

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini, banyak sekali kemajuan dan peningkatan yang sangat pesat yang terjadi didalam dunia konstruksi. Adapun peningkatan yang sangat pesat dalam hal proyek konstruksi jalan, Gedung, jembatan maupun yang lainnya yang tidak terlepas dari pengaruh globalisasi itu sendiri. Dengan kemajuan tersebut secara tidak langsung menimbulkan persaingan yang sangat ketat dari kalangan para pelaku konstruksi.

Proyek konstruksi itu sendiri, merupakan suatu kegiatan yang memiliki jangka waktu tertentu, dengan sumber daya terbatas untuk melakukan suatu tugas yang telah ditentukan yang berupa pembangunan ataupun perbaikan sarana fasilitas (jalan, Gedung, jembatan, dan yang lainnya). Dari hal tersebut terdapat suatu masalah yang cukup kompleks sehingga memerlukan keahlian di bidang manajemen pelaksanaan konstruksi untuk menghasilkan hasil yang ditentukan. Manajemen dalam pelaksanaan konstruksi dilakukan dengan perencanaan dan penjadwalan, yaitu proses yang mencoba meletakkan dasar tujuan dan dasar sasaran termasuk menyiapkan segala sumber daya untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut. Dimana tujuan dalam pelaksanaan konstruksi adalah untuk menyelesaikan pekerjaan dan mendapat keuntungan dari total biaya yang dikeluarkan. Sedangkan sasaran dalam pelaksanaan konstruksi adalah pengembangan usaha dan peningkatan produktivitas (Rani, 2016:1).

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam pembangunan proyek konstruksi. Seorang pekerja merupakan sumber daya yang berhubungan langsung dengan pekerjaan proyek konstruksi dilapangan, sehingga pekerja konstruksi mempunyai andil besar dalam keberhasilan proyek yang sudah ditetapkan. Kelompok pekerja konstruksi bekerja sesuai dengan sub-bidang pekerjaan dan keahliannya masing-masing, biasanya dibawa dan dikepalai oleh seseorang yang dikenal sebagai mandor. Mandor adalah seseorang yang membawahi para pekerja konstruksi, maka dari itu peran seorang mandor sangat penting pada produktivitas para pekerja konstruksi. Seseorang mandor harus mampu dan bisa dalam mengorganisasikan para pekerja konstruksi dengan sebaik mungkin, karena produktivitas para pekerja konstruksi adalah cerminan kemampuan seorang mandor dalam hal memimpin dan mengorganisasi pekerja di bawah pengawasannya. Setiap mandor memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tergantung dari sikap dan karakter personal mandor itu sendiri. Dalam hal ini gaya kepemimpinan mandor merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas pekerja untuk kesuksesan sebuah pekerjaan konstruksi.

Menurut Mangkunegara (2008) dalam Latief (2015:298) produktivitas merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi fisik yang digunakan individu dalam menjalankan suatu tugas. Pendapat lain produktivitas merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu. Dari penjelasan tersebut produktivitas pekerja konstruksi dilihat dari kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus

diselesaikan atau dicapai, kualitas kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan dan ketepatan waktu, yakni sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Dapat dikatakan proyek konstruksi akan berhasil apabila produktivitas tenaga kerjanya dinilai baik, maka sebaliknya apabila faktor-faktor tersebut dinilai buruk proyek konstruksi pun akan mengalami masalah. Masalah inilah yang sering kita temui dalam suatu proyek konstruksi ketika tidak bisa memaksimalkan produktivitas pekerjanya.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2017). Terlepas dari itu kepemimpinan melekat pada seorang pemimpin, yang memiliki gaya kepemimpinan berbeda-beda. Menurut Rivai dan Mulyadi (dalam Margareta 2020:9) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Proses dalam hal mempengaruhi bawahan yang menjadi suatu konsep gaya kepemimpinan. Mulai dari konsep transformasi atau perubahan, hingga konsep transaksi atau pertukaran agar memaksimalkan potensi bawahannya yang biasa disebut produktivitas pekerja. Konsep transformasi atau perubahan biasa disebut dengan gaya kepemimpinan transformasional mendasarkan diri pada prinsip pengembangan bawahan. Sedangkan konsep transaksi atau pertukaran biasa disebut dengan gaya kepemimpinan transaksional berdasarkan prinsip pertukaran imbalan antara mandor dengan bawahan

dimana mandor mengharapkan imbalan berupa kinerja bawahan yang tinggi sementara bawahan mengharapkan imbalan dan penghargaan dari mandor.

Seorang mandor sudah menetapkan strategi gaya kepemimpinan dalam mengawasi bawahannya untuk mencapai target yang sudah ditentukan atau selesainya suatu proyek konstruksi sesuai dengan waktu yang ditentukan. Banyak hal yang terkait dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan diterapkan agar mencapai target yang sudah ditentukan atau selesainya suatu proyek konstruksi sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dalam dunia proyek konstruksi banyak hal yang terjadi antara mandor dan pekerja seperti komunikasi yang baik antara mandor dan pekerja, mengerjakan tugas sesuai dengan tugasnya masing-masing mandor dan pekerja, membangun Kerjasama yang baik mandor dan pekerja, dan lain lainnya dilalui dengan baik jika seorang mandor mampu menerapkan gaya kepemimpinan dalam suatu proyek konstruksi.

