

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan datangnya globalisasi dan revolusi industri, industri konstruksi menjadi semakin penting. 4.0. Ada sejumlah area ekonomi tambahan yang dapat diuntungkan dari perluasan industri konstruksi. Fungsi ini dilakukan dengan menyediakan infrastruktur dan fasilitas yang dapat memfasilitasi operasi ekonomi. Yang terpenting, bisnis jasa konstruksi mengendalikan laju aktivitas ekonomi dan mendorong industri lainnya.

Di sisi lain, kemajuan di Indonesia lambat dan lebih canggih, terutama di industri bangunan. Kontraktor merupakan individu atau perusahaan yang ditugaskan untuk melaksanakan proyek konstruksi atau pekerjaan konstruksi. Peran kontraktor melibatkan berbagai tugas, seperti perencanaan proyek, pengadaan bahan, tenaga kerja, pengelolaan anggaran, pengawasan pelaksanaan konstruksi, dan penyelesaian proyek. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia memainkan peran kunci sebagai penggerak utama dalam menjalankan berbagai kegiatan organisasi, termasuk perusahaan konstruksi.

Menurut (Apriliana & Nawangsari, 2021) Kemampuan organisasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusianya. Aset yang tersedia, khususnya sumber daya manusia, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Dalam konteks ini, keberhasilan dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan perusahaan melalui

peningkatan kinerja setiap orang. Salah satu bentuk kemajuan sumber daya manusia saat ini adalah peningkatan kinerja yang terjadi di dalam perusahaan.

Kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan diakui dan diukur berdasarkan kinerjanya, itulah mengapa hal ini sangat penting (Iis & Yanita, 2021). Selain itu juga, kinerja karyawan merupakan elemen krusial dalam struktur organisasi dan perusahaan. Kinerja merupakan sebuah pekerjaan atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan, serta sering kali dijadikan dasar oleh manajer untuk menilai kinerja mereka atau organisasi, sehingga, usaha untuk meningkatkan performa karyawan sangatlah krusial. (Jafar et al, 2023). Sehingga, kinerja juga mengacu pada kualitas dan kuantitas kerja serta individu yang bekerja sama agar mencapai tujuan.

Kinerja seorang pegawai ditentukan oleh hasil yang diperolehnya dari pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya secara tepat waktu dan memadai (Mangkunegara, 2017). Sebuah komponen organisasi atau perusahaan membutuhkan personel yang mampu mewujudkan visi yang telah ditentukan dan mutu dari pencapaian karyawan menjadi kunci untuk mencapai sasaran yang sudah ditargetkan oleh sebuah organisasi. Semakin unggul kinerja karyawan, semakin tinggi pula mutu tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Teknologi di tempat kerja merupakan salah satu aspek yang dapat memengaruhi produktivitas..

Untuk memperoleh informasi yang berguna dari suatu data, manusia menggunakan sistem informasi, yang meliputi prosedur seperti pengumpulan, pembersihan, pengorganisasian, dan penyimpanan data (Febriansyah, 2018). Menurut Muzakki dkk. (2016), teknologi informasi merupakan suatu alat yang

memudahkan pekerjaan manusia dengan memungkinkan penggunaan informasi yang diterima. Teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kuantitas dan kualitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Sawitri, 2016).

Bersama-sama, teknologi komputer dan telekomunikasi membentuk teknologi informasi. Peran utama teknologi informasi terletak dalam pengembangan sistem yang mampu menciptakan inovasi teknologi baru (Fridatien, 2019). Menurut (Sari et al., 2023) Kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh teknologi informasinya Sedangkan (Aminah et al., 2021) mengklaim bahwa tidak ada korelasi antara penggunaan TI dan peningkatan produktivitas di tempat kerja. Lingkungan tempat kerja merupakan salah satu dari banyak elemen yang dapat memengaruhi produktivitas.

Menurut Putri et al., (2020) Secara sederhana, fasilitas merujuk pada sarana fisik yang digunakan untuk mengubah input menjadi output yang diinginkan. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam operasional perusahaan yang berupa objek material, yang dimanfaatkan secara rutin pada aktivitas perusahaan, memiliki periode penggunaan yang stabil dan memberikan manfaat jangka panjang (Asnawi, 2019). Fasilitas kerja mencakup berbagai elemen yang dirancang untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman, efisien, dan produktif.

