

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha di bidang proyek konstruksi di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Hal ini terlihat dari banyaknya proyek konstruksi yang telah selesai, sedang dibangun dan direncanakan di Indonesia. Undang – Undang No. 02 Tahun 2017 mendefinisikan Jasa Konstruksi adalah layanan jasa konsultasi dan pekerjaan konstruksi. Konstruksi adalah layanan keseluruhan atau sebagian kegiatan yang meliputi pengkajian, perencanaan, perancangan, pengawasan, dan manajemen penyelenggaraan. Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat dalam persaingan menuntut perusahaan untuk mengembangkan keterampilan manajemen yang efektif dan efisien agar perusahaan dapat beradaptasi dengan perkembangan saat ini. Menurut Oktavia & Fernos, (2023) manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang memperhatikan tentang faktor-faktor produksi manusia dengan segala bentuk aktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dilingkup perusahaan konstruksi memiliki peran yang sangat penting bagi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan ingin bertahan dan maju, maka harus mengelola sumber daya manusia dengan baik. Salah satu perusahaan konstruksi yang ada di Jawa Tengah yang mengandalkan kemampuan sumber daya manusia adalah PT. Karya Adi Kencana Kebumen.

PT. Karya Adi Kencana Kebumen merupakan salah satu perusahaan swasta yang berskala nasional yang memiliki pengalaman dibidang konstruksi yang berada di Kabupaten Kebumen. PT. Karya Adi Kencana didirikan pada tahun 2004 dengan jenis perusahaan perseroan, yang terletak di Jalan Raya Tembana Peniron No.1 Pejagoan, Kebumen. Perusahaan ini memiliki tenaga kerja kurang lebih 150 orang tenaga kerja terdiri atas karyawan dikantor dan karyawan di produksi dan lapangan. Kegiatan utama perusahaan PT. Karya Adi Kencana adalah memproduksi beton *readymix*, *u-ditch* dan *asphalt mixing plant*. PT. Karya Adi Kencana selain dalam memproduksi barang perusahaan ini juga memberikan layanan sebagai pelaksana konstruksi yaitu penyedia jasa yang memberikan layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi. Perusahaan yang didirikan untuk mengerjakan suatu hasil perencanaan menjadi bentuk bangunan atau bentuk fisik lain. Perusahaan jasa konstruksi ini, telah menyelesaikan proyek pembangunan pada bidang bangunan sipil, bangunan gedung, pembangunan jalan raya, dan lain-lain. Berikut adalah data terbaru proyek PT. Karya Adi Kencana yang telah terselesaikan dan proyek yang sedang dijalankan :

Tabel I- 1
Data Proyek PT. Karya Adi Kencana Tahun 2023

No	Nama Proyek	Waktu	Hasil
1	Preservasi Jalan Prupuk- Pejagatan-Tegal-Bts. Banyumas/Brebes-Wangon	Mei 2021-Juni 2023	Selesai tepat waktu
2	Rehabilitas Jl.Kutoarjo-Bruno/Bts. Kab.Wonosobo	9 Februari 2023- 9 Maret 2023	Selesai tepat waktu
3	Perbaikan Alinyemen Ruas Batas Provinsi Jawa Barat-Patimuan- Sidareja (E-Katalog)	Februari 2023- Desember 2023	Masih proses

4	Rekonstruksi Jl.Tegalretno – Pandankuning (Jl.Menuju akses Tambak Udang) Kab. Kebumen	Juli 2023- November 2023	Masih proses
5	Pelebaran Jalan Ayah-Jladri 3	Agustus 2023- Desember 2023	Masih proses

Sumber : PT. Karya Adi Kencana Kebumen

Banyaknya proyek yang sedang dijalankan, perusahaan harus mementingkan sumber daya manusia (SDM) yang mempengaruhi lingkup kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk berlangsungnya kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah ditetapkan (Permana, 2017). Sedangkan menurut Hadi et al., (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dilihat pegawai dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja pegawai mengacu pada hasil kerja yang dicapai seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan dan melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai oleh perusahaan. Jika karyawan berkinerja tinggi, mereka dapat bekerja cukup baik untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan manager PT. Karya Adi Kencana Kebumen mengatakan kinerja karyawan di perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja yang cukup baik. Berdasarkan tabel I-1 menunjukkan proyek PT. Karya Adi Kencana dapat terselesaikan sesuai dengan target perusahaan. Target perusahaan ini dapat tercapai karena faktor dari kinerja yang baik. Seperti halnya dari tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat diselesaikan. Atasan memberikan

