

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sektor jasa konstruksi adalah salah satu sektor strategis dalam mendukung tercapainya pembangunan nasional. Posisi strategis tersebut dapat dilihat dari adanya keterkaitan dengan sektor lain. Jasa konstruksi sesungguhnya merupakan bagian penting dari terbentuknya pembangunan konstruksi, karena jasa konstruksi menjadi penyedia jasa dengan pengguna jasa. Pada wilayah penyedia jasa juga bertemu sejumlah faktor penting yang mempengaruhi perkembangan sektor konstruksi seperti pelaku usaha, rantai pasok dan sumber daya manusia. Dalam hal ini, perusahaan juga menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Pembangunan konstruksi supaya berjalan dengan baik dengan sesuai rencana maka perlu adanya perencanaan dan pengawasan yang baik pula, salah satunya dengan menggunakan jasa konsultan konstruksi seperti CV. Jasindo Raya.

CV. Jasindo Raya merupakan Perusahaan Perseroan Komanditer yang bergerak dalam bidang jasa konsultansi, khususnya dalam konsultansi konstruksi. Jasindo Raya memiliki 43 karyawan yang bekerja di bidangnya masing-masing, serta

beberapa pegawai yang di kontrak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dijalankan.

Pada saat melaksanakan terjadinya pembangunan, tugas pembangunan konstruksi diadakannya pengawasan terhadap pembangunan serta dalam lingkungan pembangunan, laporan pengawasan adalah hal penting karena dengan laporan pengawasan yang baik dan akurat, sehingga pada pembangunan dapat tercapainya tujuan secara efektif dan efisien dan menciptakan pembangunan konstruksi tidak mendapatkan hambatan dan pembangunan seperti di harapkan sesuai dengan rencana.

Usaha dalam mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan pemberian kompensasi yang layak, pengurangan beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Jika perusahaan tidak mengelola dengan baik, kinerja karyawan otomatis dalam semangat bekerja akan turun dan keputusan untuk keluar dari perusahaan akan tinggi (Amalia & Rizaldi, 2021) menyatakan Peningkatan kinerja merupakan hal yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan, mereka menginginkan kinerja karyawan yang semakin baik yang dapat meningkatkan hasil pekerjaannya dan memberikan keuntungan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Wulantika (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan. (Daniel, 2021). Untuk menentukan kinerja karyawan yang baik atau tidak, perusahaan bisa

membandingkan hasil kerja dengan standart perkerjaan. Kinerja karyawan berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang sesuai dengan ketentuan atau permintaan konsumen, dengan kata lain jika kinerja karyawan sebuah perusahaan baik maka kemungkinan besar penampilan perusahaan juga baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah beban kerja, perusahaan harus mengetahui seberapa besar beban kerja maksimal dari setiap karyawannya karena beban kerja juga dapat menghambat pekerjaan yang sudah ditentukan. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaannya dengan waktu efektif dan efisien, hal ini juga yang dapat membuat perusahaan secara tidak langsung memberikan beban kerja kepada karyawannya yang melebihi batas maksimal sehingga menyebabkan berkurangnya hasil kinerja karyawannya. Beban kerja adalah salah satu hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Reuver *et. al* (2021) menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan untuk karyawan harus menjadi sangat penting ketika tingkat beban kerja yang semakin tinggi. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan karyawan mengalami gangguan fisik dan psikis. Persaingan dengan perusahaan lain juga memicu setiap perusahaan melakukan berbagai macam cara agar tidak kehilangan pasar dan konsumennya. Pesaing juga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu setiap pemimpin suatu perusahaan akan selalu berusaha untuk memenuhi permintaan konsumennya agar tidak kehilangan pelanggan. Perusahaan juga akan terus-