Pekerja akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan lebih bahagia secara keseluruhan jika mereka memiliki akses ke peralatan yang memadai dan mudah digunakan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan fasilitas yang digunakan pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka. Dalam bisnis, fasilitas kerja

memainkan peran penting dalam memfasilitasi kinerja karyawan saat melakukan aktivitas (Putri et al., 2020).

Menurut banyak penelitian (Yudianto et al., 2022), terdapat korelasi positif antara penyediaan peralatan kerja fisik dan nonfisik dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sejumlah variabel, termasuk kualitas tempat kerja itu sendiri dan gaya kepemimpinan seperti kepemimpinan transformasional, dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Kepemimpinan adalah komponen utama dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan transformasional juga mempunyai peranan utama dalam kinerja karyawan serta dapat mengarahkan arahan kepada perubahan yang lebih baik. Perilaku kepemimpinan merupakan variabel krusial yang mempengaruhi keberhasilan manajemen organisasi, dan aspek kepemimpinan yang efektif sangat krusial bagi kontrak kerja organisasi. (Qamarius et al., 2021). Kepemimpinan transformasional juga dapat mendorong aspek positif serta menciptakan budaya dan praktik sumber daya manusia yang dapat memotivasi karyawan untuk berkontribusi dalam pengembangan organisasi (Mendrofa et al., 2022).

Pemimpin ini senantiasa menginspirasi keyakinan bahwa mencapai tujuan adalah mungkin, dan mereka berupaya secara konsisten memberi motivasi pada karyawan agar dapat berkerja secara optimal. Kepemimpinan transformasional adalah jenis pimpinan yang memiliki dampak pada karyawan, menciptakan keyakinan diri, kebanggaan, kesetiaan, serta menginspirasi kehormatan terhadap pemimpin mereka (Azis & Suwatno, 2019). Selain itu, jenis kepemimpinan ini juga mendorong motivasi pegawai untuk melampaui harapan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan akan meningkat berbanding lurus dengan keberhasilan kepemimpinan transformatif.

Menurut Jafar et al., (2023) Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan substansial antara variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Lebih jauh, meskipun kepemimpinan transformatif secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, kepemimpinan ini diabaikan (Regisa, 2023) karena hal ini. Hal ini jelas menunjukkan bahwa kinerja tidak meningkat ketika kepemimpinan transformatif diterapkan.

PT. Krueng Meuh adalah salah satu perusahaan yang terus berusaha dalam memaksimalkan kualitas kinerja perusahaan serta berusaha mencapai tujuan dari perusahaannya. PT. Krueng Meuh merupakan sebuah perusahaan konstruksi yang berbentuk perseroan terbatas (PT) dan berkantor pusat di Jalan Banda Aceh - Medan Nomor 52, Gampong. Keude Tanjong, Kecamatan Peusangan, Kabupaten Bireuen. Sebagai entitas yang memiliki keahlian dalam pelaksanaan konstruksi, PT. Krueng Meuh telah berhasil menangani berbagai proyek berskala nasional. Perusahaan ini kini telah memperoleh kualifikasi yang mengesankan.

Pada dasarnya, kinerja mencakup tindakan atau ketidaktindakan yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat kontribusi mereka terhadap organisasi, melibatkan aspek-aspek seperti jumlah produksi, kualitas produk, efisiensi siklus produksi, partisipasi di lingkungan kerja, dan sikap Kerjasama (mubarok et al., 2023). Sebuah faktor yang dapat memperbaiki kinerja karyawan dengan penerapan kepemimpinan transformasional serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai serta teknologi informasi yang bisa di manfaatkan.

Fenomena yang terjadi di PT. Krueng Meuh di Kabupaten Bireuen, terdapat beberapa karyawan yang belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan di dalam Perusahaan yang diperintahkan kepada mereka. Sehingga, disebabkan oleh rendahnya tingkat semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Kurangnya kreativitas dan inovasi di antara karyawan juga sering terjadi. Selain itu, para pemimpin belum sepenuhnya memperhatikan setiap pekerja secara individual, seperti perlakuan secara pribadi, pelatihan, dan nasehat.

