
 UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA PEDETA	MILIK PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Diterima	: 12 MAR 2004
Inventarisasi	: 1143/TS/Hd.3/2004
Klasifikasi	: Rf. 658.403/VIN/03
Selesai Diproses	:

 UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA PERPUSTAKAAN	UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA FAKULTAS TEKNIK Program Studi Teknik Sipil
---	---

**STUDI MENGENAI KEBUTUHAN MANAJER  
PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI JAWA BARAT  
BERDASARKAN TEORI MASLOW**

**TUGAS AKHIR SARJANA STRATA SATU**

Oleh :

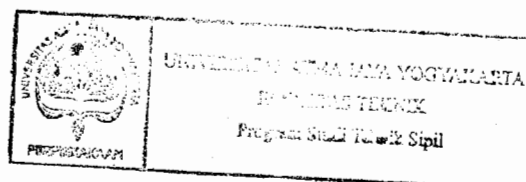
**LUCIA VINA WULANDARI**

**No. Mahasiswa : 9463**

**NPM : 99.02.09463**



**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
FAKULTAS TEKNIK  
PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL  
TAHUN 2003**



# PENGESAHAN

Tugas Akhir Sarjana Strata Satu

## STUDI MENGENAI KEBUTUHAN MANAJER PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI JAWA BARAT BERDASARKAN TEORI MASLOW

Oleh :

LUCIA VINA WULANDARI

No. Mahasiswa : 9463 / TS

NPM : 99.02.09463

Telah diperiksa, disetujui dan diuji oleh Pembimbing

Yogyakarta, September 2003

Pembimbing I



(Ir. Peter F. Kaming, M.Eng., Ph.D)


Pembimbing II

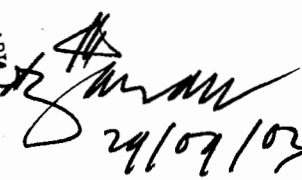


(Ir. Eko Setyanto MCM.)

Disahkan oleh :

Ketua Program Studi Teknik Sipil



  
24/07/03  
(Ir. Wiryawan Sardjono P., MT.)

# PENGESAHAN

Tugas Akhir Sarjana Strata Satu

## STUDI MENGENAI KEBUTUHAN MANAJER PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI JAWA BARAT BERDASARKAN TEORI MASLOW

Oleh :

LUCIA VINA WULANDARI

No. Mahasiswa : 9463 / TS

NPM : 99.02.09463

Telah diperiksa, dan disetujui oleh Penguji

( Nama Dosen )

( Paraf Dosen )

Tanggal

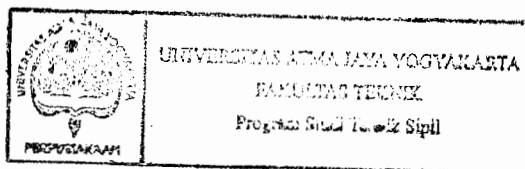
Ketua : Ir. Peter F. Kaming, M.Eng., Ph.D

Anggota : Ir. AY. Harijanto S., M.Eng

Anggota : Ir. WI. Ervianto, MT.

*P. Kaming*  
.....  
*AY. Harijanto*  
.....  
*WI. Ervianto*  
.....

23/09/2003



# *MOTTO dan PERSEMBAHAN*

*Should You find something on your dinner plate that doesn't appeal to you, don't complain  
There are people who don't have anything on their plate.*

*Should you have a bad day at work,  
Think of the man who has been out of work for years*

*Should you despair over a relationship gone bad,  
Think of person who has never known what it's like to love and be loved in return.*

*Should you find yourself at a loss and pondering what is life all about, asking what is my purpose?  
Be thankful. There are those who didn't live long enough to get the opportunity*

*Should you find yourself the victim of other people's bitterness, ignorance, smallness or insecurities,  
Remember, things could be worse. You could be them!*

*So, be thankful for what you have...*

*I dedicate this to:*

*My Family and all My Best Friends*

## INTISARI

**STUDI MENGENAI KEBUTUHAN MANAJER PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI JAWA BARAT BERDASARKAN TEORI MASLOW**, Lucia Vina Wulandari, No. Mhs: 9463, tahun 2003, PPS Manajemen Konstruksi, Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Kinerja yang baik dari sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai hasil yang maksimal. Kinerja tersebut dipengaruhi salah satunya oleh motivasi dari pekerja, yang dapat diketahui melalui pemuasan kebutuhan hidupnya. Salah satu ahli yang mendalami teori motivasi ini adalah Abraham H. Maslow yang mengatakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri (Siagian, 1996).

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner di Jawa Barat yang seluruhnya berjumlah 94 responden, dengan jabatan: manajer proyek (31,92%), *site manager* (34,04%) dan *supervisor* (34,04%), yang sebagian besar memiliki pengalaman kerja 5-10 tahun (45,75%). Sebagian besar responden berasal dari perusahaan konstruksi kelas besar (55,32%). Kebutuhan yang dapat dijadikan prioritas utama sebagai motivator bagi manajer adalah kebutuhan harga diri. Data dianalisis dengan menggunakan *mean*, *standard deviation*, *linear regression* dan ANOVA.

