ini melaksanakan atau melanjutkan kegiatannya dengan sesuai kontrak kerja yang

telah disepakati. Jasa kontruksi yang pertama berupa desain gambar bangunan yang diinginkan konsumen dengan penyesuaian bidang tanah yang disediakan, sehingga dapat menyesuaikan bahan bangunan yang di pilih. Selanjutnya yaitu bangun (*build*) merupakan tahap pelaksanaan pembangunan proyek infrastruktur, gedung, property, dan yang lainnya.

Adapun alasan peneliti memilih lokasi penelitian pada kedua perusahaan jasa kontruksi ini yang berlokasi di Kabupaten Buleleng, Kecamatan Sawan, Desa Sangsit, dengan nama perusahaan CV. Tenaga Inti dan CV Bima Sakti. Latar belakang secara umum Produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih terbilang cukup rendah. menurut ketua KSPI (Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia), produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih terbialang cukup rendah, berdasarkan data dari APO (*Asian Productivity Organization*) pada tahun 2012, produktivitas tenaga kerja Indonesia masih terbilang cukup rendah dibandingkan dengan negara tetangga, seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand. Selain itu Ketua Gabungan Pengusaha Jasa Kontruksi (Gapensi) Kabupaten Buleleng pada tahun (2017), di tengah ketatnya persaingan sistem lelang pengadaan barang dan jasa milik pemerintah memunculkan dampak serius bagi kelangsungan perusahaan jasa kontruksi di Kabupaten Buleleng. Terbukti, lebih dari 100 perusahaan kontruksi Bali Utara bangkrut karena tidak mendapat pekerjaan yang dilelang pemerintah secara online. Uniknya, ditengah situasi sulit itu, pengusaha lokal ini justru berdalih tidak dapat pekerjaan karena syarat tender yang terlalu berat dan tidak ada standarisasi syarat untuk pekerjaan yang akan dilelang. Rekanan lokal yang aktif ikut lelang dulunya mencapai 240 perusahaan dengan berbagai spesifikasi. Sejak

kebijakan pemerintah menerapkan tender secara online, hanya 80 rekanan saja yang bersaing dalam tender dengan perusahaan luar daerah.

Dengan kondisi seperti yang sudah dijelaskan diatas kedua perusahaan yaitu CV. Tenaga Inti dan CV. Bima Sakti memilih untuk mengembangkan perusahaannya dengan cara membantu masrakat Desa Sangsit untuk meningkatkan Produktivitas kerja. peneliti memilih perusahaan jasa kontruksi yang terletak di desa Sangsit Kecamatan Sawan karena sebagian besar penduduk di desa tersebut adalah buruh bangunan dengan peghasilan setiap hari. Disisin lain banyaknya permasalahan yang terjadi di desa tersebut diantaranya Desa Sangsit sudah mengalami kawasan zona merah peredaran narkoba sehingga bisa saja mengalami banyaknya jumlah pengangguran di desa tersebut, dan bisa mengakibatkan rendahnya produktivitas tenaga kerja. Dalam kondisi itu juga, kedua perusahaan ini bekerjasama mengambil langkah inisiatif untuk melakukan metode perekrutan tenaga kerja secara besar-besaran, itu menjadi keunikan tersendiri dari perusahaan tersebut untuk membantu dan mengembangkan kemajuan masa depan Desa Sangsit, Kecamatan Sawan, Kabupaten Buleleng karena hampir tidak ada perusahaan yang melakukan perekrutan tenaga kerja dengan metode seperti itu di perusahaan jasa kontruksi di kawasan Kabupaten Buleleng. Disamping bertujuan untuk menurunkan tingkat pengangguran, juga bertujuan untuk menjalin sistem kerjasama antar karyawan maupun antar perusahaan. Sehingga mejadi pertanyaan pada peneliti, apakah dengan melakukan metode perekrutan karyawan seperti itu akan meningkatkan produktivitas kerja atau tidak.