Jika karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap PT. Krueng Meuh, mereka akan bekerja dengan penuh dedikasi untuk mengembangkan perusahaan. Namun, beberapa karyawan masih merasa tidak peduli terhadap organisasi, sehingga mereka hanya menjalankan tugasnya tanpa upaya tambahan untuk mencapai hasil terbaik. Selain itu, beberapa karyawan memanfaatkan keadaan saat ini karena beberapa karyawan tidak memiliki jabatan yang sesuai.

Selain itu fenomena *work facilities* pada fasilitas perlengkapan kerja di perusahaan tersebut ada beberapa yang rusak. Hal ini tentu sangat mempengaruhi terhadap kinerja pada karyawan. Karyawan tidak akan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya jika kondisi kerja tidak mendukung penyelesaian pekerjaan. Kualitas layanan kepada pelanggan dan masyarakat akan menurun akibat kinerja yang buruk.

Kompetensi dalam menggunakan TI hanyalah separuh dari persamaan dalam fenomena TI separuh lainnya adalah cara organisasi berinvestasi dan menggunakan TI. Beberapa faktor harus dipertimbangkan sebelum memutuskan untuk menggunakan teknologi informasi. Informasi dari organisasi lain yang telah

menggunakannya diperlukan untuk pemecahan masalah, pengambilan keputusan tingkat investasi TI, selain sekadar memahami perangkat lunak dan perangkat keras.

Pengguna, khususnya mereka yang sudah memasuki usia lanjut, menghadapi risiko karena pertumbuhan TI yang eksponensial. Pengguna tidak hanya perlu menyesuaikan pola pikir mereka untuk mengikuti perkembangan teknologi, tetapi perusahaan juga harus cukup cekatan untuk mengantisipasi perubahan teknologi dan menerapkannya dengan cepat. Beberapa program aplikasi komputer digunakan untuk membantu penyelesaian tugas dalam proyek konstruksi. Beberapa contohnya adalah SAP, ETABS, dan Microsoft Project. Selain itu, pekerja lapangan harus memanfaatkan teknologi dengan baik; supervisor akan kesulitan mendapatkan informasi dari pekerja yang tidak menggunakan alat komunikasi saat bekerja. Anggota staf yang tidak ahli dalam TI juga akan kurang efektif dalam hal pengumpulan data.

Ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut dilandasi oleh latar belakang tersebut. **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Work Facilities* Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Krueng Meuh Di Kabupaten Bireuen”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah penelitian sebagai berikut;

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Krueng Meuh?

2. Bagaimana pengaruh *work facilities* terhadap kinerja karyawan pada PT Krueng Meuh?
3. Bagaimana pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT Krueng Meuh?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini berdasarkan pernyataan masalah yang diberikan di atas;

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Krueng Meuh.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work facilities* terhadap kinerja karyawan pada PT. Krueng Meuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Krueng Meuh.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berikut ini adalah beberapa keuntungan luas yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini, dengan mempertimbangkan berbagai permasalahan dan tujuan penelitian yang telah diutarakan sebelumnya;

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wadah penelitian untuk menyebarluaskan ilmu yang telah diajarkan di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh, serta meningkatkan pengawasan dan wawasan tentang cara mencapai kinerja

karyawan melalui penggunaan kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja, dan teknologi informasi.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan transformasional, fasilitas tempat kerja, dan teknologi informasi. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi sumber informasi bagi peneliti yang berencana untuk meneliti kinerja karyawan dengan berbagai variabel

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi PT Krueng Meuh, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi, pertimbangan, saran dan pemikiran untuk lebih mempertimbangkan kepemimpinan, fasilitas dan teknologi dimasa yang akan datang.
2. Bagi karyawan PT Krueng Meuh diharapkan lebih bersinergi dan berpartisipasi dalam menjalankan tugasnya dalam menjalankan tugas masing masing.