

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, diorganisasi, diarahkan, dikoordinasi dan diawasi dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu untuk pembangunan diperlukan perencanaan yang baik antara lain dengan mempertimbangkan waktu yang efisien, biaya yang efisien dan mutu yang berkualitas.

Pada uraian diatas CV. Jasindo Raya merupakan perusahaan jasa konstruksi yang berada di Komplek Mutiara Sakinah (IPDN). Jalan Sakinah 2 No.4, Jatiendah, Cilengkrang, Bandung, Jawa Barat. Menurut Wijayanta & Widyaningsih (2007), CV merupakan suatu persekutuan untuk menjalankan usaha dan didirikan oleh satu atau lebih sekutu yang aktif dengan satu atau lebih sekutu komanditer. CV sendiri merupakan badan usaha yang diakui legal secara hukum, CV mempunyai dasar hukum yang dapat dipertanggungjawabkan. Setiap perusahaan CV atau Persekutuan Komanditer tentunya dibentuk dengan berbagai tujuan tertentu. Salah satunya adalah CV. Jasindo Raya yang bertujuan melayani jasa konstruksi dan

pembangunan yang bersifat khusus dan sesuai dengan tujuan atau keinginan para pendiri perseroan tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) makin besar peranannya bagi kesuksesan sebuah perusahaan, sehingga banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam perusahaan itu dapat memberikan keunggulan daya saing, Menurut Robert L. Mathis, John H. Jackson, (2001). MSDM adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia sebagai tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia bisa menjadi perencana, pelaku dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sendiri yaitu lingkungan kerja, kualitas kehidupan kerja dan kepercayaan diri. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan suatu pencapaian dan terlaksananya suatu kegiatan di dalam suatu perusahaan. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan semua tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Menurut Heizer dan Render (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Sehingga keterkaitan lingkungan kerja dan kinerja karyawan merupakan salah satu kunci bagi perusahaan untuk mencapai suatu kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi karyawan guna meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya.

Kualitas kehidupan kerja sendiri merupakan suatu permasalahan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena hal tersebut dirasa dapat membantu dalam mengambil peran dalam keikutsertaan karyawan dalam mengambil suatu keputusan di perusahaan. Menurut Cascio (2001) menjelaskan bahwa peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi dapat membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Dan dalam mengambil suatu keputusan di dalam perusahaan tersebut dibutuhkan kepercayaan diri yang besar, dari dalam diri karyawan atau individu, menurut Lauster (1992) menyatakan bahwa, Kepercayaan diri merupakan suatu sikap positif atau perasaan yakin akan kemampuan dirinya sendiri sehingga orang yang memiliki rasa percaya diri tidak akan merasa cemas dalam tindakannya, merasa bebas untuk melakukan segala hal sesuai keinginannya dan bertanggung jawab atas apa yang dilakukannya.

Maka dari itu setiap faktor diatas saling berkaitan satu sama lain, hal ini bertujuan agar dapat tercapainya kinerja karyawan yang diinginkan dengan kualitas dan kuantitas yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Alasan peneliti memilih CV. Jasindo Raya sebagai objek penelitian didasarkan pada fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan disana. Untuk mengetahui sejauh mana ketidakpuasan mereka terhadap

pekerjaannya, peneliti mengajukan pertanyaan berupa kuesioner kepada 20 responden awal seperti yang terlihat dibawah ini.

Tabel 1.1
Hasil Pra Penelitian tentang Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Jawaban Responden		Presentase Jawaban Responden	
	YA	TIDAK	YA	TIDAK
Sudah memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung?.	8	12	40%	60%
Hubungan antara karyawan dan atasan dapat membantu dalam bekerja?.	16	4	80%	20%
Sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung?.	14	6	70%	30%
Terdapat ruang gerak yang cukup untuk mendukung pekerjaan anda?.	14	6	70%	30%
Suasana di tempat kerja dapat memberikan kenyamanan?.	18	2	90%	10%

Sumber: Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas maka, hasil kuesioner survey awal variable mengenai lingkungan kerja terhadap responden, peneliti melihat 1 permasalahan dalam variabel lingkungan kerja yang diberikan oleh responden yaitu sebanyak 60% responden menjawab bahwa tidak mendapatkan tim atau rekan kerja yang baik dan saling mendukung dalam melakukan tugasnya.

