

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sektor konstruksi memiliki peranan penting dalam mendukung pembangunan infrastruktur dan pertumbuhan ekonomi nasional. Infrastruktur merupakan salah satu faktor utama yang menentukan peningkatan daya saing dan pemerataan pembangunan suatu negara. Oleh sebab itu, perusahaan konstruksi dituntut untuk mampu menyelesaikan proyek secara efektif dan efisien agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pembangunan.

Dalam beberapa tahun terakhir, industri konstruksi di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup dinamis seiring dengan meningkatnya aktivitas pembangunan nasional. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), sektor konstruksi secara berkelanjutan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional serta menunjukkan pertumbuhan yang berfluktuasi namun tetap berada pada tren positif dalam periode 2020-2024. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pembangunan infrastruktur masih menjadi fokus utama dalam memperkuat pertumbuhan ekonomi dan pemerataan pembangunan di Indonesia.

Gambar 1. 1 Laju Pertumbuhan Sektor Konstruksi Indonesia Tahun 2020-2024



Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Berdasarkan grafik tersebut, pertumbuhan sektor konstruksi menunjukkan pola yang dinamis apabila dilihat dari tiga indikator pertumbuhan, yaitu *quarter-to-quarter* (q-to-q), *year-on-year* (y-on-y), dan *cumulative-to-cumulative* (c-to-c). Pertumbuhan q-to-q mengalami fluktuasi yang cukup tajam, bahkan sempat mengalami kontraksi

pada beberapa periode, seperti pada Triwulan I Tahun 2023 (-2,49%) dan triwulan I tahun 2024 (-2,57%), yang menunjukkan adanya perlambatan aktivitas konstruksi dalam jangka pendek akibat faktor musiman maupun penyelesaian siklus proyek. Di sisi lain, pertumbuhan y-on-y menunjukkan tren yang relatif stabil dan meningkat sejak triwulan II tahun 2023 hingga mencapai puncaknya pada triwulan IV Tahun 2023 sebesar 7,68%, meskipun mengalami sedikit perlambatan pada triwulan II Tahun 2024 menjadi 7,29%. Sementara itu, pertumbuhan c-to-c juga memperlihatkan kecenderungan meningkat secara bertahap hingga mencapai 7,59% pada triwulan I tahun 2024, yang mencerminkan akumulasi pertumbuhan sektor konstruksi secara keseluruhan masih berada pada jalur yang positif. Perubahan pertumbuhan tersebut menunjukkan bahwa sektor konstruksi mengalami perkembangan yang berubah dari waktu ke waktu. Kondisi ini sejalan dengan (Nabila & Prabowo, 2025) yang menyatakan bahwa perubahan kondisi industri konstruksi menuntut perusahaan untuk menjaga efisiensi operasional dan mengelola sumber daya manusia dengan baik guna mendukung keberlangsungan perusahaan.

Perkembangan sektor konstruksi nasional turut berdampak pada tingkat daerah, termasuk Kota Medan sebagai pusat perekonomian provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan data BPS Kota Medan, sektor konstruksi memberikan kontribusi sebesar 18%-19% terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kota Medan dalam periode 2020-2024. Kontribusi tersebut menunjukkan bahwa sektor konstruksi memiliki peranan strategis dalam struktur perekonomian daerah.

Gambar 1. 2 Peranan dan Laju Pertumbuhan Sektor Konstruksi Kota Medan Tahun 2020-2024



Sumber: BPS Kota Medan (2024)

Data tersebut menunjukkan bahwa sektor konstruksi Kota Medan sempat mengalami kontraksi pada tahun 2020, namun selanjutnya mengalami pemulihan dan pertumbuhan yang meningkat hingga tahun 2024. Berdasarkan data pertumbuhan sektor konstruksi yang menunjukkan tren meningkat namun disertai fluktuasi pada beberapa periode, dapat dipahami bahwa perusahaan konstruksi menghadapi dinamika aktivitas proyek yang berubah-ubah. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk mampu menyesuaikan pengelolaan operasional dan sumber daya manusia agar aktivitas operasional perusahaan tetap berjalan secara efektif dan efisien. Dalam perusahaan konstruksi, pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, memenuhi target perusahaan, serta menjaga efektivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar karyawan mampu bekerja secara optimal dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dinamis.

Dalam kondisi tersebut, gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berperan dalam mengarahkan, mengoordinasikan, serta memotivasi karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Efektivitas gaya kepemimpinan dapat tercermin melalui produktivitas, kedisiplinan, kualitas kerja, dan pencapaian kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Maddepunggeng et al., 2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi.