Berbagai permasalahan yang menghadang perusahaan dalam usahanya untuk tetap eksis dalam dunia perekonomian Indonesia yang semakin kompleks

dewasa ini, harus dicermati secara khusus oleh masing-masing manajemen perusahaan. Hal ini juga berlaku untuk perusahaan jasa konstruksi yang dituntut untuk semakin meningkatkan daya saingnya diantara berbagai faktor resiko yang dihadapi dalam setiap kali pelaksanaan suatu proyek konstruksi diantaranya partisipasi suatu anggaran, teknologi informasi, dan gaya kepemimpinan dari masing-masing perusahaan. Kegagalan yang terjadi dapat diminimalisir dengan suatu pengelolaan yang lebih baik dalam kinerja manajerial. Dengan banyaknya masalah yang terungkap, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Teknologi Informasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.

Berdasarkan uraian diatas jelas bahwa secara teoritik dan dilihat dari temuan-temuan penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan yaitu mengenai pengaruh partisipasi anggaran, teknologi informasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, studi kasus pada perusahaan jasa kontruksi CV. Tenaga Inti dan CV. Bima Sakti di Desa Sangsit, Kecamatan Sawan, Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali.

Penelitian terkait yaitu penelitian yang dilakukan oleh Raisyah Mursyid (2011) mengenai pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, teknologi informasi terhadap kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur di Kabupaten Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dan hasil dari penelitian ini adalah partisipasi anggaran serta teknologi informasi berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja manajerial dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadiasa, Ida Bagus Rai Adnyana (2013) tentang pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada jasa konstruksi di Denpasar. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan hasil yang dinyatakan bahwa kompensasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi dilihat dari uji t-test dan Kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi di Denpasar.

Penelitian yang ketiga yaitu Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, studi pada karyawan bagian produksi PT. Crestec Indonesia Rembang Pasuruan oleh Yusya' Wirawan (2012). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Korelasional. Populasi yang dipilih adalah karyawan bagian produksi PT. CRESTEC Indonesia sebanyak 99 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Simple random sampling dengan sampel sebanyak 77 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda (*multiple regression*). Hasil dari penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. CRESTEC Indonesia, (2). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. CRESTEC Indonesia.

Sepanjang pengetahuan peneliti, dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diatas, belum dibahas mengenai pengaruh partisipasi anggaran,

teknologi informasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada jasa konstruksi. Sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan kinerja manajerial sebagai faktor yang mempengaruhi atau variabel dependennya untuk meneliti perusahaan jasa konstruksi.

## 1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dikemukakan beberapa permasalahan yang akan diteliti, yaitu: Pertama, pada kedua perusahaan jasa konstruksi disini, masalah perencanaan anggaran sering mengalami hambatan dalam kegiatan proyek, karena pembayaran uang muka untuk membiayai bahan ataupun alat kegiatan proyek dari *owner* sering terjadi keterlambatan, sehingga timing *cash flow* tidak tepat dan pada kepengurusan keuangan masih banyak kendala misalnya kesalahan administrasi pada laporan keuangan sehingga jauh waktunya untuk menerima laporan keuangan akhir proyek.

Yang kedua, dalam pemanfaatan teknologi informasi ataupun pengetahuan untuk mengembangkan suatu perusahaan lebih luas masih kurang untuk memasarkan suatu perusahaan untuk berkembang dan penyampaian informasi kepada konsumen masih belum detail untuk mengenal perusahaan itu sendiri. Adapun hal lain yang membuat perusahaan ini masih belum berkembang dalam membuat suatu desain rumah atau bangunan yang akan di rencanakan, mereka membuat dengan manual pada gambar konsep bangunan, dengan menggunakan buku gambar dan alat tulis, sedangkan disini teknologi untuk membuat desain bangunan sudah terlalu canggih untuk digunakan. Dalam dibidang teknologi disini juga untuk mengumpulkan informasi tentang data konsumen dan pasar masih terbatas. Sehingga melakukan inovasi yang seluas-luasnya dalam upaya

menciptakan berbagai strategi pembangunan keunggulan daya saing perusahaan belum maksimal dilakukan.

Yang ketiga, setelah peneliti melakukan observasi dilapangan, dilihat dari latar belakang sosial dan pendidikan yang berbeda maupun tingkat ekonominya masih harus dipertanyakan. Dilihat dari hal tersebut menuntut perusahaan untuk memiliki pemimpin yang memahami segala sesuatu yang menyangkut keinginan dan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan.

Yang ke empat adalah kepuasan kerja karyawan selama mereka bekerja. Pengendalian diri seseorang dalam menyelesaikan tugas ataupun pekerjaannya akan bisa terlihat ketika seseorang tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan dalam dirinya. Kepuasan kerja Menurut Handoko (2001: 193), adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau karyawan yang memandang pekerjaan mereka.