menerus menekan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secepat mungkin dengan hasil yang maksimal, hal ini yang memicu sebuah perusahaan memberikan beban kerja yang begitu berat kepada karyawannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menyebabkan karyawan mudah stress, tertekan, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja karyawan dan membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja. lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja secara tidak langsung sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja langsung berhadapan dengan kondisi atau ruang karyawan bekerja. Namun sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang baik tentunya akan membuat karyawan merasa nyaman, mudah konsentrasi, tidak mudah sakit, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat cepat selesai sesuai dengan target yang ditentukan. Lingkungan kerja ada dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik (pencahayaan, kebersihan, keamanan dan lain-lain), dan lingkungan kerja non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan lain sebagainya). Sebuah perusahaan harus mampu menyediakan lingkungan kerja yang sehat, sehingga dapat membuat karyawan untuk bekerja dengan produktif dan pekerjaan yang mereka hasilkan sesuai dengan permintaan. Jika lingkungan kerja yang tercipta secara sehat dan baik maka mampu membuat karyawan dan pemimpin saling bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, maka kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai sebuah balasan atas jasa dan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Tujuan spesifik yang ingin dicapai melalui pemberian kompensasi yang afektif adalah Mendapatkan karyawan yang kompeten, mempertahankan karyawan, menjamin terciptanya keadilan, memberikan penghargaan yang diharapkan, mengendalikan biaya, dan lain sebagainya. Setiap perusahaan pastinya memiliki teknik tersendiri dalam mengelola kompensasi untuk karyawannya. Manusia bekerja sesuai dengan tujuan yang berbeda-beda. Seorang karyawan dapat bekerja dan menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan dengan memberikan sebuah kompensasi. Menurut Sinambela (2018) kompensasi ialah salah satu faktor penting dan menjadi perhatian banyak organisasi dalam upaya mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas dapat memperoleh hasil pekerjaan yang diharapkan. Dengan kata lain kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang seimbang akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan mereka merasa dihargai kerja kerasnya selama bekerja di perusahaan, sedangkan untuk manajemen dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.

Berikut adalah hasil survey awal dengan kuesioner menggunakan google form terhadap 20 responden pada konsultan kontruksi CV Jasindo Raya sebagai berikut :

Tabel 1.1
Survey Awal Kinerja Karyawan

Pernyataan	Jawaban Responden		Presentase Responden	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi	18	2	90%	10%
Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.	19	1	95%	5%
Saya mampu membagi waktu Pekerjaan	14	6	70%	30%

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas sebanyak 90% menyatakan ya saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi. Sebanyak 95% menyatakan Saya Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan. Sebanyak 70% menyatakan Saya mampu membagi waktu Pekerjaan. Berdasarkan hasil survey dapat terjadinya fenomena terhadap pada poin 3 yaitu, diketahui karyawan CV Jasindo Raya sulit membagi waktu pekerjaan dikarenakan pekerjaan yang sudah di berikan belum selesai dan diberi tambahan oleh atasan membuat karyawan sulit membagi waktu kerja.

Tabel 1.2
Survey Awal Beban Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden		Presentase Responden	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	14	6	70%	30%
Ketentuan waktu kerja yang sudah di tetapkan	8	12	40%	60%
Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tidak terlalu tinggi	18	2	90%	10%
Prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan menuntut saya untuk bekerja lebih cepat.	16	4	80%	20%

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas sebanyak 70% menyatakan ya Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan. Sebanyak 40% menyatakan ya Ketentuan waktu kerja yang sudah di tetapkan. Sebanyak 90% menyatakan ya Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tidak terlalu tinggi. Sebanyak 80% menyatakan ya Prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan menuntut saya untuk bekerja lebih cepat. Berdasarkan hasil survey dapat terjadinya fenomena terhadap pada poin 2, Dikarnakan ketentuan jam kerja yang ditetapkan pada CV.Jasindo Raya tidak tetap, dikarenakan jam kerja yang ditetapkan perusahaan selalu berubah ubah, hal ini menjadikan karyawan harus menyesuaikan dengan shif kerja atau peraturan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.3
Survey Awal Lingkungan Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden		Presentase Responden	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Tempat kerja menjamin keamanan pekerjaannya dalam bekerja	16	4	80%	20%
Mendapat perhatian dari atasan terhadap pekerjaan	19	1	95%	5%
Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan	18	2	90%	10%
Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan	5	15	25%	75%

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas sebanyak 80% menyatakan ya pada Tempat kerja menjamin keamanan pekerjaannya dalam bekerja. sebanyak 95% menyatakan Mendapat perhatian dari atasan terhadap pekerjaan. Sebanyak 90% menyatakan Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Sebanyak 25% menyatakan Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan. Berdasarkan hasil survey dapat terjadinya fenomena terhadap pada poin 4 yaitu, bahwa setiap karyawan tidak memiliki kesempatan untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan pada CV.Jasindo Raya, dikarenakan karyawan biasanya hanya dikontrak setiap proyek yang dikerjakan atau dalam jangka kurun waktu tertentu, maka terjadilah fenomena dalam Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan dengan hasil ya sebanyak 25%.

