

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia di sebuah perusahaan dibagi menurut kemampuannya masing-masing seperti teknik yang dimiliki/dikuasai pada suatu bidang tertentu, salah satunya di bidang konstruksi. Sumber daya dalam suatu proyek konstruksi dibagi menjadi beberapa bagian yang harus dikelola seperti perencanaan, persiapan, pelaksanaan, maupun setelah proyek tersebut selesai. Dalam hal ini tentu saja sering terjadi banyak risiko, kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan, baik dalam kinerja serta profit perusahaan jasa konstruksi tersebut.

Gabungan Pelaksana Konstruksi Nasional Indonesia (Gapensi) adalah asosiasi jasa konstruksi nasional, dilahirkan ketika pelaksana bangunan atau kontraktor bangunan Indonesia baru saja menghela nafas usai melewati sederet catatan pahit, sejak masa kolonial Belanda, pemerintahan militer Jepang, hingga zaman Revolusi Fisik pasca kemerdekaan Republik Indonesia. Namun rentetan pengalaman masa lalu Gapensi yang menyertai perjalanan para pelaksana bangunan atau kontraktor bangunan pribumi tersebut, menyulut Gapensi dalam berjuang untuk menunjukkan eksistensinya sekaligus menjawab pengakuan pemerintah yang terbelang sangat cepat.

Perjuangan tanpa lelah yang dilakukan, termasuk pilihan untuk tahan banting pada saat awal kelahirannya, menjadikan Gapensi berdiri kokoh sebagai

salah satu asosiasi perusahaan jasa konstruksi terbesar di tanah air hingga saat ini. Tentunya, eksistensi Gapensi saat ini didapatkan secara gradual (bertahap) dan tidak terlepas dari peran besar banyak pihak, mulai dari para pelaksana bangunan/kontraktor bangunan pribumi yang bergumul dalam industri bangunan pada masa kolonial Belanda hingga dukungan pemerintah di era kemerdekaan. Sebagai asosiasi jasa konstruksi, Gapensi menyelenggarakan program-program pendidikan dan pelatihan bagi anggota serta memberikan berbagai informasi terkini tentang produk, teknologi konstruksi, dan peluang pasar untuk anggotanya. Saat ini anggota Gapensi sebanyak 42.102 perusahaan kontraktor, terdiri dari golongan kecil, menengah, dan besar yang tersebar di seluruh Indonesia di 34 Provinsi dan 473 Kabupaten/Kota, salah satunya Badan Pimpinan Cabang (BPC) Gapensi Buleleng.

Badan Pimpinan Cabang (BPC) Gapensi Buleleng didirikan tahun 1984, terdiri dari 33 karyawan. BPC Gapensi Buleleng kini berlokasi tepatnya di Jln. Gunung Agung No. 20 Kabupaten Buleleng, Bali. Adapun BPC Gapensi Buleleng ini melayani pembuatan izin, pembuatan Surat Keterampilan Kerja (SKK) dan Surat Keterampilan Ahli (SKA). Seberapa baiknya manajemen yang dimiliki sebuah perusahaan, jika tidak didukung oleh kinerja karyawan yang mumpuni tentulah usaha perusahaan untuk meningkatkan keberhasilan perusahaannya tidak akan maksimal. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di BPC Gapensi Buleleng, terlihat bahwa BPC Gapensi Buleleng belum mencapai standar kinerja organisasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel laporan neraca keuangan BPC Gapensi Buleleng tahun 2016-2017 pada data dilampiran 02 yang mengalami penurunan sebesar 0,04%. Menurunnya *omset*

tersebut disebabkan karena kinerja karyawan yang rendah di BPC Gapensi Buleleng.

Menurut Tika (2008: 121) kinerja karyawan adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, faktor-faktor tersebut terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi keterampilan, persepsi, kestabilan emosi, motivasi, kondisi fisik seseorang, dan karakteristik kelompok kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar. Dalam kinerja karyawan tersebut terdapat empat indikator pengukuran kinerja karyawan diantaranya kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dalam hal ini dapat dijabarkan masing-masing indikator sesuai dengan hasil kuesioner awal yang telah disebarkan tersebut diantaranya kualitas kerja dari karyawan BPC Gapensi Buleleng yang masih tergolong rendah karena dalam pengerjaan tugasnya masih ada karyawan yang melakukan banyak kesalahan contohnya dalam proses lambatnya pembuatan izin, yang disebabkan oleh kurangnya informasi yang di dapat karyawan mengingat peraturan dalam pembuatan izin dapat berubah-ubah sewaktu-waktu sehingga kelalaian ini menyebabkan pembayaran izin yang terhambat, pendapatan berkurang dan kualitas kerja yang kurang optimal.

