

**ANALISA PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KONSTRUKSI DITINJAU
DARI FAKTOR MOTIVASI KERJA
(Studi Penelitian Pada Pembangunan Jembatan Sungai Alalak Banjarmasin)**

Yohan Syarif¹, Abdurrahaman², Hendra Cahyadi³

¹Teknik Sipil, 22201, Fakultas Teknik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM 16640312

²Teknik Sipil, 22201, Fakultas Teknik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1125086201

³Teknik Sipil, 22201, Fakultas Teknik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 0011107701

ABSTRAK

Dalam manajemen sumber daya manusia dikenal adanya pendekatan pengembangan sumber daya manusia. Manusia memiliki keterampilan, potensi dan kemampuan untuk tumbuh berkembang dan berubah. Maka sudah sewajarnya apabila sumber daya manusia dikembangkan, agar dapat mencapai hasil yang optimal dan berfungsi dengan baik dalam suatu sistem organisasi. Untuk mengetahui hubungan faktor-faktor motivasi kerja dengan produktivitas. Untuk mengetahui faktor motivasi kerja mana yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap produktivitas. Untuk mengetahui perbedaan tanggapan tenaga kerja terhadap faktor-faktor motivasi kerja ditinjau dari perbedaan karakteristik responden terkait dengan faktor jam kerja dan faktor pengawasan. Banyak faktor penting yang mempengaruhi tenaga kerja, faktor itu dianalisis dengan data yang didapatkan dengan beberapa metode pencari data yang antara lain metode wawancara, observasi lapangan, penyebaran kuesioner dan masukan data dari perusahaan yang diteliti, semua data yang diperoleh dianalisis dengan metode korelasi berganda, regresi linier berganda dan chi square. Dalam pengolahan data tersebut digunakan program komputer seri program statistik (SPSS) versi 10,0. Faktor motivasi perusahaan yang antara lain variasi perusahaan, jam kerja, pengawasan dan keamanan mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja dengan koefisien terbesar yaitu 0,744 dan koefisien penentuan 76%, ini berarti 76% variasi produktivitas ditentukan oleh faktor diatas, disamping sisanya ditentukan oleh faktor-faktor motivasi lain dan faktor karakteristik maupun dari fisik tenaga kerja itu sendiri.

Kata Kunci : Tenaga Kerja, Konstruksi, Motivasi kerja

ABSTRACT

In human resource management, it is known that there is a human resource development approach. Humans have the skills, potential and ability to grow, develop and change. So it is only natural that human resources are developed, in order to achieve optimal results and function properly in an organizational system. To determine the relationship between work motivation factors and productivity. To find out which work motivation factors have the greatest influence on productivity. To find out the differences in workers' responses to work motivation factors in terms of differences in respondent characteristics related to working hours and supervision factors. There are many important factors that affect the workforce, these factors were analyzed with data obtained by several data retrieval methods, including interview methods, field observations, questionnaires and input data from the company under study, all data obtained were analyzed using multiple correlation methods, regression multiple linear and chi square. In processing the data, the statistical program serial computer program (SPSS) version 10.0 was used. The company's motivational factors which include company variations, working hours, supervision and security have a great influence on work productivity with the largest coefficient of 0.744 and a determination coefficient of 76%, this means that 76% of productivity variation is determined by the above factors, besides the rest is determined by the following factors: other motivational factors and characteristic factors as well as from the physical workforce itself.