Salah satu perusahaan konstruksi yang beroperasi di Kota Medan adalah PT. Cinta Karya Membangun. Dalam menjalankan kegiatan operasional, perusahaan ini menuntut karyawan untuk bekerja secara disiplin, dan bertanggungjawab guna mendukung kelancaran pelaksanaan proyek. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Namun, berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan. Ditemukan bahwa pelaksanaan kinerja karyawan di PT. Cinta Karya Membangun masih belum berjalan secara efektif. Hal ini terlihat pada proyek pembangunan Gedung Sabhara yang mengalami keterlambatan penyelesaian selama satu bulan dari jadwal yang telah ditetapkan. Keterlambatan tersebut

disebabkan oleh waktu penyelesaian desain yang relatif terbatas sehingga masih terdapat perbedaan antara desain yang dibuat dengan kondisi di lapangan. Akibatnya, beberapa pekerjaan harus disesuaikan kembali pada saat pelaksanaan sehingga penyelesaian proyek menjadi terlambat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan suatu proyek konstruksi tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam mengarahkan pekerjaan, terciptanya lingkungan kerja yang mendukung, serta komunikasi yang baik antar pihak yang terlibat dalam proyek. Apabila ketiga aspek tersebut tidak berjalan dengan baik, proses pelaksanaan pekerjaan dapat terhambat dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Untuk memperoleh gambaran awal pada kondisi karyawan, peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 responden untuk memperoleh pengalaman kerja dan sikap karyawan dalam menjalankan aktivitas konstruksi sehari-hari, termasuk cara karyawan memaknai pekerjaan dan keberlanjutan kerja di perusahaan PT. Cinta Karya Membangun. Temuan awal ini belum dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Namun, memberikan indikasi awal mengenai kondisi karyawan yang perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian yang lebih lanjut melalui penelitian yang lebih sistematis. Sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Hasil Pra-survei Kinerja Karyawan terhadap KInerja Karyawan PT. Cinta Karya Membangun

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Saya bekerja dengan mematuhi prosedur keselamatan kerja	30	100	0	0
2	Saya hadir bekerja secara teratur sesuai jadwal kerja	22	73,3	8	26,7
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan	30	100	0	0
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan	29	96,7	1	3,3
5	Saya menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	29	96,7	1	3,3
RATA-RATA		28	93,4	2	6,6

Sumber: Data Internal Karyawan di PT. Cinta Karya Membangun

Berdasarkan hasil pra-survei di atas, dapat diketahui bahwa masih terdapat sebagian kecil karyawan yang belum menunjukkan tingkat kehadiran sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kehadiran belum merata pada seluruh karyawan. Kondisi tersebut perlu menjadi perhatian perusahaan karena kehadiran yang teratur berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas operasional dan pencapaian target yang telah ditetapkan.

Untuk memahami lebih dalam kondisi kinerja karyawan, perlu meninjau faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh signifikan, seperti gaya kepemimpinan, yaitu pola perilaku dan pendekatan yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih terarah, bertanggung jawab dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang diberikan.

Penelitian terdahulu (Endang et al., 2025) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa cara pemimpin mengarahkan pekerjaan, menetapkan keputusan, menjalin hubungan kerja, serta memberi pengawasan dan dorongan kerja secara proporsional turut membentuk kinerja karyawan yang lebih baik. Sedangkan, studi oleh (Noozaman & Nuriah, 2023) menemukan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil pra-survei variabel gaya kepemimpinan yang diperoleh dari 30 responden, sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Pra-survei Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinta Karya Membangun

	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Ketua tim memberikan contoh perilaku kerja yang baik kepada anggota tim	30	100	0	0
2	Ketua tim memberikan motivasi kerja kepada anggota tim melalui arahan pekerjaan	30	100	0	0
3	Ketua tim mendorong anggota tim untuk berpikir inovatif dalam menyelesaikan	27	90	3	10
4	Ketua tim memberikan perhatian terhadap kebutuhan anggota tim	29	96,7	1	3,3
RATA-RATA		29	96,7	1	3,3

Sumber: Data Internal Karyawan di PT. Cinta Karya Membangun

Berdasarkan hasil pra-survei diatas dapat diketahui bahwa meskipun gaya kepemimpinan secara umum dinilai baik, aspek pemberian dorongan untuk berpikir inovatif belum sepenuhnya dirasakan oleh seluruh anggota tim. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya optimal dalam mendorong inovasi karyawan.

