

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Jasa konstruksi ialah sebuah layanan yang termasuk kedalam sektor ekonomi yang erat kaitannya sama pem *planning* an (rencana), *implementasi* (penerapan) ataupun *controlling* (pemeriksaan) pada sebuah aktivitas pembangunan agar dapat menciptakan bangunan ataupun dalam bentuk wujud lain guna menjaga fungsinya sesuai dengan tujuan diadakannya pembangunan tersebut.

Perusahaan dibidang ini ialah perusahaan yang melakukan semua maupun serangkaian aktivitas plan, implementasi serta controlling yang meliputi pendesainan (arsitek), perhitungan (sipil), eletrikal dan mekanikal masing-masing beserta kelengkapan dan spesialisnya, guna menciptakan sebuah bangunan ataupun wujud fisik lainnya.

Pada era ini pergulatan pada bisnis konstruksi kian meningkat dan ketat disebabkan banyaknya kemunculan kontraktor baru yang membuat persaingan semakin banyak dan ketat. Ditengah-tengah ketatnya kompetisi bisnis jasa konstruksi, maka para pemimpin (kontraktor) harus berupaya keras supaya bisa tetap menjaga keeksistensinya di dunia bisnis jasa pembangunan ini di indonesia, berupaya keras dalam menjaga kelangsungan hidup di perseroannya. Salah satunya seperti Cv. Dahlia di Sidoarjo.

CV. Dahlia ialah perusahaan/perseroan yang bergerak di bidang jasa bangunan serta perdagangan material. Dimana perusahaan selalu mengutamakan kualitas untuk target perusahaan sendiri, maka dari itu perusahaan sangatlah

penting untuk memperhatikan karyawannya dalam melakukan aktivitas. Pada pelaku jasa konstruksi CV. Dahlia lebih bekerja sesuai spesifikasi yang telah dianjurkan dan tidak melebihi batas waktu target, karena itu adalah point penting dalam pekerjaan bidang usaha jasa konstruksi. Setiap bangunan memiliki spesifikasi berbeda – beda dan jangka waktu pekerjaan yang berbeda, tergantung atas jenis bangunan yang dibangun. Selain memperhatikan spesifikasi, CV. Dahlia juga memperhatikan para pekerja untuk tingkat keselamatan dan kesejahteraan. Ditengah pandemi covid-19, perusahaan kami tetap mewaspadakan tingkat kesehatan dan mematuhi protokol kesehatan pada saat pembangunan berlangsung, tersedianya tim medis, peralatan K3, serta APD lengkap untuk menunjang pembangunan.

Awal – awal terjadinya pandemi covid-19 perusahaan mengalami kerugian yang cukup, karena tidak adanya pekerjaan jasa konstruksi dari pemerintah maupun BUMN. Perusahaan akan melakukan penangkalan dalam menanggulangi penyebaran virus antara lain dengan menerapkan jaga jarak, pembatasan interaksi secara langsung, karantina mandiri, serta bekerja dari rumah. Diterapkannya aturan kerja secara *online*, kebanyakan memo/laporan diharuskan selesai dan dikirim via online seperti gmail, yahoomail, atau whatsapp yang dapat menggunakannya seseorang diharuskan mempunyai jaringan internet. Oleh karena itu, masing-masing karyawan harus mempunyai jaringan internet di rumahnya baik itu memakai wifi ataupun paket data secara individu di ponselnya untuk menunjang kerjanya.

Mengingat persaingan ketat pada bisnis konstruksi saat ini yang telah dijabarkan diatas, maka pemimpin Cv. Dahlia dituntut mampu menjaga kelangsungan aktivitas yang ada pada perseroan, salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan mampu dipengaruhi

diantaranya melalui lingkungan kerja yang bagus serta peningkatan/pengembangan SDM.

Untuk menaikkan kinerja perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja, yang mana lingkungan kerja ialah situasi bahan serta psikologi yang bertempat pada instansi. Karena kondisi lingkungan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja pegawainya. Lingkungan kerja yang bagus akan mendorong kerja pegawai serta membuat karyawan beroperasi secara maksimal atau optimal dan sebaliknya bila kondisi lingkungan kerja buruk akan menghambat karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu perseroan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mencukupi contohnya lingkungan fisiknya (letak ruangan rapi, area kerja tidak bau, sirkulasi yang bagus, pencahayaan yang pas, peralatan (computer, printer) yang sesuai standart dan internet yang bagus), serta lingkungan non fisik (hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta ikatan pegawai dengan karyawan lainnya). Lingkungan kerja yang bagus bisa merangsang pegawai mempunyai semangat kerja serta menumbuhkan kinerjanya.

Selain faktor lingkungan kerja ada faktor sumber daya manusia yang memiliki tugas vital dalam sebuah perseroan. Oleh sebab itu guna menumbuhkan kinerja, harus memperhatikan karyawannya agar mampu melakukan pekerjaan secara efektif, efisien dan memberikan kinerja yang dapat berkontribusi dalam produktivitas perusahaan. Setiap instansi ataupun perusahaan diharuskan agar mampu memaksimalkan pengolahan sumber daya yang ada. Sesuai pada analisa yang diambil oleh Rizki Nugraha (2016) yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Morowali" yang memperlihatkan mengenai

pengembangan sumber daya manusia serta lingkungan kerja mempunyai efek baik bagi kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Morowali.

Melihat kondisi yang di uraikan diatas, penulis berkeinginan untuk membuat penelitian atau tulisan yang dituangkan kedalam bentuk analisis dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Peningkatan Kinerja Karyawan Cv. Dahlia di Sidoarjo”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka bisa di rumuskan permasalahan terkait riset ini meliputi :

1. Apakah pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan CV. Dahlia?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. Dahlia?
3. Apakah lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. Dahlia?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Guna melihat apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. Dahlia.
- b. Guna melihat apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. Dahlia.
- c. Guna melihat apakah lingkungan kerja dan pengembangan SDM berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. Dahlia.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Aspek Akademis

Kesimpulan riset diharapkan bisa jadi gambaran pertimbangan yang berkaitan terhadap lingkungan kerja serta pengembangan SDM guna mengembangkan kinerja pegawai.

b. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Kesimpulan riset diharapkan mampu menginspirasi gambaran pengkajian serta penerapan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, terkhusus di bidang MSDM.

c. Aspek Praktis

Kesimpulan riset diharapkan bisa memberikan penambahan referensi buat penulis kedepannya dan dapat menjadi peninjauan untuk perseroan yang tengah mengatasi hal yang sama.