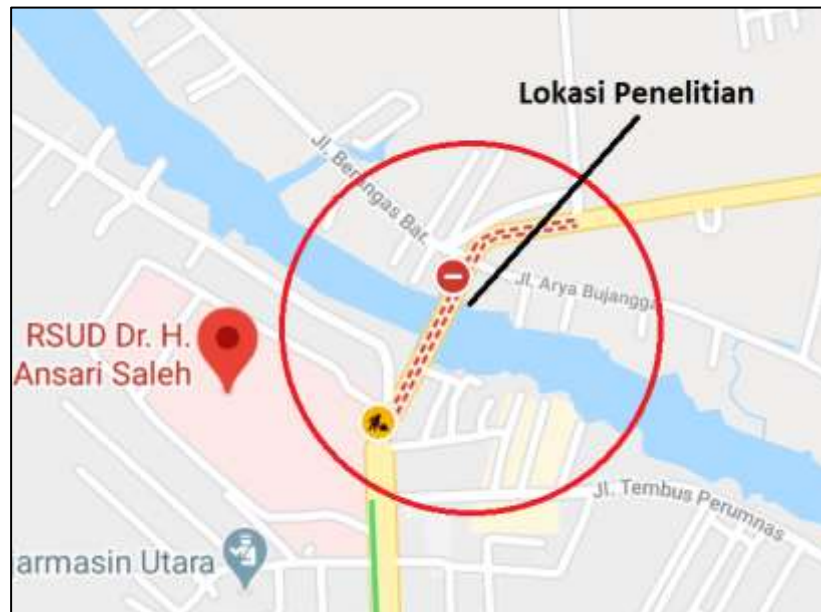
Keywords: *Labor, Construction, Work motivation*

PENDAHULUAN

Dalam manajemen sumber daya manusia dikenal adanya pendekatan pengembangan sumber daya manusia (*human resources development approach*). Pada dasarnya pengembangan sumber daya manusia ini menitikberatkan pada manusia sebagai titik pusat dari segalanya. Mengingat bahwa sumber daya yang tersedia itu terbatas jumlahnya, maka salah satu aspek penting didalam meningkatkan kemampuan serta pemanfaatan sumber daya yang relatif terbatas adalah mempergunakan sumber daya itu secara lebih efektif dan cenderung ke arah peningkatan produktivitas. Tenaga kerja merupakan salah satu penunjang produktivitas kerja, oleh sebab itu pimpinan perusahaan selalu berusaha memaksimalkan peningkatan produktivitas melalui tenaga kerjanya, baik yang berupa sistem pengupahan maupun sarana penunjang semangat kerja lainnya.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dengan judul Analisa Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi Ditinjau Dari Faktor Motivasi Kerja berada di perbatasan kota Banjarmasin dengan Kabupaten Barito Kuala yaitu pada pembangunan konstruksi jembatan sungai Alalak sepanjang 200 m yang waktu pelaksanaannya selama 2 tahun dari 2011 sampai 2013, peta lokasi seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 1 Lokasi Penelitian

1. Bahan dan Alat Penelitian

Bahan penelitian yang pertama diperlukan adalah literatur berupa rujukan teori dan praktek dari peneliti sebelumnya berupa buku skripsi, tesis, laporan kegiatan kerja manajemen konstruksi, jurnal dan juga buku-buku yang membahas yang terkait, yang relevan dengan topik penelitian ini. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang akan disampaikan kepada pihak pekerja dengan jumlah kuesioner yang ditentukan menurut ketentuan standar penelitian yang berlaku.

2. Tahapan Penelitian

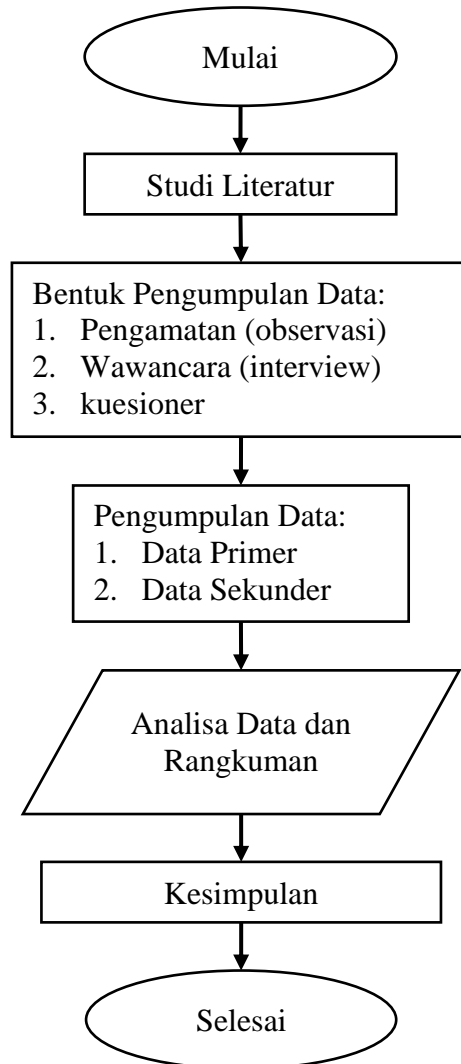
Adapun bentuk penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan atau *observasi method* yaitu bentuk penelitian dimana peneliti berhubungan dengan objek penelitian secara langsung di lapangan yang akan dilakukan dengan cara wawancara, pengamatan dan kuesioner.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini peneliti menggunakan beberapa metode pencarian data yang antara lain data primer yang diperoleh dengan cara berhubungan dengan obyek penelitian secara langsung yang akan dilakukan dengan cara:

