

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Semakin pesatnya perkembangan pembangunan yang terjadi dewasa ini di Indonesia membuat persaingan yang ketat di antara perusahaan konstruksi yang satu dengan perusahaan konstruksi yang lain. Ketatnya persaingan yang ada membuat perusahaan kontraktor harus dapat memaksimalkan potensi dan kemampuan yang ada terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan berdampak baik pada sebuah perusahaan.

Pada suatu perusahaan konstruksi, faktor sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap kemajuan dari perusahaan konstruksi tersebut. Perusahaan konstruksi dengan tingkat strategi yang lebih tinggi dalam perencanaan sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja proyek yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, termasuk peningkatan produktivitas. Jika faktor-faktor produktivitas tenaga kerja lapangan tidak dikelola dengan baik, maka akan menimbulkan permasalahan yang sangat serius pada pencapaian tujuan proyek, sehingga sangat diperlukan usaha-usaha untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang muncul.

SDM juga merupakan faktor utama yang dapat menentukan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dihasilkannya. Semetara itu, salah satu sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam pelaksanaan proyek konstruksi di lapangan adalah buruh lapangan (*craft labour*), yang terdiri atas berbagai macam tukang yang memiliki

keahlian tertentu yang sering disebut juga sebagai tenaga terampil. Kinerja dari tenaga terampil ini akan dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Motivasi ini diwujudkan dengan tindakan untuk mendapatkan apa yang dimaksud dengan kepuasan terhadap setiap kebutuhan-kebutuhan individu (Maloney, 1981 dalam Djendoko, 2004).

Dilapangan akan terlihat bahwa kinerja tukang disamping dipengaruhi oleh kondisi kerja yang ada, juga dipengaruhi oleh minat dan dorongan dari diri tukang sendiri. Minat dan dorongan dari dalam diri tukang inilah yang disebut sebagai motivasi kerja. Dengan adanya motivasi yang tinggi dapat memaksimalkan performa usaha kerja. Sedangkan adanya demotivasi yang tinggi dapat menurunkan performa usaha kerja.

Motivasi mayoritas dipengaruhi oleh faktor-faktor internal (hubungan dengan individu), oleh karena itu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi selalu berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan atau keinginan individu. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya demotivasi lebih bersifat umum seperti keamanan perkerjaan. Motivasi adalah salah satu faktor kunci untuk meningkatkan efektivitas suatu perusahaan.

Motivasi sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah lingkungan sosial, budaya, dan individu masing-masing orang. Hal inilah yang menyebabkan tidak adanya suatu standar yang dapat digunakan untuk mengukur dan membandingkan tingkat motivasi antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain (Maslow, 1954); (Herzberg, 1968).

Indonesia adalah negara dengan populasi penduduk terbanyak keempat di dunia, yaitu memiliki populasi penduduk sekitar 249 juta jiwa (<http://www.bps.go.id>), tetapi industri konstruksi di Indonesia termasuk dalam industri yang relatif muda. Industri konstruksi baru berkembang setelah melonjaknya harga minyak sekitar tahun 1970 (Kaming et al, 1997).

Perkembangan dalam bidang konstruksi di Indonesia diimbangi dengan adanya tenaga kerja atau pekerja yang melimpah, yang tersedia di setiap daerah. Tetapi jumlah pekerja terlatih yang tersedia terbatas jumlahnya hanya 9 % dari pekerja yang ada yang secara formal dilatih dalam program-program pelatihan yang diadakan oleh institusi-institusi pemerintah dan bahkan kontraktor-kontraktor yang terlibat juga kurang tertarik pada program-program pelatihan untuk para pekerja tersebut (Arditi and Mochtar, 1997 dalam Djendoko, 2004).

Seiring semakin cepat berkembangnya dan banyaknya pembangunan konstruksi di Kota Padang maka tentunya akan membutuhkan sumber daya atau tenaga kerja yang tak hanya banyak tetapi juga memiliki kualitas dan juga semangat dalam bekerja. Tinggi dan rendahnya kinerja para tukang akan mencerminkan produktivitas kerja dari proyek konstruksi tersebut. Disamping itu perlu juga diperhatikan bahwa para tukang umumnya mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah dan berasal dari keluarga yang tidak mampu. Hal inilah yang menyebabkan para tukang sering tidak memiliki kesadaran untuk bekerja secara optimal sesuai target yang diharapkan. Sehingga perlunya dilakukan penelitian apa saja yang menjadi faktor-

faktor yang menjadi motivasi pekerja pada proyek konstruksi yang ada di Kota Padang.

1.2. Tujuan dan Manfaat

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi.
2. Menganalisis faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi.

Manfaat penelitian ini adalah :

- Bagi para kontraktor
Penelitian ini memberikan informasi faktor-faktor apa saja yang dapat memotivasi pekerja konstruksi di Kota Padang sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia dengan baik.
- Bagi kalangan akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor motivasi pada pekerja konstruksi di Kota Padang.
- Bagi kalangan peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat membantu menerapkan hasil yang diperoleh dan dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam kelanjutan studi dan penelitian mengenai faktor-faktor motivasi pekerja konstruksi di Kota Padang.

1.3. Batasan Masalah

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini dibatasi oleh responden yang merupakan pekerja dari beberapa proyek konstruksi di Kota Padang, dengan mengacu pada teori kebutuhan Maslow.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk penulisan yang terarah, maka alur penulisan tugas akhir ini akan dibagi dalam 5 (lima) bab dengan penjabaran sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, tujuan dan manfaat penulisan, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang dasar-dasar teori yang berkaitan dengan topik pembahasan.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang metodologi pembuatan tugas akhir, disertai pembahasan mengenai tahapan-tahapan yang dilakukan untuk mendapatkan hasil akhir yang sesuai dengan tujuan penyusunan tugas akhir.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang hasil penelitian yang didapatkan dalam penulisan tugas akhir ini dan pembahasan dari hasil penelitian yang telah didapatkan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