Selanjutnya, dalam indikator kuantitas kerja yang dilakukan karyawan belum efektif dan efisien karena banyak karyawan yang tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan cepat atau terstruktur dengan alasan pribadi, contohnya

karyawan yang terlambat datang bekerja membuat *client* menunggu dan membuang-buang waktu, sehingga memperlambat pekerjaan. Sedangkan dalam indikator pelaksanaan tugas juga masih ada karyawan yang belum melakukan kewajibannya secara akurat contohnya dalam mengatasi proses pembuatan ijin atau pembuatan SKK dan SKA.

Sebelumnya dilakukan penyebaran kuesioner awal terhadap 10 orang responden. Dalam kuesioner kinerja karyawan terdapat empat indikator pengukuran kinerja karyawan diantaranya kualitas (KLTS), kuantitas (KNTS), pelaksanaan tugas (PT), dan tanggung jawab (TJ). Berikut ini adalah hasil kuesioner awal terhadap 10 orang responden karyawan BPC Gapensi Buleleng dapat diketahui pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Awal Mengenai Kinerja Karyawan di BPC Gapensi Buleleng

No Responden	Variabel Kinerja Karyawan				Skor	Kategori
	Butir pernyataan					
	KLTS	KNTS	PT	TJ		
1	2	1	2	2	7	Rendah
2	3	3	3	3	12	Sedang
3	2	2	2	2	8	Rendah
4	2	2	2	2	8	Rendah
5	2	2	2	1	7	Rendah
6	3	3	3	3	12	Sedang
7	2	2	2	2	8	Rendah
8	3	2	2	3	10	Sedang
9	3	3	3	2	11	Sedang
10	2	3	3	2	10	Sedang
Total	24	23	24	22	93	Rendah

Sumber: Data diolah pada Lampiran 03

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa dari hasil kuesioner awal mengenai kinerja karyawan pada BPC Gapensi Buleleng tergolong rendah. Indikator kualitas, kuantitas dan pelaksanaan tugas memiliki pengaruh yang paling

tinggi terhadap kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh disiplin kerja. Hal tersebut sejalan dengan teori dari Mangkuprawira (2007) menyatakan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Disiplin kerja sangat penting bagi kinerja karyawan, jika disiplin kerja dalam perusahaan itu baik maka perusahaan beserta karyawannya pun sejahtera serta dapat mencapai tujuan perusahaan yang optimal. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Paruru, dkk (2016), dimana disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Arianto (2013), dimana disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat lima indikator disiplin kerja antara lain ketepatan waktu hadir dalam bekerja (KWH), ketaatan terhadap standar kerja (KTS), kepatuhan terhadap peraturan (KTP), tingkat kewaspadaan (TK), bekerja etis (BE). Hal yang terjadi pada BPC GAPENSI Buleleng dapat di ketahui dari indikator ketepatan waktu hadir dalam bekerja masih tergolong sangat rendah, dikarenakan masih banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu yakni pukul 08.00 wita karena harus menyelesaikan permasalahan pribadinya atau kesehariannya dirumah sehingga terburu-buru dan tidak melakukan absensi, adapun karyawan yang sering izin meninggalkan jam kerja karena hal pribadi seperti menjemput anak, urusan diluar dengan *client* tiba-tiba atau hal mendadak lainnya, karyawan yang terkadang izin tapi lupa mengkonfirmasi langsung ke bagian kesekretariatan sehingga sering alpa. Selanjutnya, indikator ketaatan terhadap standar kerja yang masih tergolong rendah dikarenakan keterlambatan yang sering terjadi mengakibatkan karyawan

buru-buru untuk segera mengerjakan pekerjaannya sehingga sering mengalami kesalahan atau kelalaian dalam pengerjaan tugas tersebut. Kemudian, adapun indikator kepatuhan terhadap peraturan yang juga masih tergolong rendah, banyak karyawan yang melalaikan prosedur kerja baik dalam meninggalkan pekerjaan di jam kerja atau kurangnya kedisiplinan dalam melakukan absensi. Berikut hasil kuesioner awal terhadap 10 karyawan BPC Gapensi Buleleng mengenai disiplin kerja. Hal ini dapat diketahui pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Awal Mengenai Disiplin Kerja di BPC Gapensi Buleleng

