

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alannya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya.

Pelaksanaan proyek konstruksi dapat berlangsung dengan baik, salah satu faktor pendukungnya adalah motivasi dan semangat dari sumber daya manusia yang ada, sehingga keberhasilan suatu proyek dari segi disiplin dan waktu dapat direalisasikan (Hidayat 2009). Kinerja konsultan pengawas sangat mempengaruhi produktivitas kerja dari suatu proyek konstruksi. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu

organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Pada pekerjaan konstruksi, kinerja konsultan pengawas selain dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan, owner, dan kontraktor juga dipengaruhi oleh dorongan dari dalam diri sendiri. Motivasi kerja memegang peranan yang penting dalam optimalisasi efektivitas kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pada proyek konstruksi. Untuk itu perlu pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi kerja. Pada umumnya Konsultan pengawas memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi sehingga seharusnya memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi, hal inilah yang menjadi latar belakang analisis pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kinerja konsultan pengawas.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang dapat dirumuskan berdasarkan uraian di atas adalah :

- a. Apa faktor motivasi kerja konsultan pengawas?

- b. Bagaimana pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kinerja konsultan pengawas?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat terfokus dan terarah pada tujuan, maka perlu adanya batasan masalah. Adapun batasan masalah dalam analisis ini adalah mengetahui pengaruh faktor motivasi kerja hanya terhadap kinerja konsultan pengawas di Yogyakarta.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah Menganalisis pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kinerja konsultan pengawas di Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kinerja konsultan pengawas khususnya di Yogyakarta.

2. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang Teknik Sipil, khususnya dalam bidang manajemen konstruksi.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan gambaran bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

