PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PROYEK PEMBANGUNAN JEMBATAN DI BANJARMASIN

Tezar Aulia Rachman
Dosen Prodi Teknik Sipil, Fakultas Teknik,
Universitas Islam Kalimantan MAB.
HP.+6281255220088

ABSTRAK

Produktivitas adalah sebuah tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan baik perusahaan apapun termasuk perusahaan jasa konstruksi pada bidang transportasi Prodi teknik sipil, banyak hal yang diusahakan oleh suatu perusahaan untuk memaksimalkan peningkatan produktivitasnya melalui tenaga kerja, baik yang berupa sistem pengupahan maupun mengupayakan sarana penunjang semangat kerja lainnya. Sebagai salah satu faktor produktivitas kerja dan sekaligus mereka sebagai manusia, makhluk sosial yang tentu mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan keinginan, dalam melaksanakan pekerjaan pekerja didorong oleh beberapa motif atau mempunyai motivasi-motivasi kerja tertentu, maksud keinginan dari pekerja diharapkan dapat dipenuhi haknya oleh perusahaan dan sebaliknya perusahaan mengharapkan tenaga kerja bertanggung jawab dan berperilaku dalam bekerja menurut aturan yang telah ditetapkan sesuai dengan bidangnya. Beberapa faktor yang dapat memberikan motivasi kerja antara lain keamanan, keselamatan, kesehatan, jenis pekerjaan, pengupahan, pengawasan, masa depan dan lain sebagainya. Faktor-faktor tersebut diamati dan diteliti dari masing-masing tenaga kerja dan dikorelasikan dengan acuan produksi kinerja masing-masing, sedangkan ukuran dari produktivitas sudah menjadi acuan baku analisa satuan pekerjaan.

Kata Kunci: produktivitas, motivasi kerja dan analisa satuan pekerjaan.

ABSTRACT

Productivity is a goal that a company wants to achieve, whether any company, including a construction service company in the field of transportation Civil engineering study program, many things are attempted by a company to maximize its productivity increase through labor, both in the form of a wage system and seeking means of supporting morale. other. As one of the factors of work productivity and at the same time they as humans, social creatures who of course have needs and wants, in carrying out workers' work is driven by several motives or have certain work motivations, the intention of the wishes of workers is expected to be fulfilled by the company On the other hand, the company expects the workforce to be responsible and behave in working according to the rules that have been determined according to their fields. Several factors that can provide work motivation include security, safety, health, type of work, wages, supervision, the future and so on. These factors are observed and examined from each workforce and correlated with the production performance reference for each, while the measure of productivity has become the standard reference for work

unit analysis.

Keywords: *productivity, work motivation and work unit analysis.*

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. Manusia merupakan sumber prestasi, sumber ide dan sumber mutu. Tanpa manusia tidak mungkin unsur-unsur lainnya seperti mesin, modal dan material dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. 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. Fungsi dasar didirikannya suatu perusahaan adalah merubah masukan (*input*), yang berupa sumber daya-sumber daya seperti tenaga kerja, bahan baku, modal dan sebagainya menjadi keluaran (*output*), yang berupa pemuas kebutuhan sebagai timbal balik bagi berbagai pihak yang terlibat dan berkepentingan di dalam proses perusahaan tersebut. Dari sejumlah sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan, sumber daya manusia atau lazim disebut tenaga kerja merupakan salah satu kunci utama keberhasilan. Sumber daya lainnya, yaitu modal, tanah, mesin, peralatan, bahan mentah dan teknologi dapat diatur sedemikian rupa sehingga sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Mengingat bahwa sumber daya yang tersedia itu terbatas jumlahnya, maka salah satu aspek penting di dalam meningkatkan kemampuan serta pemanfaatan sumber daya-sumber daya itu secara lebih efektif dan cenderung ke arah peningkatan produktivitas. Secara umum produktivitas diartikan dan dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Sehingga masalah produktivitas tenaga kerja dari suatu perusahaan adalah sangat penting, karena maju mundurnya suatu perusahaan tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja tenaga kerjanya, sedang tinggi rendahnya produksi tidaklah semata-mata ditentukan oleh faktor mesin tetapi juga ditentukan oleh tenaga kerjanya. 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. Menurut Lyman Porter dan Raymond Miles, ada tiga faktor utama yang mempengaruhi pada motivasi, yaitu:

1. ciri pribadi seseorang (*individual characteristics*)
2. tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristics*)
3. lingkungan kerja (*work situation characteristics*)

Sedangkan menurut Jorgensen, faktor-faktor motivasi kerja adalah:

1. Faktor keamanan (*security*)

Menyangkut: kepastian karyawan memperoleh pekerjaan yang aman, penghasilan tetap.