tanggung jawab tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan. Hasil kerja seperti beton, asphalt yang memiliki kualitas yang layak digunakan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bahwa *work environment* (lingkungan kerja), *role overload* dan *Competence* juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja (*work environment*) merupakan suatu keadaan yang ada dilingkungan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan yang memperhatikan keadaan lingkungan kerja membuat karyawan lebih nyaman bekerja serta lebih konsentrasi dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga kinerja perusahaan yang telah distandarkan akan tercapai. “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan”, hal ini dikemukakan (Budi W, 2008). Menurut Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan manager PT. Karya Adi Kencana bahwa kondisi *work environment* (lingkungan kerja) sudah cukup baik, seperti tempat kerja yang bersih, kelengkapan fasilitas kerja yang memadai dan sirkulasi udara yang sudah teratasi dengan baik.

Disamping *Work Environment* (Lingkungan kerja), *Role Overload* juga mempengaruhi kinerja karyawan (Kumalaretna & Yulianti, 2019). Menurut

(Sutherland, V., 2010) *Role Overload* adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, baik itu melibatkan pekerjaan yang berlebihan, dengan kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jam kerja yang panjang dan *shift* kerja bertambah. Kelebihan peran dapat timbul dari pekerjaan yang muncul banyak serta luas untuk dapat dikerjakan dalam waktu yang sama dengan standar jam kerja, dan dirasa mustahil untuk bisa diselesaikan (Aprimulki et al., 2017). *Role overload* bisa terjadi akibat tidak adanya perencanaan dalam pembagian tugas yang akan dijalankan oleh karyawan (Ratna: & Ketut, 2016). *Role Overload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan begitu banyak pekerjaan yang bertambah berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal dan hasil kerja tidak sesuai target.

Berdasarkan wawancara penulis dengan manager PT. Karya Adi Kencana mengatakan, ketika perusahaan memperoleh proyek yang banyak dan harus bisa diselesaikan sesuai target keinginan konsumen dengan memiliki tenaga kerja atau karyawan dengan jumlah terbatas. Karyawan menambah jam kerja atau lembur untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Apabila perusahaan menyadari bahwa pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan dengan target waktu yang ditentukan karena karyawan terbatas, perusahaan memberikan solusi dengan penambahan karyawan. Karyawan yang tidak tetap tersebut dipanggil untuk bekerja ketika perusahaan mengalami *overload*. Dengan adanya penambahan karyawan dan jam kerja bertambah, kelebihan peran dan

pekerjaan yang bertambah dapat terselesaikan dan mendapatkan solusi yang baik bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai target yang diharapkan konsumen.

Selain *Work Environment* dan *Role Overload*, *Competence* (kompetensi) juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Lumanauw, 2022). Hadi *et al.*, (2018) mengemukakan bahwa *Competence* (kompetensi) merupakan faktor mendasar yang dimiliki individu yang memiliki keahlian lebih, yang membuatnya berbeda dengan orang lain yang hanya memiliki kemampuan rata-rata. Setiawan *et al.*, (2022) mengatakan *Competence* mencakup tentang kemampuan dalam inovasi atau kreativitas, kemampuan dalam bekerja sama dalam team, kemampuan untuk terus belajar, keterampilan dalam menyelesaikan masalah, sikap dan pandangan positif, kemampuan dalam berpikir kritis dan termasuk dalam kompetensi pribadi. Salah satu peranan perusahaan dalam memberikan pelatihan untuk meningkatkan keahlian kepada karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan. Karyawan yang memiliki skill atau keahlian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan manager PT. Karya Adi Kencana bahwa *Competence* karyawan pada PT. Karya Adi Kencana sudah cukup baik, dengan standar yang dibutuhkan diperusahaan tentang keterampilan teknis, efisiensi dalam penggunaan alat dan bahan, serta karyawan memiliki kesadaran dengan amanah pekerjaannya.. Namun demikian perusahaan berusaha untuk meningkatkan