Lingkungan kerja sendiri adalah faktor yang sangat menentukan kinerja karyawan, maka dari itu diperlukan rekan kerja yang saling mendukung untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh

perusahaan. Menurut Isniar Budiarti (2020), Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden di CV. Jasindo Raya masih belum memiliki tim atau rekan kerja yang baik dan saling mendukung dalam melakukan tugasnya, karena adanya pembagian karyawan tetap dan karyawan kontrak. Hal inilah yang menjadi fenomena dalam variabel lingkungan kerja yang ada di lingkungan CV. Jasindo Raya, padahal untuk mendapatkan lingkungan kerja yang baik adalah dengan menjalin kerjasama antar karyawan untuk dapat menciptakan sebuah gairah kerja, sehingga produktivitas kerja di suatu perusahaan akan terus meningkat.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah Kualitas Kehidupan Kerja Menurut, Mathis dan Jackson (2013) menjelaskan Kualitas kehidupan kerja merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif. Berikut mengenai hasil kuesioner kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan:

Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian tentang Kualitas Kehidupan Kerja

Pertanyaan	Jawaban Responden		Presentase Jawaban Responden	
	YA	TIDAK	YA	TIDAK
Hasil kerja sudah sesuai dengan standar perusahaan?.	16	4	80%	20%
Sudah teliti dalam melaksanakan pekerjaan?.	14	6	70%	30%
Selalu menyelesaikan tuntutan masalah pekerjaan dengan tepat waktu?.	8	12	40%	60%
Ikut serta dalam mengemukakan pendapat?.	18	2	90%	10%
Ikut hadir dalam acara yang diselenggarakan perusahaan?.	16	4	80%	20%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1.2 pra penelitian di atas mengenai kualitas kehidupan kerja permasalahannya yaitu mengenai tuntutan pekerjaan yang diselesaikan secara tepat waktu 60% responden menjawab, tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Dikarenakan adanya penambahan dan perubahan pekerjaan diluar dari jadwal yang telah ditentukan serta tekanan yang diberikan kepada para karyawan CV. Jasindo Raya.

Hal ini menandakan bahwa kurangnya upaya yang sistematis dalam kehidupan kerja di CV. Jasindo Raya, dimana para pekerja harus memberikan layanan yang optimal dan kualitas kehidupan kerja yang baik agar dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan. Menurut Cascio (2001), menjelaskan bahwa peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi dapat membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden di CV. Jasindo Raya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tidak tepat waktu, dikarenakan kurangnya upaya yang sistematis dalam perusahaan, dimana para pekerja harus memberikan layanan yang optimal dan kualitas kehidupan kerja yang baik, sedangkan sering terjadi penambahan dan perubahan pekerjaan diluar dari jadwal yang telah ditentukan untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja. Menurut William R Tracey (2010), Kepercayaan diri merupakan aspek kepribadian yang berisi keyakinan tentang kekuatan, kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Berikut mengenai hasil kuesioner kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan:

Tabel 1.3
Hasil Pra Penelitian tentang Kepercayaan Diri

Pertanyaan	Jawaban Responden		Presentase Jawaban Responden	
	YA	TIDAK	YA	TIDAK
Yakin mengungkapkan pendapat sesama rekan kerja?.	14	6	80%	20%
Yakin dengan kemampuan yang anda miliki?.	16	4	80%	20%
Anda dapat melakukan hal-hal baru yang dapat membantu dalam pekerjaan?.	18	2	90%	10%
Sudah bekerja sesuai dengan target yang ditentukan?.	6	14	30%	70%
Menentang, bila terdapat perkataan maupun perbuatan yang tidak baik berhubungan dengan pekerjaan?	14	6	70%	30%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1.3 diatas maka, hasil kuesioner pra penelitian mengenai variabel kepercayaan diri peneliti melihat satu permasalahan yaitu pada pertanyaan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan sebanyak 70% responden menjawab tidak pada pertanyaan tersebut, hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan masih kurang percaya diri atas tugas yang diberikan perusahaan kepada mereka.

Menurut Lauster (1992) menyatakan bahwa, kepercayaan diri merupakan suatu sikap positif atau perasaan yakin akan kemampuan dirinya sendiri sehingga orang yang memiliki rasa percaya diri tidak akan merasa cemas dalam tindakannya. Seharusnya mereka lebih percaya diri akan diri mereka masing-masing dikarenakan banyaknya pengalaman dan tugas proyek konstruksi yang mereka dapatkan dari tugas-tugas mereka sebelumnya.

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden di CV. Jasindo Raya masih kurang percaya diri atas tugas proyek konstruksi yang diberikan perusahaan kepada mereka, hal ini dikarenakan sering terjadi keterlambatan penyampaian informasi terkait proses pembangunan antara atasan dengan bawahan atau dengan karyawan lainnya.

