

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Proyek konstruksi berhubungan erat dengan perkembangan kebutuhan hidup manusia. Untuk memenuhi hal tersebut, maka proyek konstruksi harus diolah secara profesional dengan manajemen yang baik dan berbobot. Sukses tidaknya suatu proyek amat ditentukan oleh kebijaksanaan yang diambil. Ini berarti pada saat memulai dan menyelesaikan suatu proyek perlu direncana, di organisasi, diarahkan, dikoordinasi dan diawasi dengan sebaik-baiknya. Setiap perusahaan harus mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Pada umumnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. 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.

CV. Jasindo Raya merupakan Perusahaan Perseroan Komanditer yang bergerak dalam bidang jasa konsultanasi, khususnya dalam konsultansi konstruksi. CV.Jasindo Raya memiliki 43 karyawan yang bekerja di bidangnya masing-masing, serta beberapa pegawai yang di kontrak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dijalankan.

CV.Jasindo Raya memiliki budaya kerja yang kuat dalam semangat kebersamaan dan kekeluargaan untuk menyediakan kesempatan berkarya dalam mensyukuri kehidupan dan meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh karyawan. Setiap karyawan adalah asset berharga dan pemain kunci dalam membantu perusahaan mencapai visi dan misi menuju kesuksesan, mencari professional yang jujur, berintegritas, disiplin, bertanggung jawab dan termotivasi untuk maju.

CV.Jasindo Raya yang bergerak pada bidang jasa konsultan konstruksi yang memiliki permasalahan terkait untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan pasti selalu mengusahakan kinerja yang terbaik dan maksimal dari setiap karyawannya untuk menyelesaikan segala tugas yang diberikan. Untuk memenuhi visi dan misi perusahaan yang sudah ditetapkan perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk mendorong karyawan agar memberikan potensi yang dimiliki secara maksimal untuk perusahaan, karena keberhasilan pencapaian visi dan misi perusahaan dilihat dari bagaimana pengelolaan, penggunaan dan penerapan sumber daya yang ada di dalamnya.

Usaha dalam mewujudkan kinerja suatu organisasi bisa melampaui target maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diperhatikan (Amalia & Rizaldi, 2021). Upaya untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dipenuhi dengan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, kedisiplinan kerja yang diterapkan, dan lingkungan kerja yang mendukung untuk karyawan. Dengan cara tersebut diharapkan dapat meningkatkan hasil pekerjaan dan memaksimalkan kinerja dari setiap karyawan. Kinerja yang baik merupakan hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan, setiap

perusahaan menginginkan kinerja yang terus meningkatkan dalam setiap waktunya. Menurut Ambarita (2019) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi disertai dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak negatif dan positif dari suatu kebijakan operasional yang dijalankan. Pada CV.Jasindo Raya terdapat permasalahan yang terjadi kinerja karyawannya dimana para karyawan tidak bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dikarenakan karyawan mendapat penambahan tugas dan perubahan pekerjaan diluar dari jadwal yang telah ditentukan sebelumnya.

Selanjutnya, komunikasi merupakan penyampaian informasi yang diberikan kepada karyawan untuk memenuhi tugas yang diberikan dari atasan ke bawahan, ataupun antar rekan kerja yang tujuannya untuk mencapai visi dan misi sesuai yang sudah ditetapkan. Komunikasi dapat berjalan dengan baik apabila antar individu yang melakukan dapat mengerti dan paham apa pesan yang disampaikan dan bisa menjalankan pesan yang telah disampaikan. Menurut Fachrezi (2018) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, Komunikasi merupakan proses mengumpulkan, memproses, menyimpan dan menyebarkan informasi yang memungkinkan organisasi berfungsi, yang bisa terjadi secara langsung ataupun tidak langsung (Pace dan Faules, 2013). Komunikasi yang terjadi antara rekan kerja pada CV.Jasindo Raya berjalan baik, karyawan dapat menggantikan karyawan lain yang tidak bisa hadir juga dapat dilakukan dengan baik,

tetapi proses penyampaian pesan tidak berjalan dengan baik dikarenakan, keterlambatan penyampaian informasi yang diberikan oleh atasan dan bawahan sehingga terjadinya perubahan dari jadwal yang telah ditentukan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan ketersediaan setiap karyawan untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam perusahaan dan bersedia menerima konsekuensi yang ada ketika melanggarnya. Menurut Sutrisno (2016) bahwa kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka akan sulit mewujudkan visi dan misi perusahaan. Kedisiplinan artinya keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan dan normal sosial. Karyawan yang menaati dan tunduk pada peraturan-peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menerapkan kedisiplinan dalam suatu perusahaan akan memberikan manfaat, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Manfaat disiplin kerja bagi perusahaan adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kedisiplinan kerja yang ada pada CV.Jasindo Raya memiliki permasalahan terhadap jam kerja yang tidak tetap dikarenakan, jadwal jam kerja yang berubah ubah yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan tidak memiliki jam tetap dalam jam kerja yang dikerjakan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitaran para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diterima. Lingkungan kerja adalah salah satu yang penting dalam sumber daya manusia. Sebagaimana ditunjukkan oleh Budiarti (2020) mencirikan bahwa tempat kerja direncanakan sedemikian rupa sehingga membuat hubungan yang berfungsi yang mengikat pekerja dengan iklim.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi jika lingkungan kerja tidak nyaman dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan. Marwansyah (2018), lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien. Pada CV.Jasindo Raya setiap karyawan tidak memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan, dikarenakan karyawan hanya dikontrak sesuai dengan proyek yang dikerjakan atau dengan waktu yang ditentukan.