Baik gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja menjadi faktor pendukung yang tidak kalah penting karena kondisi kerja yang aman dan kondusif akan mendukung konsentrasi dan semangat kerja karyawan. Penelitian oleh (Salam & Zainuddin, 2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang aman, nyaman, tertata, serta hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan fokus, motivasi, dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan, penelitian oleh (Saputra et al., 2025) menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil pra-survei variabel lingkungan kerja yang diperoleh dari 30 responden, sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Hasil Pra-survei Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinta Karya Membangun

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Saya merasa beban pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya	24	80	6	20
2	Saya memiliki kesempatan untuk mengatur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	27	90	3	10
3	Saya memperoleh dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	26	86,7	4	13,3
4	Saya merasa hasil kerja saya memperoleh penghargaan yang layak	26	86,7	4	13,3
RATA-RATA		25,8	85,9	4,2	14,1

Sumber: Data Internal Karyawan di PT. Cinta Karya Membangun

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya merasakan kesesuaian beban pekerjaan yang diterima dengan kemampuan yang dimiliki serta kesempatan untuk mengatur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan belum

sepenuhnya optimal dalam mendukung kinerja karyawan. Kondisi ini dapat disebabkan oleh pembagian beban pekerjaan yang belum proporsional, penugasan yang belum sepenuhnya disesuaikan dengan kemampuan karyawan, serta keterbatasan fleksibilitas dalam pengelolaan waktu kerja.

Selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, komunikasi juga merupakan faktor penting dalam menunjang kinerja karyawan, komunikasi dalam lingkungan kerja konstruksi umumnya berkaitan dengan kejelasan instruksi, kesesuaian informasi dengan kondisi lapangan, kelancaran koordinasi, keterbukaan komunikasi dua arah, serta cara penyampaian pesan yang mudah dipahami oleh karyawan. Peneliti oleh (Yunianto, 2023) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan komunikasi yang efektif memastikan informasi pekerjaan tersampaikan jelas, koordinasi antar tim berjalan lancar, kesalahan dan keterlambatan dapat diminimalkan, keselamatan kerja terjaga, sehingga kinerja karyawan di perusahaan konstruksi meningkat secara signifikan. Sedangkan, studi oleh (Ragil et al., 2021) menemukan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Berikut hasil pra-survei variabel komunikasi yang diperoleh dari 30 responden, sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Hasil Pra-survei Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Cinta Karya Membangun

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Saya menerima arahan pekerjaan harian dengan jelas	27	90	3	10
2	Saya menyampaikan informasi terkait pekerjaan kepada atasan secara tepat	28	93,3	2	6,7
3	Saya berkomunikasi dengan rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan	29	96,7	1	3,3
RATA-RATA		29	93,4	2	6,6

Sumber: Data Internal Karyawan di PT. Cinta Karya Membangun

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel di atas menunjukkan bahwa komunikasi secara umum berjalan dengan baik, masih terdapat kendala dalam penyampaian arahan kerja harian. Kondisi ini mengindikasikan bahwa komunikasi dalam organisasi belum sepenuhnya optimal dan masih memerlukan peningkatan, khususnya dalam aspek kejelasan instruksi kerja guna meningkatkan efektivitas

penyampaian informasi agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cinta Karya Membangun, dengan harapan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi empiris sebagai dasar pertimbangan dalam pengembangan pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan konstruksi

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cinta Karya Membangun?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cinta Karya Membangun?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cinta Karya Membangun?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cinta Karya Membangun?.

1.3. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cinta Karya Membangun.

1. Variabel Terikat (Y): Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas (X) : Gaya kepemimpinan (X_1)
Lingkungan kerja (X_2)
Komunikasi (X_3)
3. Objek Penelitian : PT. Cinta Karya Membangun
4. Tahun Penelitian : 2026.

1.4. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cinta Karya Membangun..
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cinta Karya Membangun.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cinta Karya Membangun.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cinta Karya Membangun.

1.5. Manfaat

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat dalam memperkuat pemahaman mengenai konsep dan teori terkait gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan pengalaman empiris yang memperkaya wawasan akademik dan kemampuan analisis penelitian terhadap dinamika kerja di industri konstruksi. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya, yang ingin mengkaji topik serupa dengan menambahkan variabel, memperluas objek penelitian, atau menggunakan metode berbeda untuk mengembangkan kajian mengenai pengelolaan tenaga kerja lapangan secara komprehensif.

b) Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi PT. Cinta Karya Membangun sebagai masukan untuk meningkatkan strategi kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja. Penelitian ini juga membantu karyawan dalam memberikan arahan dan membina lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan pemahaman karyawan tentang pentingnya komunikasi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk menunjang produktivitas dan pencapaian target proyek.

1.6. Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Asharifa & Rovita, 2025) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cantika Alami Indonesia Jakarta”. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

- 1) Pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) sedangkan pada penelitian ini menambahkan variabel independen komunikasi (X3). Alasan penulis menambahkan variabel komunikasi merupakan proses pertukaran informasi dalam organisasi yang berperan dalam mendukung koordinasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian instruksi dan umpan balik secara jelas sehingga dapat memengaruhi kinerja karyawan secara positif (Nuraeni & Utomo, 2025).
- 2) Objek penelitian terdahulu dilakukan pada karyawan PT. Cantika Alami Indonesia Jakarta sedangkan penelitian ini meneliti di PT. Cinta Karya Membangun Medan.
- 3) Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2025, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2026.