Untuk melihat adanya hubungan antara lingkungan kerja, kualitas kehidupan kerja dan kepercayaan diri dalam kinerja karyawan, maka peneliti membuat pra penelitian kepada 20 responden. Dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra Penelitian tentang Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Jawaban Responden		Presentase Jawaban Responden	
	YA	TIDAK	YA	TIDAK
Mampu menyelesaikan pekerjaan?.	20	0	100%	0%
Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan?.	8	12	40%	60%
Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti?.	14	6	70%	30%
Memaksakan pendapat dalam diskusi atau rapat?.	4	16	20%	80%
Dapat bekerja dalam tim dengan baik?.	16	4	80%	20%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1.4 diatas maka, hasil kuesioner pra penelitian mengenai variabel kinerja karyawan peneliti melihat satu permasalahan yaitu pada pertanyaan kesempatan yang sama untuk peningkatan karier 60% responden memilih tidak, hal ini dikarenakan karyawan biasanya hanya dikontrak setiap proyek yang dikerjakan atau dalam kurun waktu tertentu

Menurut Arjuna Rizaldi (2021), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden di CV. Jasindo Raya karyawan tidak dapat untuk melakukan peningkatan karier atau untuk dipromosikan, dikarenakan karyawan biasanya hanya dikontrak setiap proyek yang dikerjakan atau dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengolah data yang di dapat dalam perusahaan tersebut, dalam melaksanakan tugas akhir di kantor konsultan CV. Jasindo Raya, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Lingkungan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepercayaan Diri Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jasindo Raya”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Pertama, setiap karyawan masih belum memiliki tim atau rekan kerja yang baik dan saling mendukung satu sama lain dalam melakukan tugasnya di dalam perusahaan, dikarenakan kurang adanya kemistri atau hubungan antara karyawan. Hal ini yang mengindikasikan **Lingkungan Kerja**.

Kedua, setiap karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dikarenakan adanya penambahan dan perubahan pekerjaan diluar dari jadwal yang telah ditentukan serta tekanan yang diberikan kepada para karyawan, **Kualitas Kehidupan Kerja**.

Ketiga, setiap karyawan masih kurang percaya diri atas tugas dan proyek konstruksi yang diberikan perusahaan kepada mereka, dikarenakan sering terjadinya keterlambatan penyampaian informasi terkait proses pembangunan maka dari itu sering terjadi keraguan dalam mengambil sebuah keputusan. Hal ini yang mengindikasikan **Kepercayaan Diri**.

Keempat, setiap karyawan tidak dapat memiliki kesempatan untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan, dikarenakan karyawan biasanya hanya dikontrak untuk setiap proyek yang dikerjakan atau dalam kurun waktu tertentu. Hal ini yang mengindikasikan **Kinerja Karyawan**.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepercayaan Diri dan Kinerja Karyawan di CV. Jasindo Raya?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Jasindo Raya?
3. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Jasindo Raya?
4. Apakah Kepercayaan Diri berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Jasindo Raya?
5. Seberapa besar hubungan Lingkungan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepercayaan Diri berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Jasindo Raya?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mencari tahu seberapa besar lingkungan kerja, kualitas kehidupan kerja dan kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Jasindo Raya.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan maksud penelitian di atas dapat disimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepercayaan Diri dan Kinerja Karyawan di CV. Jasindo Raya.
2. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Jasindo Raya.
3. Untuk mengetahui Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Jasindo Raya.
4. Untuk mengetahui Kepercayaan Diri berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Jasindo Raya.
5. Untuk mengetahui hubungan Lingkungan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepercayaan Diri berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Jasindo Raya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Bagi Peneliti:

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagaimana cara menganalisis dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepercayaan Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Bagi Perusahaan:

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai dasar dalam perbaikan dan peningkatan sumber daya manusia (SDM) dan dapat dipergunakan sebagai acuan atau tolak ukur perusahaan dalam menyusun langkah-langkah strategi guna meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.3 Bagi Peneliti lain:

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya atau acuan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

1.5 Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di CV. Jasindo Raya yang berlokasi di Komplek Mutiara Sakinah (IPDN). Jalan Sakinah 2 No.4, Jatiendah, Cilengkrang, Bandung, Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.5
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		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	5	1	2	
1	Pra Survey:																												
	Persiapan Judul																												
	Pengajuan Judul																												
	Pengumpulan Proposal UP																												
2	Usulan Penelitian :																												
	Bimbingan UP																												
	Pendaftaran UP																												
	Pelaksanaan UP																												
	Revisi UP																												
3	proses bimbingan setelah seminar UP																												
4	Pelaksanaan Sidang Akhir																												

Sumber: Olahan Peneliti 2022