

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pada saat Indonesia berjuang menghadapi globalisasi yang sangat pesat tidak henti-hentinya menghadapi bangsa kita menghadapi antara lain krisis moneter, bencana alam, dan lain-lain. Seperti kita ketahui datangnya banyak masalah ke negara kita karena manusia yaitu sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia sangat penting dalam segala bidang, karena tanpa sumber daya manusia tidak akan ada rencana, proses serta hasil yang memuaskan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Perusahaan dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Seiring dengan perkembangannya, perusahaan sering kali mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kendati sering terdengar isu tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan. Sementara itu dunia pada saat ini sedang menghadapi dua tantangan utama. Pertama, perubahan lingkungan / iklim bisnis yang cepat diiringi dengan meningkatnya kualitas dan kebutuhan konsumen. Dari satu sisi perubahan yang cepat itu mengakibatkan terjadinya dinamika pekerjaan berupa perubahan dan

perkembangan yang menuntut keterampilan dan keahlian yang melebihi dari sebelumnya. Dari sisi lain ternyata keinginan dan kebutuhan konsumen bukanlah suatu yang statis, tetapi terus berkembang secara dinamis pula. Konsumen selalu mendambakan keinginan dan kebutuhan yang dapat terpenuhi secara berkualitas dan memuaskan. Kedua, meningkatnya persaingan antara perusahaan mengharuskannya setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya dengan cara yang lebih efisien, efektif dan produktif. Untuk menghadapi tantangan utama ini, maka perusahaan perlu untuk menuntut kinerja pegawai yang tinggi dari pegawainya, dimana kinerja pegawai yang diharapkan tersebut salah satunya dipengaruhi oleh motivasi. Menurut Pakar Hasibuan, motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Setiap pegawai mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam maka hal ini akan terbawa ke dalam pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Di samping itu suasana batin / psikologis seseorang secara individu dalam organisasi yang memiliki lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan kerjanya. Hal ini berarti karyawan memerlukan motivasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, berkinerja pegawai tinggi dan produktif. Karyawan melaksanakan tugas dengan baik, ada dua kemungkinan penyebabnya, yaitu karyawan tersebut pada dasarnya memang tidak cukup punya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya itu, atau karena karyawan tersebut tidak mempunyai cukup dorongan atau motivasi untuk bekerja dan penyelesaian pekerjaan dengan baik. Salah satu tugas pimpinan adalah memberikan motivasi kepada bawahan supaya dapat bekerja dengan baik. Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Terdapat empat faktor variabel karakteristik yang mempengaruhi timbulnya motivasi kerja karyawan di lingkungan organisasi, yaitu karakteristik individu, pekerjaan, situasi kerja, dan gaya manajemen. Karakteristik individu terdiri dari minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam

lingkungan kerja. Karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab dan tingkat kepuasan yang diperoleh karyawan dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karakteristik situasi kerja adalah faktor-faktor dalam lingkungan kerja seseorang.

Kinerja karyawan menurun disebabkan kurang ada motivasi & kinerja waktu yang baik, oleh sebab itu perlu ada analisa bahwa adanya hubungan antara motivasi dan kinerja waktu. Setelah pemberian kompensasi dan pembinaan disipilin, maka karyawan tersebut perlu diberi motivasi, agar mereka tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan untuk memelihara gairah kerja para karyawan adalah perusahaan yang memperkerjakan banyak karyawan ini yang dalam hal dilakukan oleh para pimpinan atau atasan langsung mereka, para pimpinan atau atasan langsung mereka. Para pimpinan langsung inilah yang paling mengetahui keadaan yang telah berlangsung di lapangan tugas. Pimpinan berkesempatan untuk mengamati dan memantau perilaku bawahan dan yang bertanggungjawab memelihara prestasinya para karyawan dalam tugasnya sehari-hari. Untuk itu yang perlu dilakukan agar semangat kerja tetap terpelihara adalah memberikan motivasi dan kinerja waktu yang tepat kepada para karyawan.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berkaitan dengan latar belakang di atas, maka permasalahan yang hendak diangkat oleh penulis adalah faktor motivasi apa yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja waktu pada perusahaan jasa konstruksi ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengidentifikasi faktor-faktor motivasi yang paling dominan terhadap kinerja waktu pada perusahaan jasa konstruksi.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

- Bab I : Pendahuluan
Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, sistematika penelitian, batasan masalah, manfaat dan kontribusi.
- Bab II : Landasan Teori
Berisi tentang pembahasan teori mengenai motivasi kerja dan kinerja waktu.
- Bab III: Metode Penelitian
Berisi tentang hipotesa penelitian, pemilihan metode penelitian, objek penelitian, tahapan penelitian, model penelitian, metode analisis data.
- Bab IV: Analisis dan Pembahasan
Berisi tentang hasil analisa data dan pembahasan Program AHP.
- Bab V : Kesimpulan dan Saran

1.5 BATASAN MASALAH

Pembahasan masalah dalam penelitian ini adalah pada identifikasi faktor-faktor motivasi yang paling dominan terhadap kinerja waktu di perusahaan swasta. Peneliti-peneliti mengambil salah satu perusahaan jasa konstruksi swasta di Jakarta sebagai sampel penelitian.

- Penelitian ini dilakukan pada perusahaan jasa konstruksi Swasta di daerah DKI Jakarta.
- Tenaga Kerja yang dimaksud adalah tingkat menengah staf kebawah Staf pada tiap Divisi perusahaan jasa konstruksi.

1.6 MANFAAT DAN KONTRIBUSI

Manfaat kontribusi penelitian ini bagi pihak-pihak terkait adalah sebagai berikut :

1. Untuk perusahaan jasa konstruksi agar dapat mengetahui faktor-faktor motivasi yang paling dominan terhadap kinerja waktu di jasa konstruksi, sehingga dapat mengembangkan strategi program peningkatan motivasi tenaga kerja.
2. Universitas Indonesia, khususnya PPSBIT (Program Pasca Sarjana Bidang Ilmu Teknik) sebagai almamater, dalam melengkapi data bidang Sumber Daya Manusia.
3. Penulis sendiri, memahami bentuk usaha motivasi dan kinerja waktu perusahaan.