Tingkat pencapaian kebutuhan dasar mempunyai sumbangan pengaruh sebesar 30,2% terhadap tingkat pencapaian kebutuhan untuk tumbuh. Secara umum, responden dengan jabatan manajer proyek, *site manager* dan *supervisor* memiliki perbedaan tingkat pencapaian untuk kelima kebutuhan.

**Kata Kunci :** Kebutuhan, Motivasi, Teori Maslow, Manajer

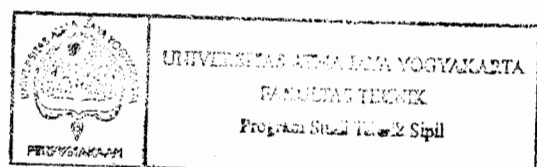
## KATA HANTAR

Puji syukur dan terima kasih kepada Tuhan yang Maha Pengasih, atas semua berkat, karunia dan kemurahan-Nya sehingga Tugas Akhir dengan judul **“Studi Mengenai Kebutuhan Manajer Perusahaan Konstruksi di Jawa Barat berdasarkan Teori Maslow”** ini telah dapat diselesaikan.

Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Teknik pada Fakultas Teknik, Program Studi Teknik Sipil, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini tidak mungkin dapat diselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bp. Ir. A. Koesmargono, MCM,Ph.D. selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. Bp. Ir. Peter F. Kaming,M.Eng.,Ph.D. selaku Dosen pembimbing I yang telah banyak membimbing dan memberikan masukan-masukan dalam penyusunan tugas akhir ini.
3. Bp. Ir. Eko Setyanto MCM., selaku Dosen pembimbing II yang telah turut memberikan dukungan, dan bimbingan dalam penyusunan tugas akhir ini.
4. Kontraktor-kontraktor di Jawa Barat yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam pengisian kuisisioner.
5. Bapak, Ibu, Mbak Dian, Mas Ori, Mbak Ina, Irwan, dan Keponakan-keponakanku, Boni, Silla, dan Mita. Terima kasih atas doa, dukungan materi dan spiritual, dan atas segalanya.
6. Adek-adek dan seluruh keluarga besar Taman Bina Anak Bangsa serta semua keluarga besarku, terima kasih atas dukungan dan doa tulusnya.



7. Lili Hindarti, “teman seperjuangan TA”, *We’ve done what we’ve dreamt of and I couldn’t have done it without you. Thank you very much !!*
8. Linda, Novi, Lia, Dera, Yani, Wiwin, Ita Cs, Disy, Tanti, Emi (yang udah bela-belain nonton seminarku walaupun dengan terkantuk-kantuk) n’ Lina Cs, Riris Cs, Eny, Ayu, Dewi, teman-teman kelas B ‘99 dan semua sahabat-sahabatku yang tidak dapat kusebutkan satu persatu, terima kasih sudah memberi dukungan, menemani dan mengisi hari-hariku selama empat tahun. *It’s unbelievable years. Thanx for everything.*
9. Raynatha, Wenika, Yeni, Tia (“konsultan statistik-ku”) n’ Mbak Nia, *thank you for being so understanding as a true friend.*
10. Bing-bing, Kun-kun, Lita n’ “Louis”-nya Tia, yang telah membantuku dalam penyusunan TA ini.
11. Teman-teman PMKRI yang sudah turut memberi warna dalam hidupku, *Thanx guys!!*
12. Mbak Silvi dan Mas Leo, Mbak Irma n’ *Tianshi team*, dan semua yang sudah menjadi teman dan “guide” yang baik selama aku “berkelana” di Bandung, *thanx a lot, that’s a great experience.*
13. Kerabat, teman dan semua yang telah mendukung dan membantuku dalam bentuk apapun, yang tidak dapat kusebutkan satu persatu, terima kasih!! *God Bless U.*

Penulis, dengan segala keterbatasannya menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca sekalian.

Akhir kata, semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Yogyakarta, Agustus 2003

Penulis

Lucia Vina Wulandari



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>INTISARI.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA HANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	1
1.3. Tujuan Penelitian.....	2
1.4. Batasan Masalah.....	2
1.5. Hasil Yang Diharapkan.....	2
1.6. Sistematika Penulisan.....	3
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>5</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2.1.1. Pengertian Manajemen.....	5
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2.2. Manajer.....	6
2.2.1. Pengertian Manajer.....	6
2.2.2. Kegiatan Manajer.....	6
2.2.3. Tingkatan Manajer.....	7
2.3. Motivasi.....	8
2.3.1. Uraian Umum.....	8
2.3.2. Pengertian Motivasi.....	8
2.4. Teori Maslow.....	9
2.4.1. Tinjauan Historis.....	9
2.4.2. Teori Kebutuhan Maslow.....	11
2.4.2.1. Kebutuhan Dasar.....	11
2.4.2.2. Kebutuhan Untuk Tumbuh.....	13

