

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Proyek Konstruksi

Proyek konstruksi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang hanya satu kali dilaksanakan dan umumnya berjangka waktu pendek dengan sumber daya tertentu untuk mendapatkan hasil konstruksi dengan standar kualitas yang baik. Proyek konstruksi selalu memerlukan *resources* (sumber daya) yaitu *man* (manusia), *material* (bahan bangunan), *machine* (peralatan), *method* (metode pelaksanaan), *money* (uang), *information* (informasi), dan *time* (waktu).

Dalam suatu proyek konstruksi terdapat tiga hal penting yang harus diperhatikan yaitu waktu, biaya dan mutu (Kerzner, 2006). Namun demikian pada kenyataannya sering terjadi pembengkakan biaya sekaligus keterlambatan waktu pelaksanaan (Proboyo, 1999; Tjaturono, 2004).

Adapun beberapa definisi Proyek adalah sebagai berikut:

1. Menurut Soeharto (1995), Proyek adalah suatu kegiatan sementara yang berlangsung dalam jangka waktu terbatas, dengan alokasi sumber daya tertentu dan dimaksudkan untuk melaksanakan tugas yang sasarannya telah digariskan dengan jelas.
2. Menurut Maharesi (2002), Proyek adalah serangkaian kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk menghasilkan produk yang unik dan hanya dilakukan dalam periode waktu tertentu.

2.2 Manajemen Proyek

Karakteristik proyek konstruksi yang sangat kompleks menyebabkan kebutuhan akan manajemen konstruksi menjadi sangat penting.

Manajemen konstruksi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengatur dan mengendalikan proyek konstruksi. Manajemen konstruksi dapat mengatur 3 batasan yang sering terjadi pada proyek. Ketiga batasan tersebut mencakup biaya, waktu dan mutu.

Berikut beberapa definisi manajemen proyek antara lain :

1. Menurut Wulfram I. Ervianto (2003:19) adalah semua perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan koordinasi suatu proyek dari awal (gagasan) sampai selesainya proyek untuk menjamin biaya proyek dilaksanakan tepat waktu, tepat biaya, dan tepat mutu.
2. Menurut Soeharto (1995) manajemen proyek adalah merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran jangka pendek yang telah ditentukan. Lebih jauh, manajemen proyek menggunakan pendekatan sistem dan hirarki (arus kegiatan) vertikal maupun horizontal.

2.3 Produktivitas

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja adalah perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*). Produktivitas didefinisikan sebagai rasio antar ouput dengan input, atau

rasio antara hasil produksi dengan total sumber daya yang digunakan (Ervianto, 2008).

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Karyawan atau tenaga kerja adalah manusia yang merupakan faktor produksi yang dinamis memiliki kemampuan berpikir dan motivasi kerja, jika pihak manajemen perusahaan jasa konstruksi mampu meningkatkan motivasi kerja para karyawan atau tenaga kerja mereka maka produktivitas kerja akan meningkat pula. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu : Kemampuan, tingkat pendidikan, motivasi, upah, sikap, situasi dan lingkungan kerja, perjanjian kerja, dan penerapan teknologi.

Menurut Simanjuntak (1985) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas terbagi dalam tiga kelompok, yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dapat dipengaruhi oleh :
 - a) Tingkat pendidikan
 - b) Motivasi kerja
 - c) Etos kerja
 - d) Motivasi dan kemampuan fisik tenaga kerja
 - e) Latihan
2. Sarana pendukung
3. Supra sarana

Menurut Kaming dalam Ervianto (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas proyek dapat diklasifikasikan menjadi empat kategori utama, yaitu :

- a) Metoda dan teknologi
- b) Manajemen lapangan
- c) Lingkungan kerja
- d) Faktor manusia

Menurut Sinungan (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut

- a. Manusia
 - 1) Kuantitas
 - 2) Tingkat Kelahiran
 - 3) Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
 - 4) Kemampuan, sikap
 - 5) Minat
 - 6) Struktur pekerjaan
- b. Modal
 - 1) Modal tetap (mesin, gedung, alat)
 - 2) Bahan baku
 - 3) Metode atau proses
 - 4) Tata ruang tugas
 - 5) Penanganan bahan baku penolong dan mesin
 - 6) Perencanaan dan pengawasan produksi

- 7) Pemeliharaan melalui pencegahan
- 8) Teknologi yang memakai cara alternatif
- c. Produksi
 - 1) Kuantitas
 - 2) Kualitas
 - 3) Ruang campuran
 - 4) Spesialisasi produksi
- d. Lingkungan organisasi
 - 1) Organisasi dan perencanaan
 - 2) Sistem dan manajemen
 - 3) Pengawasan produksi
 - 4) Kondisi kerja
 - 5) Disiplin kerja
 - 6) Iklim kerja
 - 7) Kebijakan personalia

2.3.3 Pengukuran Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas sering kali tidak dapat dilihat dan sulit untuk diukur menggunakan teknik-teknik pengukuran yang dapat diketahui suatu produktivitas, untuk itu menurut Ilyas (1999), pengukuran produktivitas dengan dua cara : "*physical productivity*" dan "*value productivity*". Yang dimaksud dengan pengukuran "*physical productivity*" adalah pengukuran secara kuantitatif dengan unit pengukuran dapat berupa ukuran (*size*), panjang,

jumlah unit, berat, waktu dan jumlah sumber daya manusia. Sedangkan "*value productivity*" adalah pengukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang sebagai tolak ukur sehingga tingkat produktivitas dikonversi ke bentuk rupiah.

