

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Jasa konstruksi sangat berperan penting dalam kegiatan perekonomian, khususnya dalam kegiatan pembangunan. Baik pembangunan sarana umum, pembangunan gedung maupun pembangunan lainnya. Dengan adanya industri jasa konstruksi akan memberikan peluang besar bagi penyerapan tenaga kerja yang memiliki keahlian dibidang industri jasa konstruksi dan bangunan, dengan tersedianya lapangan pekerjaan maka akan mencari sumber daya guna memenuhi tujuan perusahaan. SDM salah satu sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Di satu sisi SDM dalam perusahaan jasa konstruksi di Indonesia sangat lemah, hal ini disebabkan karena kurangnya profesionalisme sehingga jasa konstruksi di Indonesia masih membutuhkan peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal penting dalam organisasi atau perusahaan yang harus di kelola dengan baik karena sumber daya manusia adalah penggerak suatu usaha agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Seperti yang dikemukakan Ajabar (2020) Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Sedangkan Menurut Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya

manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM dalam mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Maka dari itu perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya yang baik dan profesional untuk membantu memajukan perusahaan.

Permasalahan umum yang sering terjadi saat ini banyak di jumpai pada perusahaan – perusahaan konstruksi adalah perusahaan dengan kinerja karyawan yang rendah. Terdapat pemerosotan kinerja pada perusahaan – perusahaan tertentu. Keberhasilan merupakan hal yang diharapkan oleh perusahaan, terutama di bidang konstruksi. Namun keberhasilan itu akan jauh jika perusahaan konstruksi tidak dapat menangani kinerja pada karyawan yang kurang bertanggung jawab. Seperti yang dikemukakan oleh Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan jurnal penelitian terdahulu Putri (2020) bahwa sumber daya manusia sangat dibutuhkan disetiap perusahaan dengan adanya sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kualitas perusahaan tersebut dan mencapai tujuan bersama pada suatu perusahaan terutama perusahaan seperti konstruksi.

Seperti pada PT. Mekaden Kinetika Indonesia yang ditetapkan sebagai perusahaan jasa konstruksi atau *MEP (Mechanical, electrical and plumbing*

engineering) yaitu mencakup sistem yang membuat bangunan layak huni bagi manusia. Dengan ini penulis melakukan tahapan wawancara kepada staff HRD PT. Mekaden Kinetika Indonesia pada tanggal 20 Agustus 2023 untuk mengetahui seperti apa kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir dan bagaimana upaya meningkatkan kinerja tersebut dan dengan hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh karena itu penulis meminta data kinerja selama 3 tahun terakhir pada masa pandemic Covid-19 dengan hasil wawancara pada PT. Mekaden Kinetika Indonesia. Berdasarkan dari data penilaian kinerja karyawan yang telah diperoleh dari PT. Mekaden Kinetika Indonesia penulis dapat menjelaskan melalui kondisi kinerja karyawan pada tahun 2020 sampai dengan 2022 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT.Mekaden Kinetika Indonesia

No.	Kategori	Skor Aktual			Kategori
		2020	2021	2022	
1.	Kehadiran	93	91	77	Menurun
2.	Tanggung Jawab	81	80	75	Menurun
3.	Kerjasama	80	78	70	Menurun
4.	Kejujuran	81	80	72	Menurun
5.	Kesetiaan	77	79	80	Meningkat
6.	Kepemimpinan	76	78	79	Meningkat
Total		488	486	453	Menurun
Rata-rata		81,3%	81%	75%	Menurun

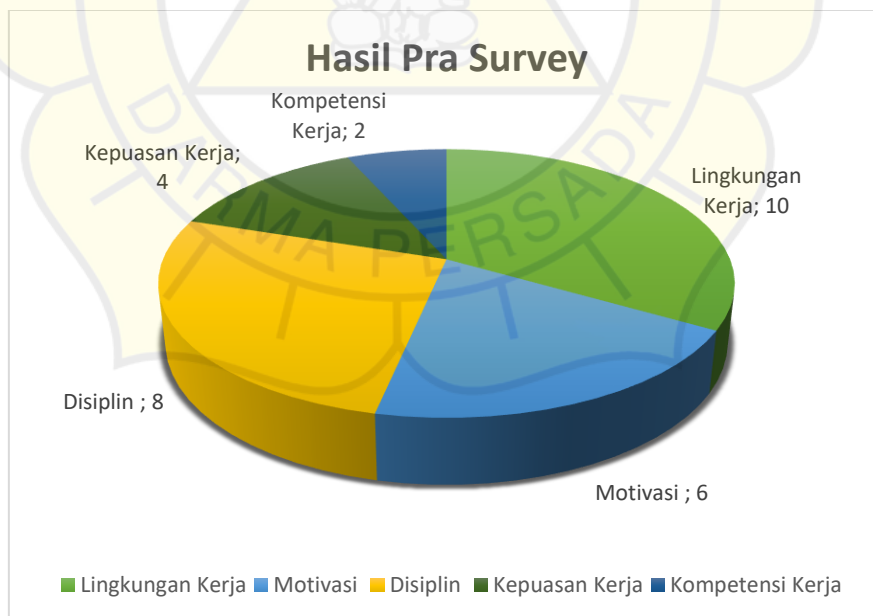
Sumber : PT. Mekaden Kinetika Indonesia

Keterangan Skor Aktual :