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>18</b>
3.1. Pengumpulan Data.....	18
3.1.1. Cara Pengumpulan Data.....	18
3.1.2. Komposisi Kuisisioner.....	19
3.1.2.1. Pertanyaan Umum.....	19
3.1.2.2. Pertanyaan Khusus.....	19
3.1.3. Alat Pengumpulan Data.....	20
3.2. Metode Analisis Data.....	20
3.2.1. Menghitung <i>Mean</i> .....	20
3.2.2. Simpangan Baku.....	20
3.2.3. Rumus Regresi.....	21
3.2.4. Pengujian ANOVA.....	22
3.3. Alat Analisis.....	23
<b>BAB IV ANALISIS DATA.....</b>	<b>24</b>
4.1. Deskripsi Responden.....	24
4.1.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan.....	24
4.1.2. Distribusi Responden Berdasarkan Kelas Perusahaan.....	25
4.1.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	26
4.2. Analisis <i>Mean</i> dan Standar Deviasi.....	27
4.2.1. Analisis <i>Mean</i> dan Standar Deviasi Secara Keseluruhan.....	27
4.2.2. Analisis <i>Mean</i> Terpisah Menurut Jabatan.....	31
4.3. Analisis Pengaruh tingkat Pencapaian Kebutuhan Dasar Terhadap Tingkat Pencapaian Kebutuhan Untuk Tumbuh.....	33
4.4. Analisis Tingkat Pencapaian Kebutuhan Fisiologis.....	35
4.5. Analisis Tingkat Pencapaian Kebutuhan Rasa Aman.....	38
4.6. Analisis Tingkat Pencapaian Kebutuhan Sosial.....	41
4.7. Analisis Tingkat Pencapaian Kebutuhan Harga Diri.....	44
4.8. Analisis Tingkat Pencapaian Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	47
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>51</b>
5.1. Kesimpulan.....	51
5.2. Saran.....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>54</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>55</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
4.1.	Jabatan responden	25
4.2.	Kelas perusahaan responden	25
4.3.	Pengalaman kerja responden	26
4.4.	Tingkat pencapaian kebutuhan manajer	29
4.5.	Peringkat tingkat pencapaian kebutuhan tiap jabatan	32
4.6.	Analisis regresi	34
4.7.	Koefisien regresi	34
4.8.	ANOVA <i>mean</i> kebutuhan fisiologis	35
4.9.	<i>Multiple comparisons</i> tingkat pencapaian kebutuhan fisiologis	37
4.10.	Test homogenitas varians <i>mean</i> kebutuhan fisiologis	38
4.11.	ANOVA <i>mean</i> kebutuhan rasa aman	39
4.12.	<i>Multiple comparisons</i> tingkat pencapaian kebutuhan rasa aman	40
4.13.	Test homogenitas varians <i>mean</i> kebutuhan rasa aman	41
4.14.	ANOVA <i>mean</i> kebutuhan sosial	42
4.15.	<i>Multiple comparisons</i> tingkat pencapaian kebutuhan sosial	43
4.16.	Test homogenitas varians <i>mean</i> kebutuhan sosial	44
4.17.	ANOVA <i>mean</i> kebutuhan harga diri	45
4.18.	<i>Multiple comparisons</i> tingkat pencapaian kebutuhan harga diri	46
4.19.	Test homogenitas varians <i>mean</i> kebutuhan harga diri	47
4.20.	ANOVA <i>mean</i> kebutuhan aktualisasi diri	48
4.21.	<i>Multiple comparisons</i> tingkat pencapaian kebutuhan aktualisasi diri	49
4.22.	Test homogenitas varians <i>mean</i> kebutuhan aktualisasi diri	50
4.23.	Perbandingan tingkat pencapaian kebutuhan antar jabatan	50

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Halaman</b>
2.1.	Konsep hirarki kebutuhan Maslow	15
2.2.	Campuran kebutuhan-kebutuhan Maslow yang penuh	16
2.3.	Campuran kebutuhan-kebutuhan Maslow terbalik	17
4.1	Tingkat pencapaian kebutuhan	29
4.2.	Campuran kebutuhan Maslow	30
4.3.	Tingkat pencapaian kebutuhan terpisah menurut jabatan	33
5.1.	Campuran kebutuhan Maslow manajer keseluruhan	51
5.2.	Campuran kebutuhan Maslow setiap jabatan	52

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Keterangan	Halaman
1	Berita acara seminar proposal tugas akhir	55
2	Ijin penyebaran kuisisioner	56
3	Daftar pertanyaan kuisisioner	57
4	Daftar perusahaan konstruksi	60
5	<i>Mean</i> tingkat pencapaian kebutuhan	61
6	<i>Descriptive statistics</i>	63
7	<i>Regression</i>	64
8	<i>One way ANOVA</i>	67