Competence karyawan dengan dilakukannya memberikan peluang kepada karyawan untuk meningkatkan keahliannya dengan halnya perusahaan memberikan seminar pelatihan kepada karyawan agar terus belajar dalam meningkatkan keahlian. Sehingga perusahaan memiliki karyawan yang memiliki *competence* atau keahlian yang dibutuhkan perusahaan dan dapat ditempatkan dibagian pekerjaan dengan sesuai *competene* nya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Karya Adi Kencana dengan judul penelitian **Pengaruh *Work Environment, Role Overload, dan Competence* terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen.**

1.2. Rumusan Masalah

Perusahaan yang telah memperhatikan *work environment* (lingkungan kerja) membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti tempat kerja yang bersih, kelengkapan fasilitas kerja yang memadai dan sirkulasi udara yang sudah teratasi dengan baik. *Role overload* dengan beban kerja yang banyak juga menjadi faktor kinerja karyawan. Perusahaan telah memberikan solusi yang baik dengan merekrut karyawan tidak tetap, dan menambah jam kerja atau lembur pada saat perusahaan sedang mengalami proyek yang banyak, dengan target waktu yang terbatas. Faktor lainnya yang mendukung kinerja karyawan yaitu *Competence* (Kompetensi). Memberikan kesempatan kepada karyawan dengan mengadakan seminar pelatihan untuk menambah ilmu dan

meningkatkan keahlian. Perusahaan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan uraian diatas , penulis akan meneliti bagaimana kinerja karyawan di PT. Karya Adi Kencana Kebumen. Maka ditentukan rumusan masalah skripsi sebagai berikut :

1. Apakah *Work Environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen ?
2. Apakah *Role Overload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen ?
3. Apakah *Competence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen ?
4. Apakah *Work Environment, Role Overload, dan Competence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen ?

1.3. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan masalah hal- hal yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis membatasi masalah – masalah sebagai berikut :

1. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Adi kencana Kebumen sebanyak 105 karyawan.
2. Penulis membatasi pada permasalahan pengaruh *work environment, role overload, dan competence* terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen:
 - a. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah ditetapkan (Permana, 2017). Menurut Hadi et al., (2018) kinerja karyawan dibatasi pada indikator: Kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama.

b. *Work Environment* (Lingkungan Kerja)

Menurut (Wursanto, 2009) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang menyangkut segi fisik maupun segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2011) *Work Environment* dibatasi pada indikator : Kelengkapan sarana prasarana kerja, perawatan sarana prasarana kerja, penerangan diruang kerja, sirkulasi udara diruang kerja, kebersihan dan kerapian ruang kerja, ketenangan diruang kerja, hubungan antar karyawan.

c. *Role Overload*

Menurut Sutherland, V., (2010) *Role Overload* adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, baik itu melibatkan pekerjaan yang berlebihan, dengan kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jam kerja yang panjang dan *shift* kerja bertambah. Menurut (Sahabuddin, 2016) : *Role Overload* dibatasi pada indikator : Tingkat Kesulitan Pekerjaan, desakan waktu (*Time Deadline*), banyaknya pekerjaan.

d. *Competence* (Kompetensi)

Menurut Setiawan et al., (2022) mengatakan *Competence* mencakup tentang kemampuan dalam inovasi atau kreativitas, kemampuan dalam bekerja sama dalam team, kemampuan untuk terus belajar, keterampilan dalam menyelesaikan masalah, sikap dan pandangan positif, kemampuan dalam berpikir kritis dan termasuk dalam kompetensi pribadi. Menurut (Thoha, 2008) indikator *Competence* dibatasi pada : Pengetahuan , keterampilan, perilaku, dan pengalaman.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Environment* terhadap kinerja pada karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Role Overload* terhadap kinerja pada karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Competence* terhadap kinerja pada karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work Environment*, *Role Overload*, dan *Competence* terhadap kinerja PT. Karya Adi Kencana Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan terutama dengan mengetahui Pengaruh *work environment*, *role overload*, dan *competence* terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna melakukan penelitian sejenis atau aspek lain yang belum tercakup dalam penelitian ini yang berkaitan dengan pengembangan ilmu dan pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan PT. Karya Adi Kencana, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai masukan yang berguna terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat dipakai sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan.
- b. Bagi pemerintah, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dalam melaksanakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan proses pembinaan atau pelatihan karyawan.
- c. Bagi peneliti lain dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel penelitian.