Tabel 1.4
Survey Awal Kompensasi

Pernyataan	Jawaban Responden		Presentase Responden	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Jaminan kesehatan/asuransi yang diberikan karyawan sudah adil	19	1	95%	5%
insentif yang diberikan apakah meningkatkan produktivitas kinerja	18	2	90%	10%
Bonus yang diterima apakah sesuai yang diharapkan	5	15	25%	75%
Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	16	4	80%	20%

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas sebanyak 95% menyatakan ya pada menerima Jaminan kesehatan/asuransi yang diberikan karyawan sudah adil. Sebanyak 90% menyatakan pemberian insentif yang diberikan bermanfaat untuk kehidupan pribadi maupun keluarga. Sebanyak 25% menyatakan bahwa bonus yang diterima apakah sesuai yang diharapkan. Sebanyak 80% menyatakan Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan. Berdasarkan hasil survey dapat terjadinya fenomena terhadap pada poin 3 yaitu, diketahui bahwa setiap karyawan CV Jasindo Raya bonus yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan karena, pada saat penambahan jam kerja bonus yang di terima oleh karyawan CV Jasindo Raya minim.

Berdasarkan Uraian di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi CV Jasindo Raya dalam rangka menyusun tesis yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Jasa Kontruksi CV Jasindo Raya”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berikut beberapa masalah yang diidentifikasi oleh penulis,yaitu :

- 1) karyawan CV Jasindo Raya sulit membagi waktu pekerjaan dikarenakan pekerjaan yang sudah di berikan belum selesai dan diberi tambahan oleh atasan membuat karyawan sulit membagi waktu kerja.
- 2) ketentuan jam kerja yang ditetapkan pada CV.Jasindo Raya tidak tetap, dikarenakan jam kerja yang ditetapkan perusahaan selalu berubah ubah, hal ini menjadikan karyawan harus menyesuaikan dengan peraturan waktu yang ditetapkan perusahaan
- 3) Setiap karyawan tidak memiliki kesempatan untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan pada CV Jasindo Raya, dikarenakan karyawan biasanya hanya dikontrak setiap proyek yang dikerjakan atau dalam kurun waktu tertentu.

- 4) diketahui bahwa setiap karyawan CV Jasindo Raya bonus yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan karena, pada saat penambahan jam kerja bonus yang di terima oleh karyawan CV Jasindo Raya minim.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang telah di jabarkan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana gambaran Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Cv Jasindo Raya.
- 2) Seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial di Cv Jasindo Raya.
- 3) Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial di Cv Jasindo Raya.
- 4) Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial di Cv Jasindo Raya.
- 5) Seberapa besar pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan di Cv Jasindo Raya.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data-data dan bahan yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang akan penulis gunakan dalam rangka Usulan Penelitian.

1.3.2 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui gambaran Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Jasindo Raya.
- 2) Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial di CV Jasindo Raya.
- 3) Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial di CV Jasindo Raya.
- 4) Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial di CV Jasindo Raya.
- 5) Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan di Cv Jasindo Raya.

1.4 Kegunaan

1.4.1 Bagi Penulis

Bagi penulis pelaksanaan penelitian ini akan menambah wawasan serta ilmu pengetahuan dalam membuat metode penelitian serta dalam penelitian tersebut peneliti dapat mengetahui bagaimana sistem di berikannya kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap Kinerja Karyawan Cv Jasindo raya.

1.4.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai dasar dalam perbaikan dan peningkatan sumber daya manusia dan dapat dipergunakan sebagai acuan dalam menyusun langkah-langkah strategi guna meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.3 Bagi Peneliti Lain

Bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama, penelitian ini akan memberikan acuan baru atau referensi untuk dijadikan contoh dalam metode penelitian yang nantinya dapat membantu para peneliti selanjutnya

1.4.4 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di Komplek Mutiara Sakinah (IPDN) Jl. Sakinah 2 No.4 Jatiendah Cilengkrang Bandung 40611.

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022.

Tabel 1.5
Waktu Penelitian

No.	Uraian	Bulan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Survey Tempat Penelitian	■	■	■	■																				
2	Melakukan penelitian awal	■	■	■	■																				
3	Mencari data					■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Membuat proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
5	Seminar									■	■	■	■												
6	Revisi													■	■	■	■								
7	Penelitian Lapangan													■	■	■	■	■	■	■	■				
8	Bimbingan																	■	■	■	■				
9	Sidang																				■				

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2022