2. Faktor masa depan (*advancement*)

Merupakan kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

3. Faktor jenis pekerjaan (*type of work*)

Berkaitan dengan pekerjaan yang sesuai bakat, minat dan keterampilan karyawan.

4. Faktor perusahaan (*company*)
Memberikan pekerjaan yang berarti.
5. Faktor kerja sama (*coworker*)
Mengenai kerja yang kompak dan sesuai dalam melaksanakan tugas.
6. Faktor gaji (*pay*)
Mengenai penghasilan yang diterima karyawan
7. Faktor pengawasan (*supervisor*)
Mengenai hubungan baik dengan bawahan
8. Faktor jam kerja (*hours*)
Mengisi jam kerja yang teratur
9. Faktor kondisi kerja (*working condition*)
Mengenai situasi lingkungan kerja
10. Faktor manfaat (*benefits*)

Sebagai salah satu faktor produktivitas kerja dan sekaligus sebagai makhluk sosial, para pekerja mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan. Dalam melaksanakan pekerjaan, pekerja didorong oleh beberapa motif atau mempunyai motivasi-motivasi tertentu. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja para pekerja, salah satunya adalah motivasi kerja. Tenaga kerja dengan keinginan-keinginan tertentu mengharapkan sesuatu yang akan dipenuhi oleh perusahaan dan sebaliknya dimana perusahaan mengharapkan tenaga para pekerjanya untuk berperilaku menurut perilaku tertentu. Tanggung jawab manajerial inilah yang penulis maksud dengan pengarahan atau motivasi, karena pada pokoknya memotivasi merupakan suatu keterampilan dalam menyelaraskan kepentingan tenaga kerja dan kepentingan perusahaannya, kepentingan tenaga kerja dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran perusahaan. Melalui motivasi kerja maka produktivitas tenaga kerja dapat lebih ditingkatkan. Peningkatan produktivitas ini hanya dapat direalisasi jika didukung oleh sistem manajemen yang baik dan tenaga kerja yang termotivasi, sehingga faktor manusia memegang peranan yang penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Penelitian ini mengkaitkan tingkat kinerja tenaga kerja konstruksi bidang Teknik Sipil dengan motivasi yang ada pada diri tenaga kerja tersebut pada pembangunan jembatan lalak penghubung kota banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Data primer 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 objek penelitian.
2. Observasi (pengamatan) Yaitu dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek yang akan diteliti tersebut.
3. Kuesioner
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 dari 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 yang melekat pada setiap orang seperti: pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diolah berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan pada 45 orang responden yang diambil dari lokasi proyek konstruksi di Kalimantan Selatan. Dengan menggunakan bantuan program SDK. Version 10.0 dalam pengolahan data didapat bahwa koefisien korelasi linear berganda atau multiple R sebesar 0,875 dan koefisien penentuan didapat sebesar 0,875 – 76,56%. Hal ini berarti bahwa variasi naik turunnya produktivitas (y) 76,56% disebabkan oleh faktor-faktor motivasi yang diteliti yaitu meliputi faktor keamanan (x_1), faktor perusahaan (x_2), faktor jam kerja (x_3) dan faktor pengawasan (x_4) dan yang 23,44% lainnya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini misalnya faktor-faktor motivasi yang lain seperti faktor manfaat (benefit), faktor harga diri (esteem) dan lain-lain atau faktor-faktor lainnya seperti kemampuan tenaga kerja dan kondisi fisik.

a. Metode Enter

Berdasarkan hasil dari perhitungan komputer diperoleh persamaan regresi (metode enter) sebagai berikut:

$$Y = 0,610 + 0,300 (x_1) + 0,744 (x_2) + 0,617 (x_3) + 0,443 (x_4)$$

Dimana:

- Variabel x_2 yaitu faktor perusahaan mempunyai koefisien regresi terbesar yaitu sebesar 0,744.
- Variabel x_3 yaitu faktor jam kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,617.
- Variabel x_4 yaitu faktor pengawasan mempunyai koefisien regresi yaitu sebesar 0,443.
- Variabel x_1 yaitu faktor keamanan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,300.

b. Analisis Multiple Regression dengan Metode Stepwise

Dengan menggunakan metode stepwise didapat 4 (empat) model, dari model tersebut akhirnya diambil salah satu model yang paling baik dengan koefisien penentuan paling tinggi.