1. Kurang baik : 60 – 75
2. Baik : 76 - 85
3. Sangat Baik : 86 – 95

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan dari tahun 2020 hingga tahun 2022 mengalami penurunan pada kehadiran, tanggung jawab, kerjasama dan kejujuran. Dimana nilai unsur kehadiran tahun 2020 sebesar 93 dengan kriteria nilai sangat baik lalu pada tahun 2021 sebesar 91 dengan kriteria nilai sangat baik dan terjadi penurunan yang signifikan pada tahun 2022 sebesar 77 dengan kriteria nilai baik. Pada nilai unsur tanggung jawab tahun 2020 sebesar 81 dengan kriteria nilai baik lalu pada tahun 2021 sebesar 80 dengan kriteria nilai baik dan terjadi penurunan yang signifikan pada tahun 2022 sebesar 75 dengan kriteria nilai kurang baik. Pada nilai unsur kerjasama tahun 2020 sebesar 80 dengan kriteria nilai baik lalu pada tahun 2021 sebesar 78 dengan kriteria nilai baik dan terjadi penurunan yang signifikan pada tahun 2022 sebesar 70 dengan kriteria nilai kurang baik. Sedangkan pada nilai unsur kejujuran tahun 2020 sebesar 81 dengan kriteria nilai baik, lalu pada tahun 2021 sebesar 80 dengan kriteria nilai baik dan terjadi penurunan yang signifikan pada tahun 2022 sebesar 72 dengan kriteria nilai kurang baik. Sebagian besar penurunan tersebut terjadi karena insiden pandemi covid-19 yang telah mengganggu proses pekerjaan para karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun. Dalam hal ini, unsur kejujuran dalam kehadiran yang ikut menurun terjadi karena karyawan yang tidak dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya karena karyawan masih menyesuaikan masa transisi dari WFH ke WFO yang mungkin mengakibatkan tidak dapat bertanggung jawab dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya yang juga berpengaruh kepada kerjasamanya.

Dengan melihat hasil kinerja karyawan dari tahun 2020 sampai 2022 penulis mengambil langkah untuk melakukan pra *survey* guna memperkuat penelitian dalam pengambilan sebuah judul yang didasari data kinerja karyawan yang diperoleh selama 3 tahun terakhir, maka hal ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk mendukung hasil penelitian diperlukan penelitian terdahulu terhadap 30% dari jumlah populasi yaitu 100 karyawan tetap menjadi 30 responden karyawan dengan masa kerja kurang lebih 5 tahun bekerja dikantor atau perusahaan sebagai data awal mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mekaden Kinetika Indonesia. Secara garis besar hasil penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber : Data diolah penulis tahun 2024

Gambar 1. 1 Diagram Hasil Pra Survey

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja pada semua karyawan agar terciptanya kinerja karyawan yang baik dan dapat membuat keuntungan bagi organisasi. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari – hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman kerja dapat mempengaruhi emosi. Lingkungan kerja pada PT. Mekaden Kinetika Indonesia memiliki lingkungan kerja yang baik dari segi bangunan, ruangan, suhu udara dan penerangan disetiap sisinya.

Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja adalah lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Selain itu dalam pencapaian kinerja yang optimal seorang karyawan juga harus memiliki motivasi kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan.

