

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen proyek konstruksi

Proyek konstruksi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang hanya satu kali dilaksanakan dan umumnya berjangka waktu pendek. Proyek konstruksi juga memiliki karakteristik yang dapat dipandang dalam 3 dimensi yaitu unik, melibatkan sejumlah sumber daya dan membutuhkan organisasi. Karakteristik yang begitu kompleks menyebabkan kebutuhan akan manajemen proyek konstruksi menjadi sangat penting. Berikut ini adalah beberapa definisi manajemen proyek, antara lain :

1. Manajemen proyek adalah kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan sumber daya organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu dengan sumber daya tertentu pula.
2. Manajemen proyek adalah semua perancangan, pelaksanaan, pengendalian dan koordinasi suatu proyek dari awal (gagasan) hingga berakhirnya proyek untuk menjamin pelaksanaan proyek secara tepat waktu, tepat biaya dan tepat mutu (Ervianto, 2005).

2.2 Prestasi kerja karyawan

Definisi prestasi kerja menurut Baskorowati (1987) adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya Sudita (1989) menyatakan prestasi kerja erat kaitannya dengan pengembangan potensi yang ada

pada manusia menjadi usaha yang efektif untuk mencapai tujuan. Pengembangan sumberdaya manusia bertujuan untuk menjadikan manusia lebih produktif, kreatif dan professional.

2.3 Penilaian prestasi kerja karyawan

Suntoro (1998) memberi definisi penilaian prestasi kerja sebagai pengembangan secara sistematis mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan dalam melaksanakan tugas secara individual yang digunakan untuk mengevaluasi efektifitas pekerjaannya.

Pada dasarnya penilaian prestasi kerja bertujuan mengidentifikasi sumbangan-sumbangan yang diharapkan dari setiap karyawan. Ghiselli & Brown (1991) mengatakan bahwa penilaian atau pengukuran hasil kerja sangat penting, itu bertujuan untuk :

1. Untuk mengukur prsetasi kerja,yaitu sejauh mana karyawan dapat sukses dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Untuk melihat seberapa jumlah kemajuan dalam latihan.
3. Sebagai data yang digunakan untuk bahan pertimbangan apabila ada promosi bagi karyawan yang bersangkutan.

2.4 Pengertian Motivasi

Menurut sukanto & Handoko (1986) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Selanjutnya menurut Gibson (1985)

motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan- kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Teori motivasi dapat diklasifikasikan sebagai teori kepuasan atau teori proses. Berikut ini adalah 4 teori kepuasan yang digunakan secara luas :

1. Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang mempunyai kebutuhan untuk pertumbuhan dan pengembangan. Ini berarti bahwa program pemotivasian akan mempunyai kemungkinan berhasil lebih besar, jika kekurangan dari tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dipenuhi.
2. Teori ERG Alderfer mengemukakan hirarki tiga tingkat kebutuhan, yaitu kebutuhan akan eksistensi, keterkaitan, dan pertumbuhan.
3. Teori dua faktor motivasi Herzberg mengidentifikasi dua macam faktor dalam tempat kerja, faktor pemuas (*satisfiers*) dan faktor yang membuat tidak puas (*dissatisfiers*).
4. McClelland mengusulkan teori kebutuhan yang dipelajari. Perilaku yang dihubungkan dengan kebutuhan-kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan menolong prestasi kerja individu. Seorang manajer harus mencoba memperoleh pemahaman dari berbagai kebutuhan ini.

Dalam penelitian ini teori yang digunakan hanyalah teori Maslow.

2.5 Teori Hirarki kebutuhan Maslow

Abraham Maslow, seorang psikologis telah mengembangkan suatu teori motivasi manusia yang sangat terkenal pada tahun 1943. Konsep teorinya

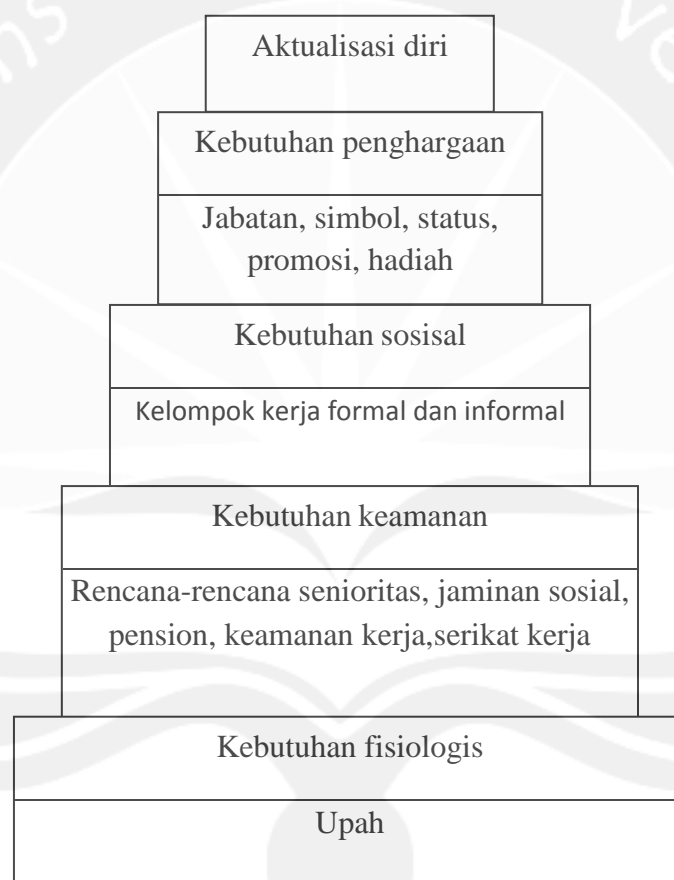
menjelaskan suatu hirarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia.

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, seks, perumahan, tidur dan sebagainya.
2. Kebutuhan keamanan (*safety needs*), yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan atau pemecatan dari pekerjaan.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*), yaitu kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Menurut Maslow, kebutuhan utama manusia berada pada tingkatan pertama. Setelah kebutuhan pertama ini terpenuhi atau terpuaskan, barulah menginjak pada kebutuhan kedua (lebih tinggi), yaitu kebutuhan akan keamanan. Kebutuhan ketiga baru dilaksanakan setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Proses ini berjalan terus sampai pada akhirnya terpenuhi kebutuhan kelima (aktualisasi diri). Aktualisasi diri merupakan suatu proses menjadi diri sendiri dengan

mengembangkan sifat-sifat serta potensi individu sesuai dengan keunikannya yang ada untuk menjadi kepribadian yang utuh.

Dengan cara sederhana, teori hirarki kebutuhan Maslow dapat diubah menjadi model isi motivasi kerja seperti ditunjukkan dalam gambar.



Gambar 2.1 Hirarki Motivasi Kerja Maslow

Sumber: (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1989)