Berikut peneliti mengajukan kuesioner terhadap 20 responden tentang kinerja karyawan CV.Jasindo Raya.

**Tabel 1.1**  
**Survey Awal Kinerja Karyawan**

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Mampu bekerja sesuai standar perusahaan	Frekuensi	16	4	20
		Persentase	80%	20%	100%
2	<b>Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>20</b>
		<b>Persentase</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>100%</b>
3	Dapat bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan rekan kerja	Frekuensi	15	5	20
		Persentase	75%	25%	100%

*Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022*

Berdasarkan dari tabel diatas karyawan CV.Jasindo Raya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dikarenakan karyawan adanya penambahan dan perubahan pekerjaan diluar dari jadwal yang telah ditentukan serta tekanan yang diberikan kepada para karyawan CV.Jasindo Raya merasa tidak bisa memberikan seluruh kinerja yang dimiliki setiap karyawan secara maksimal.

**Tabel 1.2**  
**Survey Awal Komunikasi**

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Komunikasi antara rekan kerja berjalan baik	Frekuensi	14	6	20
		Persentase	70%	30%	100%
2	Proses penyampaian pesan berjalan baik	Frekuensi	7	13	20
		Persentase	35%	65%	100%
3	Ketika rekan saya berhalangan hadir, terkadang saya mengambil tanggung jawab untuk menggantikannya sementara	Frekuensi	13	7	20
		Persentase	65%	35%	100%
4	Proses komunikasi yang terjadi saat ini mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja	Frekuensi	13	7	20
		Persentase	65%	35%	100%

*Sumber : Diolah oleh peneliti, 2022*

Dapat dilihat dari tabel diatas proses penyampain pesan pada CV.Jasindo Raya tidak berjalan baik, berdasarkan wawancara dengan karyawan CV.Jasindo Raya sering terjadinya keterlambatan penyampaian informasi terkait proses pembangunan dalam proses penyampaian informasi anntara atasan dengan bawahan atau dengan karyawan lainnya, menjadikan berubahnya jadwal kegiatan yang sudah ditentukan sebelumnya.

**Tabel 1.3**  
**Survey Awal Disiplin Kerja**

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya tidak melakukan kepentingan pribadi pada saat waktu kerja	Frekuensi	15		20
		Persentase	25%	75%	100%
2	Penggunaan peralatan kerja yang baik sesuai prosedur	Frekuensi	18	2	20
		Presentase	90%	10%	100%
3	Mampu mengikuti seluruh ketentuan dan kebijakan yang ada di perusahaan	Frekuensi	13	7	20
		Persentase	65%	35%	100%

*Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022*

Berdasarkan tabel diatas karyawan masih melakukan kepentingan pribadi pada saat waktu kerja, dikarenakan karyawan seringkali menggunakan handphone diluar dari kepentingan perusahaan.

**Tabel 1.4**  
**Survey Awal Lingkungan Kerja**

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Pembagian tugas yang ada sesuai dengan bagian dan poisisi dalam perusahaan	Frekuensi	5	15	20
		Persentase	25%	75%	100%
2	Hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja membantu karyawan dalam bekerja.	Frekuensi	16	4	20
		Persentase	80%	20%	100%
3	Perusahaan menjamin keamanan karyawan dalam bekerja	Frekuensi	15	5	20
		Persentase	75%	25%	100%

*Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pembagian tugas yang ada tidak sesuai dengan bagian dan posisi dalam perusahaan, karena karyawan masih seringkali diberikan tugas diluar dari bidang dan bagian dalam perusahaan. 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 Komunkasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.JASINDO RAYA”**.



## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang terdapat pada CV.Jasindo Raya diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan CV.Jasindo Raya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dikarenakan karyawan adanya penambahan dan perubahan pekerjaan diluar dari jadwal yang telah ditentukan serta tekanan yang diberikan kepada para karyawan CV.Jasindo Raya dan menjadikan karyawan tidak bisa memberikan seluruh kinerja yang dimiliki setiap karyawan secara maksimal.
- 2) Proses penyampain pesan pada CV.Jasindo Raya tidak berjalan baik, berdasarkan wawancara dengan karyawan CV.Jasindo Raya sering terjadinya keterlambatan penyampaian informasi terkait proses pembangunan dalam proses penyampaian informasi antara atasan dengan bawahan atau dengan karyawan lainnya, menjadikan berubahnya jadwal kegiatan yang sudah ditentukan sebelumnya.
- 3) Karyawan masih melakukan kepentingan pribadi pada saat waktu kerja seperti penggunaan handphone diluar dari kepentingan perusahaan pada saat waktu kerja.
- 4) Pembagian tugas yang ada tidak sesuai dengan bagian dan posisi dalam perusahaan, karena karyawan masih seringkali diberikan tugas diluar dari bidang dan bagian dalam perusahaan

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran Komunikasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada CV.Jasindo Raya.
- 2) Seberapa besar pengaruh Komunikasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada CV.Jasindo Raya.
- 3) Seberapa besar pengaruh Komunikasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada 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 Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang akan penulis gunakan dalam rangka Usulan Penelitian

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui Gambaran Komunikasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan CV.Jasindo Raya.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Komunikasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Komunikasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Jasindo Raya.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **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 komunikasi, disiplin dan lingkungan 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.

## **1.5 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 Mei 2022

**Tabel 1.5**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No.	Uraian	Bulan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	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: Data diolah peneliti, 2022