No Responden	Variabel Disiplin Kerja					Skor	Kategori
	Butir pernyataan						
	KWH	KTS	KTP	TK	BE		
1	2	3	3	3	2	13	Sedang
2	3	2	3	3	2	13	Sedang
3	3	3	1	2	1	10	Rendah
4	3	2	3	3	2	13	Sedang
5	3	2	3	1	1	10	Rendah
6	4	3	2	3	2	14	Sedang
7	3	2	3	1	1	10	Rendah
8	3	2	4	3	2	14	Sedang
9	3	3	3	2	2	13	Sedang
10	3	3	3	2	2	13	Sedang
Total	30	25	28	23	17	123	Rendah

Sumber: Data diolah pada Lampiran 03

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa dari hasil kuesioner awal mengenai disiplin kerja pada BPC Gapensi Buleleng tergolong rendah, indikator ketepatan waktu hadir dalam bekerja, ketaatan terhadap standar kerja dan kepatuhan terhadap peraturan memiliki pengaruh paling tinggi terhadap disiplin kerja. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Winardi (2007) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang

dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Lingkungan kerja diartikan pula sebagai suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir,2016). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Isnaini (2015), dimana lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam hasil penelitian dari Arianto (2013) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat tujuh indikator lingkungan kerja antara lain penerangan (PN), suhu udara (SU), suara bising (SB), penggunaan warna (PW), ruang gerak yang diperlukan (RG), kemampuan bekerja karyawan (KB), hubungan karyawan dengan karyawan (HK).

Fenomena yang terjadi pada BPC Gapensi Buleleng dapat diketahui dari indikator suara bising, dimana lokasi kantor tersebut berdekatan dengan jalan raya sehingga membuat kebisingan, hal ini menyebabkan kondisi kerja yang kurang menyenangkan, selanjutnya indikator ruang gerak yang diperlukan juga masih tergolong rendah, hal ini dikarenakan kurangnya lahan parkir di kantor tersebut hingga mengakibatkan karyawan kesulitan dalam memarkirkan kendaraannya dengan baik, hingga memarkir di trotoar sehingga menyebabkan kenyamanan dalam bekerja berkurang. Berikut hasil kuesioner awal terhadap 10 karyawan mengenai lingkungan kerja pada BPC Gapensi Buleleng. Hal ini dapat diketahui pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Awal Mengenai Lingkungan Kerja di BPC Gapensi Buleleng

No	Variabel Lingkungan Kerja	Skor	Kategori
----	---------------------------	------	----------

Responden	Butiran Pernyataan								
	PN	SU	SB	PW	RG	KB	HK		
1	3	3	4	3	3	3	3	22	Sedang
2	3	3	5	4	3	3	3	24	Tinggi
3	2	2	4	3	2	3	2	18	Sedang
4	2	2	3	2	3	2	3	17	Rendah
5	2	2	3	2	3	2	2	16	Rendah
6	2	3	3	2	3	2	2	17	Rendah
7	2	2	2	2	2	2	2	14	Rendah
8	2	3	4	2	3	2	2	18	Sedang
9	2	2	3	2	2	2	2	15	Rendah
10	2	2	2	2	3	2	2	15	Rendah
Total	22	24	33	24	27	23	23	176	Rendah