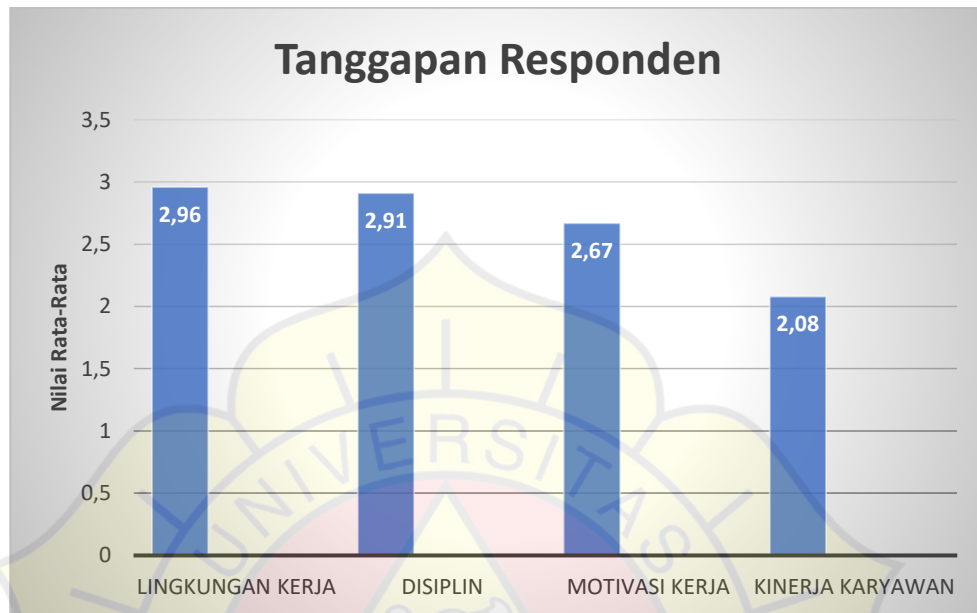
Disiplin kerja pada perusahaan PT. Mekaden Kinetika Indonesia memiliki tingkat kedisiplinan yang cukup dari segi disiplin terhadap peraturan perusahaan maupun disiplin terhadap tata cara berpakaian. Disiplin kerja menurut Sinambela (2021) adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan kerelaan dan kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan pada perusahaan serta norma sosial yang berlaku pada

perusahaan tersebut. Jika tidak berjalannya disiplin dengan baik pada karyawan maka kinerja yang telah ditargetkan perusahaan akan menyebabkan terhambatnya tujuan perusahaan. Maka dari itu kedisiplinan sangat dibutuhkan bagi perusahaan dan karyawan. selain faktor lingkungan dan disiplin kerja terdapat juga faktor motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi kerja pada PT. Mekaden Kinetika Indonesia sudah cukup memotivasi untuk para karyawan namun beberapa karyawan masih merasa kurangnya motivasi dalam bekerja yang dimana hal ini berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Motivasi kerja menurut Enny (2019) merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan baik dan giat sesuai dengan kewajiban dan tugas yang telah diberikan kepadanya. Motivasi merupakan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar ingin bekerja sama secara produktif berhasil dalam mencapai tujuan yang ditentukan dan motivasi dapat dikatakan kekuatan yang mendorong semangat kerja. Maka dari itu motivasi kerja diperlukan perusahaan dan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja.

Dari pernyataan diatas untuk dapat mengetahui permasalahan variabel lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mekaden Kinetika Indonesia, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan

dengan menyebarkan 30 responden yang dijadikan responden dalam penelitian. Berikut hasil penelitian yang diperoleh sebagai berikut:



Sumber : Data Diolah penulis tahun 2024

Gambar 1. 2 Tanggapan Responden Pra Kuesioner

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan bahwa gambar diatas mengacu pada interpretasi nilai tabel 3.4 Nilai lingkungan kerja mencapai rata-rata 2,96 yang mengindikasi baik, nilai variabel disiplin kerja mencapai rata-rata 2,91 yang mengindikasi tinggi, nilai variabel motivasi kerja mencapai rata-rata 2,67 yang mengindikasi juga tinggi, serta nilai variabel kinerja karyawan yang mencapai rata-rata 2,08 yang mengindikasi rendah. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja di PT. Mekaden Kinetika Indonesia sudah baik atau tinggi, dan namun untuk kinerja karyawan dikategorikan rendah. Berdasarkan pengertian yang disampaikan oleh para ahli diatas. Terdapat kesinambungan antara variabel lingkungan kerja,

disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mekaden Kinetika Indonesia.”**

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja karyawan di PT. Mekaden Kinetika Indonesia sudah baik namun kinerja karyawan masih rendah.
2. Tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Mekaden Kinetika Indonesia sudah baik namun kinerja karyawan masih rendah.
3. Penerapan motivasi kerja karyawan di PT. Mekaden Kinetika Indonesia sudah baik namun kinerja karyawan tersebut masih rendah.
4. Kinerja karyawan di PT. Mekaden Kinetika Indonesia secara rata-rata rendah yang mengakibatkan tujuan yang sudah ditetapkan tidak tercapai.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka diperlukan adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja, Disiplin dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah para karyawan tetap yang bekerja di PT. Mekaden Kinetika Indonesia.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mekaden Kinetika Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mekaden Kinetika Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mekaden Kinetika Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mekaden Kinetika Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat diketahui sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekaden Kinetika Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekaden Kinetika Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekaden Kinetika Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekaden Kinetika Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah dituliskan diatas, maka terdapat dua manfaat, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pihak lain yang membutuhkan, bila ingin mempelajari masalah masalah yang ada hubungannya dengan pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan pertimbangan, evaluasi, dan masukan kepada manajemen sumber daya manusia perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan, menguntungkan perusahaan dan meningkatkan reputasinya.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat bagi penulis pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mekaden Kinetika Indonesia. Tidak hanya berguna sebagai referensi untuk menemukan masalah baru untuk penelitian lebih lanjut untuk memperdalam pemahaman.