- 1) Wawancara (*interview*) yaitu dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan orang yang menangani masalah produktivitas tenaga kerja dan kepada beberapa tenaga kerja yang dijadikan sebagai obyek penelitian.
- 2) Observasi (pengamatan) Yaitu dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek yang akan diteliti tersebut.
- 3) Kuesioner ini disusun dengan metode *multiple choice*, setelah itu untuk mendapatkan data, maka kuesioner ini dibagikan pada 45 responden sampel. Kuesioner yang dipakai pada penelitian ini dibuat berpedoman pada faktor-faktor dan motivasi kerja itu sendiri, dimana faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang pekerja, yaitu: alasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan perusahaan, imbalan uang dan non uang, lingkungan perusahaan. Disamping faktor-faktor ekstern seperti disebutkan diatas, motivasi juga dipengaruhi faktor-faktor intern yang melekat pada setiap orang seperti: pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan.

4. Diagram Alir Penelitian



Gambar 2 Diagram Alir Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diolah dan dibahas berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan pada 45 orang responden yang diambil dari dua lokasi proyek konstruksi di daerah Kalimantan Selatan, yaitu Proyek Pembangunan Jembatan Banjarmasin Batas Kabupaten Barito Kuala. Dalam analisis data-data yang ada penulis menggunakan bantuan komputer, yaitu dengan program SPSS Version 10.0. Untuk data responden berdasarkan masa kerja diperoleh 37,78% pekerja dari 45 orang yang masa kerjanya kurang dari 6 bulan. Pada data responden berdasar tingkat Pendidikan paling besar

ada pada tingkat Pendidikan SMA yaitu diprosentase 33,34%, dari seluruh responden diambil data berdasarkan jenis pekerjaan dan diperoleh hasil prosentase 35,56% untuk pekerjaan tukang batu. Kemudian dilakukan analisis hubungan antara faktor-faktor motivasi kerja secara keseluruhan dengan produktivitas menggunakan bantuan program SPSS Version 10.0 dalam pengolahan data didapat bahwa koefisien korelasi linear berganda atau multiple R sebesar 0,875, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara faktor-faktor motivasi kerja secara bersama-sama dengan produktivitas. Setelah dianalisis hubungan antara faktor-faktor motivasi kerja secara individu dengan produktivitas diperoleh faktor motivasi kerja yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap produktivitas tenaga kerja adalah faktor perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari tingkat produktivitas kerja tenaga kerjanya oleh sebab itu produktivitas tenaga kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diteliti.

Banyak faktor penting yang mempengaruhi tenaga kerja, faktor itu dianalisis dengan data yang didapatkan dengan beberapa metode pencari data yang antara lain metode wawancara, observasi lapangan, penyebaran kuesioner dan masukan data dari perusahaan yang diteliti, semua data yang diperoleh dianalisis dengan metode korelasi berganda, regresi linier berganda dan chi square. Dalam pengolahan data tersebut digunakan program komputer seri program statistik (SPSS) versi 10,0 maka didapatkan kesimpulan yang antara lain:

- a. Adanya hubungan motivasi kerja yang sangat kuat dan positif dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam arti semakin tinggi faktor-faktor motivasi kerja tersebut diperhatikan atau diperbaiki maka semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerja, tingkat ketepatan mencapai 76%.
- b. Faktor motivasi perusahaan yang antara lain variasi perusahaan, jam kerja, pengawasan dan keamanan mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja dengan koefisien terbesar yaitu 0,744 dan koefisien penentuan 76%, ini berarti 76% variasi produktivitas ditentukan

oleh faktor diatas, disamping sisanya ditentukan oleh faktor-faktor motivasi lain dan faktor karakteristik maupun dari fisik tenaga kerja itu sendiri.