Sumber: Data diolah pada Lampiran 03

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa dari hasil kuesioner awal mengenai lingkungan kerja pada tergolong rendah, indikator penerangan dan ruang gerak yang diperlukan memiliki pengaruh paling tinggi terhadap lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja, budaya kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan di tunjang kerja sama dengan sesame karyawan, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Stepen P. Robins dalam buku Tika, 2013:10). Adapun budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah perilaku yang ada agar dapat meningkatkan kinerja karyawan (Warshina, 2011: 4). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Arianto (2013), dimana budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari penelitian dari Kaesang, Pio dan Tatimu (2021), menyimpulkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat dua indikator budaya kerja antara lain a) nilai-nilai yang menjadi pedoman (NP) dalam bekerja meliputi: nilai kepercayaan, nilai keterbukaan, aturan tentang disiplin kerja, pemahaman cara bekerja, metode kerja yang efektif dan perilaku pimpinan, b) serta karyawan dalam bekerja (KB) meliputi: perilaku sikap positif, produktif, bekerja keras, bekerja dengan teliti, bekerja dengan semangat. Fenomena yang terjadi pada BPC Gapensi Buleleng dapat diketahui dari indikator nilai-nilai yang menjadi pedoman dalam bekerja meliputi: nilai kepercayaan, nilai keterbukaan, aturan tentang disiplin kerja, pemahaman cara bekerja, metode kerja yang efektif, dimana nilai-nilai yang telah disepakati di perusahaan masih belum terbukti cukup kuat untuk menjadi pedoman karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, contohnya dalam aturan tentang disiplin kerja yang diketahui masih banyak karyawan melanggar absensi, karyawan yang izin pada saat jam kerja, adapun selanjutnya masalah karyawan dalam bekerja, contohnya masih ada beberapa karyawan yang kurang baik dalam menguasai pekerjaannya yakni proses dalam menangani *client*, menangani proses pembuatan izin, pembuatan SKK dan KTA, serta sering menunda pekerjaannya, sehingga menyebabkan kondisi kerja menjadi tidak efektif dan efisien, hal tersebut mengakibatkan tidak terwujud dan terpatuhi dengan baik budaya kerja yang telah ditetapkan atau yang telah dijadikan pedoman dalam BPC Gapensi Buleleng tersebut. Berikut hasil kuesioner awal terhadap 10 karyawan di mengenai budaya kerja pada BPC Gapensi Buleleng. Hal ini dapat diketahui pada Tabel 1.4

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Awal Mengenai Budaya Kerja di BPC Gapensi Buleleng

No Responden	Variabel Budaya Kerja	Skor	Kategori
	Butir Pernyataan		

	NP	KB		
1	4	2	6	Sedang
2	2	2	4	Rendah
3	3	4	7	Tinggi
4	2	1	3	Rendah
5	1	2	3	Rendah
6	1	2	3	Rendah
7	3	1	4	Rendah
8	3	2	5	Sedang
9	2	1	3	Rendah
10	2	2	4	Rendah
Total	23	19	42	Rendah

Sumber: Data diolah pada Lampiran 03

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa dari hasil kuesioner awal mengenai budaya kerja pada karyawan di BPC Gapensi Buleleng tergolong rendah, indikator nilai-nilai yang menjadi pedoman dalam bekerja meliputi: nilai kepercayaan, nilai keterbukaan, aturan tentang disiplin kerja, pemahaman cara bekerja, metode kerja yang efektif dan indikator karyawan dalam bekerja memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap kinerja karyawan. Rendahnya budaya kerja disebabkan oleh karyawan yang kurang menaati nilai-nilai atau peraturan yang tertulis di BPC Gapensi Buleleng.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang penelitian tersebut, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPC Gapensi Buleleng”.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang akan di teliti dirumuskan sebagai berikut.

1. Pencapaian aset di BPC Gapensi Buleleng dapat dilihat pada lampiran 70 dimana capaian aset tergolong rendah.

2. Kurangnya disiplin kerja karyawan pada BPC Gapensi Buleleng karena masih banyak karyawan yang sering terlambat.
3. Rendahnya lingkungan kerja di BPC Gapensi Buleleng yang kurang diperhatikan karena suara bising dan terbatasnya ruang gerak yang diperlukan.
4. Rendahnya budaya kerja dikarenakan karyawan di BPC Gapensi Buleleng yang masih banyak melanggar nilai-nilai dan aturan yang diterapkan perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian dan identifikasi masalah yang dipaparkan di atas, maka penelitian ini difokuskan untuk mengetahui disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diyakini menjadi permasalahan yang sangat mendasar pada BPC Gapensi Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja pada BPC Gapensi Buleleng?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPC Gapensi Buleleng?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPC Gapensi Buleleng?

4. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada BPC Gapensi Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada BPC Gapensi Buleleng.
2. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPC Gapensi Buleleng.
3. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPC Gapensi Buleleng.
4. Budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada BPC Gapensi Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, adapun manfaat hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang mempunyai kaitan dengan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak BPC Gapensi Buleleng, sebagai bahan dasar pertimbangan perusahaan dalam strategi

sumber daya manusia khususnya dalam menentukan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