Model yang diambil tersebut adalah variasi faktor perusahaan (x_2), faktor jam kerja (x_3) dan faktor pengawasan (x_4) dan faktor keamanan (x_1), dengan koefisien penentuan 0,766. Maka dapat dikatakan 76% variasi nilai produktivitas (y) yang, ditentukan oleh ketiga faktor diatas. Sehingga sisanya 24% ditentukan oleh faktor-faktor lain seperti faktor jenis pekerjaan, faktor manfaat dan lain-lain

Tabel 1. Hasil Analisis Multiple Regression dengan Metode Stepwise

Variabel	Koefisien Penentuan (%)	Kenaikan Koefisien
Faktor Perusahaan (x_2)	61%	—
Faktor Perusahaan (x_2) dan Faktor Jam Kerja (x_3)	70%	9%
Faktor Perusahaan (x_2), Faktor Jam Kerja (x_3) dan Faktor Pengawasan (x_4)	74%	4%
Faktor Perusahaan (x_2), Faktor Jam Kerja (x_3), Faktor Pengawasan (x_4) dan Faktor Keamanan (x_1)	76%	2%

c. Hasil Analisis Korelasi Pearson

Dari tabel korelasi Pearson dengan tingkat signifikansi 0,05 (5 %) dapat dilihat bahwa:

- 1) Faktor keamanan (x_1) sangat signifikan terhadap faktor perusahaan (x_2) dan produktivitas (y).
- 2) Faktor perusahaan (x_2) sangat signifikan terhadap keamanan (x_1), faktor jam kerja (x_3) dan produktivitas (y).
- 3) Faktor jam kerja (x_3) sangat signifikan terhadap faktor perusahaan (x_2), dan produktivitas (y).
- 4) Faktor pengawasan (x_4) sangat signifikan terhadap produktivitas (y).
- 5) Produktivitas (y) signifikan terhadap seluruh faktor-faktor motivasi kerja tersebut diatas.

Dengan tingkat keyakinan terhadap hipotesa sebesar 0,05 (5%) dan *df* (*degree of freedom*) sebesar (k-1) (n-1), didapat harga dari tabel kemudian dibandingkan dengan basil perhitungan dari x^2 (basil uji *chi square*) diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

- a. Masa Kerja
 - Masa kerja vs keamanan
 x^2 chi square < x^2 tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan
 - Masa kerja vs perusahaan
 x^2 chi square < x^2 tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan
 - Masa kerja vs jam kerja
 x^2 chi square < x^2 tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan
 - Masa kerja vs pengawasan
 x^2 chi square < x^2 tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan
- b. Tingkat Pendidikan
 - Tingkat pendidikan vs keamanan
 x^2 chi square < x^2 tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan
 - Tingkat pendidikan vs perusahaan
 x^2 chi square < x^2 tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan
 - Tingkat pendidikan vs jam kerja
 x^2 chi square > x^2 tabel, berarti ada perbedaan tanggapan
 - Tingkat pendidikan vs pengawasan

- χ^2 chi square > χ^2 tabel, berarti ada perbedaan tanggapan
- c. Tingkat Jabatan
- Tingkat jabatan vs keamanan
- χ^2 chi square < χ^2 tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan
- Tingkat jabatan vs perusahaan
- χ^2 chi square < χ^2 tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan
- Tingkat jabatan vs jam kerja
- χ^2 chi square < χ^2 tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan
- Tingkat jabatan vs pengawasan
- χ^2 chi square < χ^2 tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan

Tabel 2. Hasil Analisis Chi Square Antara Perusahaan dan Masa Kerja

Jumlah Persentase Baris Persentase Kolom	Lama Bekerja					Baris Total
	> 5thn	2-5thn	-2thn	6 bln - 1 thn	< 6 thn	
Kurang memuaskan		1				1
		100,0%				100,0%
		10,0%				2,2%
		2,2%				2,2%
Cukup Memuaskan	1	2	1		7	11
	9,1%	18,2%	9,1%		63,6%	100,0%
	12,5%	20,0%	20,0%		41,2%	24,4%
	2,2%	4,4%	2,2%		15,6%	24,4%
Memuaskan	5	6	3	4	10	28
	17,9%	21,4%	10,7%	14,3%	35,7%	100,0%
	62,5%	60,0%	60,0%	80,0%	58,8%	62,2%
	11,1%	13,3%	6,7%	8,9%	22,2%	62,2%
Sangat Memuaskan	2	1	1	1		5
	40,0%	20,0%	20,0%	20,0%		100,0%
	25,0%	10,0%	20,0%	20,0%		11,1%
	4,4%	2,2%	2,2%	2,2%		11,1%
Kolom Total	8	10	5	5	17	45
	17,8%	22,2%	11,1%	11,1%	37,8%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	10,1%	100,0%
	17,8%	22,2%	11,1%	11,1%	37,8%	100,0%

PENUTUP

Dalam motivasi kerja terdapat beberapa faktor-faktor penting yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut dianalisis dimana dalam pengumpulan data digunakan beberapa metode wawancara, observasi lapangan, kuesioner dan pencatatan data dari perusahaan yang bersangkutan. Data-data tersebut dianalisis dengan metode korelasi berganda, regresi linear berganda dan chi square. Dimana dalam pengolahan data tersebut digunakan program komputer yaitu SPSS (Seri Program Statistik Series) SPSS Version 10.0. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan didapat kesimpulan, yaitu adanya hubungan yang kuat dan positif antara faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan hasil

pengamatan semakin tinggi faktor motivasi tersebut maka perlu diperhatikan atau diperbaiki maka semakin tinggi pula produktivitas pada tenaga kerja dengan tingkat ketepatan 76%. Faktor yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap produktivitas adalah faktor perusahaan dengan koefisien regresi terbesar' yaitu 0,744 dan koefisien penentuan 76% yang berarti 76% variasi produktivitas ditentukan oleh variasi perusahaan jam kerja, pengawasan dan keamanan. Sedangkan sisanya lagi ditentukan oleh faktor motivasi yang lain dan faktor karakteristik maupun fisik tenaga kerja. Dari analisis perbedaan tanggapan terhadap faktor-faktor motivasi kerja ditinjau dari perbedaan karakteristik responden dapat disimpulkan bahwa faktor jam kerja dan faktor pengawasan ada perbedaan tanggapan berdasarkan tingkat pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Anonim, 1985. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Seri Produktivitas III, Penerbit Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta,
2. Anonim, 1986. *Produktivitas dan Pengukuran*, Seri Produktivitas, Penerbit Lembaga Sarana Informasi dan Produktivitas, Jakarta
3. Barrie, Donald. S & Paulson, Boyd. C. Ir. , 1987. Alihbahasa Sudinarto, It., *Manajemen Konstruksi Professional*, Cetakan II, Jakarta
4. Djarwanto, P.S., dan PangestuSubagyo, , 1988. *Statistik Induktif*, Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta
5. Gibson JamesL., Ivancevich John M., Donnely James H., 1989. diterjemahkan oleh Djarkasih, *Organisasi*, Erlangga, Jakarta
6. Hani Handoko, 1984. *Manajemen*, Cetakan 1, BPFE, Yogyakarta
7. Heidjrachman R, SuadHusnan, 1983. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga, BPFE UGM, Yogyakarta
8. Imam Soeharto, 1995. *Manajemen Proyek*, Cetakan I, Erlangga, Jakarta
9. J. Ravianto, 1987. *Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia*, Kumpulan Kertas Kerja Seri produktivitas II, Cetakan III, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan produktivitas, Jakarta
10. Malayu, S.P. Hasibuan, 1986. *Organisasidan Motivasi*, Bumi Aksaran, Jakarta
11. Mathias Aroef, *Motivasi dan Produktivitas Suatu Pembahasan Dengan Kasus Indonesia*, disunting J. Ravianto, Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia, Lembaga Sarana Informasi Usaha.
12. Milton, L., Blum & James C. Taylor, 1968. *Industrial Psychology Its Theoretical and Social Foundation*, New York
13. Moh. As.ad., 1981. *Psikologi Industri*, Edisi Revisi, Liebrty, Yogyakarta