- c. Perbedaan tanggapan terhadap faktor-faktor motivasi kerja ditinjau dari perbedaan karakteristik responden disimpulkan bahwa faktor jam kerja dan pengawasan ada beberapa perbedaan tanggapan, setelah dianalisis perbedaan ini terkait dengan tingkat pendidikan responden.

Saran

- a. Perusahaan hendaklah aktif menentukan dan menghargai pendapat, usulan-usulan dalam melaksanakan pekerjaan pada bidangnya masing-masing. Sebagai bawahan dan atasan tenaga kerja hendaklah dapat bekerja sebagai suatu tim yang baik dan kompak dan harus saling menghargai, menghormati antara sesama pekerja dan juga antara pekerja dengan atasan dan bila ada permasalahan hendaklah diselesaikan secara kekeluargaan.
- b. Terkait dengan faktor lain yaitu jam kerja haruslah merupakan prioritas yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas kerja; jam kerja diusahakan agar lebih longgar dengan cara antara lain memberikan waktu istirahat yang cukup dan bila ada jam kerja tambahan (lembur) maka haruslah diselingi dengan upah tambahan.
- c. Jika pekerja dapat bekerja melampaui target produktivitas dari perusahaan hendaklah perusahaan memperhatikan kebutuhan mereka atau memberi bonus maupun reward dengan cara ini maka pekerja akan saling berkompetisi untuk bekerja sekuat dan sebaik mungkin.

REFERENSI

- Barrie, Donald. S. & Paulson, Boyd. C. Jr, Alih bahasa Sudinarto, Ir. 1987. *Manajemen Konstruksi Profesional*, Cetakan II, Jakarta.
- Djarwanto. P. S., dan Pangestu Subagyo, 1988. *Statistik Induktif*, Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta.
- Gibson James L., Ivancevich John M., Donnely James H., diterjemahkan oleh Djarkasih, *Organisasi*, Erlangga, Jakarta, 1989.
- Hani Handoko, *Manajemen*, Cetakan I, BPFE, Yogyakarta, 1984.
- Heidjrachman R., Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, BPFE UGM, Yogyakarta, 1983.
- Imam Soeharto, *Manajemen Proyek*, Cetakan I, Erlangga, Jakarta, 1995.
- J. Ravianto, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Seri Produktivitas III, Penerbit Lembaga Sarana Informasi dan Produktivitas, Jakarta, 1986.
- Produktivitas dan Pengukuran*, Seri Produktivitas, Penerbit Lembaga Sarana Informasi. Produktivitas, Jakarta, 1986.
- Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia*, Kumpulan kertas kerja, Seri produktivitas II, cetakan III, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta, 1987.
- Malayu, S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta, 1986.
- Mathias Aroef, *Motivasi dan Produktivitas Suatu Pembahasan Dengan Kasus Indonesia*, disunting J. Ravianto, Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia, Lembaga Sarana Informasi Usaha.
- Milton L. Blum & James C. Taylor, *Industrial Psychology As Theoretical and Social Foundation*, New York, 1968.
- Moh. As'ad., *Psikologi Industri*, Edisi Revisi, Liberty, Yogyakarta, 1981.
- Mudjito, *Kepemimpinan dan Motivasi*. Erlangga, Jakarta.
- Soeharsono Sangir, disunting oleh J. Ravianto, *Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja, Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*, Seri Produktivitas II, Penerbit SIUP, Jakarta.
- Stoner James A. F & Wankel, Charles, Alih bahasa Wilhemus W. Bakawatun, *Manajemen*, Jilid I, Edisi Ketiga, Intermedia, Jakarta, 1986.
- Strauss & Sayles, *Manajemen Personalia Segi Manusia dalam Organisasi*, Yayasan Kanisius, Yogyakarta, 1985.

Supranto. J, M. A., *Statistik Teori dan Aplikasi, Jilid I, Edisi Kelima*, Erlangga, Jakarta, 1991.

Statistik Teori dan Aplikasi, Jilid I, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta, 19