Berdasarkan hasil research, kesalah satu tempat proyek konstruksi di Kabupaten Sumenep peneliti mewawancarai seorang mandor, beliau mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang ia terapkan sangat sederhana dengan menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya itu salah satu cara dalam mempengaruhi bawahannya, selain itu beliau juga mengatakan komunikasi yang baik berhubungan dengan Kerjasama yang baik dimana jika sudah menjalin komunikasi yang baik maka, harus bisa membangun Kerjasama tim yang solid, dan beliau juga menambahkan apresiasi kepada bawahan yang sudah bekerja dengan baik itu penting,

sederhananya seperti memberi sebatang rokok kepada bawahannya atau yang lainnya, mungkin itu hal yang kecil namun dengan hal kecil tersebut bisa memicu produktivitas bekerja bagi bawahannya.

Peneliti juga mewawancarai seorang pekerja konstruksi di Kabupaten Sumenep, beliau mengatakan bahwa kepemimpinan yang baik dari seorang mandor adalah salah satu faktor ia bekerja dengan baik namun tak jarang seorang mandor kurang memperhatikan bawahannya sendiri yang mengakibatkan kita para pekerja tidak maksimal dalam bekerja dan apa yang ia dapatkan dari seorang mandor seperti imbalan yang sesuai atau bahkan lebih yang biasa berupa apresiasi atau bonus.

Melihat penjelasan diatas, maka terlihat bahwa produktivitas pekerja konstruksi dilihat dari unsur kepemimpinan bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi sepihak. Dalam hal ini baik mandor maupun pekerja konstruksi harus bekerjasama menciptakan kondisi yang kondusif untuk menciptakan produktivitas yang tinggi sebab peran mandor dalam suatu proyek konstruksi diharapkan menciptakan rasa nyaman bagi pekerja konstruksi. berbagai model gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas pekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional pada Mandor terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Kontruksi di Kabupaten Sumenep”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan seorang mandor memegang peranan penting dalam produktivitas tenaga kerja konstruksi.

Masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut.

- a. Adanya batasan waktu dalam proyek konstruksi dan sumber daya terbatas terjadinya masalah cukup kompleks.
- b. Kurangnya manajemen sumber daya yang baik berpengaruh terhadap kesuksesan proyek konstruksi.
- c. Kurangnya manajemen sumber daya manusia yang baik berpengaruh terhadap kesuksesan proyek konstruksi.
- d. Gaya kepemimpinan mandor merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas pekerja untuk kesuksesan sebuah pekerjaan konstruksi.
- e. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas pekerja untuk kesuksesan sebuah pekerjaan konstruksi.
- f. Gaya kepemimpinan transaksional merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas pekerja untuk kesuksesan sebuah pekerjaan konstruksi.
- g. Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas pekerja untuk kesuksesan sebuah pekerjaan konstruksi

- h. Sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya berpengaruh terhadap kesuksesan proyek konstruksi.
- i. Kurangnya produktivitas pekerja konstruksi berpengaruh terhadap kesuksesan proyek konstruksi.

### **1.3 Cakupan Masalah**

Cakupan masalah dimaksudkan untuk membatasi ruang lingkup permasalahan agar tidak menyimpang dari judul yang sudah ditetapkan semula.

Adapun cakupan masalah yang telah diambil sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas pekerja untuk kesuksesan sebuah pekerjaan konstruksi.
- b. Gaya kepemimpinan transaksional merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas pekerja untuk kesuksesan sebuah pekerjaan konstruksi.
- c. Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas pekerja untuk kesuksesan sebuah pekerjaan konstruksi

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan cakupan masalah sebagaimana yang dikemukakan, rumusan masalah penelitian ini adalah

- a. Apakah gaya kepemimpinan transformasional mandor berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Sumenep. ?
- b. Apakah gaya kepemimpinan transaksional mandor berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Sumenep. ?
- c. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional mandor secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Sumenep. ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional mandor terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi di Kabupaten Sumenep.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional mandor terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi di Kabupaten Sumenep.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional mandor secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Sumenep.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Bagi peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan memberikan pengalaman belajar yang menumbuhkan kemampuan dan keterampilan meneliti serta pengetahuan yang lebih mendalam terutama pada bidang yang dikaji dan Hasil

penelitian ini juga dapat dipergunakan sebagai referensi dan literatur kepustakaan untuk penelitian berikutnya.

#### 1.6.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan bagi mandor tentang pentingnya gaya kepemimpinan bagi keberhasilan proyek konstruksi melalui produktivitaspekerja.