Situasi dan kondisi menempatkan tenaga kerja perusahaan sebagai sumber daya paling berharga dalam suatu perusahaan. Perusahaan tidak pernah bisa memiliki atau mengatur mereka, yang bisa dan harus dilakukan oleh perusahaan adalah hanya melayani dan memuaskan mereka. Hal ini berbanding terbalik dengan kenyataan yang ada dilapangan bahwa selama ini karyawan menganggap bahwa mereka telah memberikan kinerja yang prima untuk perusahaan. Kinerja kedua perusahaan yang diteliti kembali di uji dengan banyaknya keluhan-keluhan yang disampaikan oleh owner maupun tenaga kerja karyawan sehingga menimbulkan citra yang kurang pada nama perusahaan. Adanya motivasi yang dilakukan serta disiplin yang diterapkan untuk mencapai tujuan yang ada, kepuasan kerja sangat penting untuk dipacu dengan tujuan untuk tetap memelihara dan meningkatkan

motivasi kerja karyawan dengan mewujudkan kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan. Seorang karyawan akan senantiasa memiliki kecintaannya terhadap pekerjaannya dengan kata lain seorang pegawai telah memiliki faktor kepuasan dalam dirinya terhadap pekerjaannya. Apabila semua kinerja dilakukan dengan baik pada suatu pembangunan proyek tersebut terwujud sesuai dengan yang dijanjikan maka produktivitas kerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik. Karena walaupun layanan yang diberikan sudah sangat prima tetapi mutu yang didapatkan tidak sesuai yang diharapkan maka dampaknya kinerja yang buruk akan menempel pada hasilnya.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan berbagai uraian masalah terkait dengan penelitian ini dan dikarenakan adanya banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan banyaknya perusahaan jasa yang diteliti, maka peneliti hanya membatasi penelitian ini yaitu tentang partisipasi anggaran, teknologi informasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Dari uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1.4.1 Bagaimana pengaruh partisipasi anggaran terhadap produktivitas kerja karyawan CV Tenaga Inti Sangsit dan CV. Bima Sakti?
- 1.4.2 Bagaimana pengaruh teknologi informasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Tenaga Inti Sangsit dan CV. Bima Sakti?

1.4.3 Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Tenaga Inti Sangsit dan CV Bima Sakti?

1.4.4 Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Tenaga Inti dan CV. Bima Sakti?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh penjelasan kausal tentang pengaruh sebagai berikut.

1.5.1 Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Tenaga Inti Sangsit dan CV. Bima Sakti.

1.5.2 Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Tenaga Inti Sangsit dan CV. Bima Sakti.

1.5.3 Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Tenaga Inti Sangsit dan CV. Bima Sakti.

1.5.4 Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Tenaga Inti dan CV. Bima Sakti.

## 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat yang dapat di peroleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan tentang partisipasi anggaran, teknologi informasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga sebagai langkah penerapan ilmu pengetahuan

mengenai teori-teori dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Penelitian ini dapat menambah bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

## **1.6.2 Manfaat Praktis**

### **1.6.2.1 Bagi Mahasiswa**

Melalui penelitian ini, mahasiswa dapat memperoleh kesempatan untuk mengaplikasikan serta memadukan teori yang di dapatkan dengan kenyataan *riil* di lapangan, khususnya terkait dengan pengetahuan partisipasi anggaran, teknologi informasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga dapat melatih dan memotivasi mahasiswa untuk menumbuhkan sejak dini pentingnya sistem anggaran yang harus direalisasikan dengan baik, mengembangkan teknologi informasi, menjadi pemimpin yang baik, dan dapat memahami kepuasan kerja atas hasil yang dikerjakan.

### **1.6.2.2 Bagi Peneliti**

Melalui penelitian ini, peneliti berkesempatan merealisasikan kajian penelitian secara teori langsung diterapkan di dunia nyata melalui penelitian di lapangan, sehingga peneliti dapat mengetahui seberapa jauh hubungan antara teori diterima dengan praktiknya.

### **1.6.2.3 Bagi Masyarakat**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan kepada masyarakat, sehingga masyarakat dapat mengetahui tentang pelaksanaan pengadaan jasa konstruksi.