2.3.4 Peningkatan Produktivitas Kerja

Produktivitas pekerja merupakan salah satu unsur utama dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu proyek konstruksi, tetapi seringkali penggunaan tenaga kerja tidak efektif seperti : mengganggu, mengobrol, makan, minum, dan merokok diluar jam istirahat. Untuk itu, manajemen harus dapat mengetahui cara-cara untuk mengukur produktivitas pekerja sebelum melakukan upaya peningkatan produktivitas. Sesuai dengan laporan I Dewan Produktivitas Nasional Republik Indonesia 1983, peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk, yaitu : (a) jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumberdaya yang sama : (b) jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumberdaya yang kurang, dan (c) jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumberdaya yang relatif atau lebih kecil.

2.3.5 Usaha-Usaha untuk Meningkatkan Produktivitas

Menurut Salu (2014) usaha-usaha peningkatan produktivitas antara lain:

- a. Penambahan hari kerja dan penambahan jumlah tenaga kerja
- b. Disiplin kerja

c. Pelatihan

d. Motivasi

2.4 Kemampuan Kerja

2.4.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998). Salah satu faktor yang penting dan juga berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan pada proyek konstruksi adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja pada dasarnya merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan. Hal ini jelas karena dalam kemampuan kerja terdapat potensi kecakapan, ketrampilan, serta potensi yang lain yang mencakup kondisi fisik dan psikisnya.

2.4.2 Usaha-Usaha untuk Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja seseorang dapat ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Kedua unsur inilah diperoleh pengetahuan dan ketrampilan. Jika semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang diikuti dengan adanya pengalaman yang luas maka menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Melalui usaha meningkatkan kemampuan kerja diharapkan setiap karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin untuk meningkatkan

produktivitas yang baik. Menurut Soeroto (1992) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi :

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan
2. jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
3. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
4. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah memperkerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

2.6 Pengaruh Kemampuan terhadap Produktivitas

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi merupakan unsur penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan

karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas kerja pun meningkat. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 1999 : 142).

Pada umumnya kinerja yang tinggi maka dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya begitu, jika kinerja yang rendah maka dihubungkan dengan motivasi yang rendah pula. Menurut (Stephen P. Robbins, 2010 : 213) motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.5.2 Tujuan Motivasi

Didalam sebuah perusahaan, motivasi kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan atau tenaga kerja. Tujuan memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Selain itu juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja.

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2002 : 146) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan/pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan/pegawai
3. Mempertahankan kestabilan karyawan/pegawai pada perusahaan/instansi.

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan/pegawai perusahaan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan/pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan/pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan/pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.5.3 Teori Motivasi

a) Teori Maslow

Teori motivasi Maslow dalam Reksohadiprodjo dan Handoko (1996), membagi kebutuhan manusia yang harus dipenuhi agar seseorang termotivasi untuk bekerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar seperti makan, minum, rumah, dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini apabila kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan rasa aman yang meliputi perlindungan dari bahaya

kecelakaan kerja, jaminan akan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan biasanya dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan Penghargaan meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan, keahlian seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan hirarki dari teori motivasi Maslow yang paling tinggi. Kebutuhan ini berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

b) Teori Herzberg

Kepuasan orang terbagi menjadi dua, yaitu puas dan tidak puas.

Teori *Two-Factor* tersebut adalah:

- Motivator : ada kepuasan kerja
- Hygiene : ada ketidakpuasan kerja

Dalam teori ini terdapat beberapa faktor yang membuat seorang pekerja merasa puas akan pekerjaannya, antara lain :

- Tercapainya tujuan
- Pengakuan
- Pekerjaan itu sendiri
- Pertanggungjawaban
- Peningkatan
- Pengembangan

Faktor yang menimbulkan ketidakpuasan seorang karyawan, antaralain :

- Kebijakan dan administrasi perusahaan
- Pengawasan
- Hubungan dengan pengawas
- Kondisi kerja
- Gaji
- Hubungan dengan rekan kerja
- Kehidupan pribadi
- Hubungan dengan bawahan
- Status
- Keamanan

Dari teori diatas, menunjukkan kesimpulan bahwa kepuasan seorang individu tidak lepas dari pekerjaan itu sendiri, sedangkan ketidakpuasan terjadi karena pertimbangan lingkungan kerja.

c) Teori Vroom

Menurut Teori Vroom atau biasa disebut sebagai "Teori Harapan", motivasi merupakan fungsi dari berapa banyak yang diinginkan dan berapa besar kemungkinan pencapaiannya.

d) Teori ERG

Teori ini dikemukakan oleh Alderfer. Konsep dari Alderfer bahwa kebutuhan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan biologis dan keamanan yang lebih terpuaskan oleh kondisi material daripada hubungan interpersonal.

2. Kebutuhan akan hubungan (*Related Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan sosial yang terpuaskan melalui adanya hubungan interpersonal.

3. Kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan untuk mengembangkan diri atau aktualisasi diri.

Teori ERG ini "Existence" dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow, sedangkan "Related" identik dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut teori Maslow, serta "Growth" senada dengan kebutuhan kelima menurut Maslow, yaitu kebutuhan untuk tumbuh sebagai manusia dan memanfaatkan kemampuan-kemampuan hingga mencapai potensi maksimal (Ervianto, 2005).

2.5.4 Bentuk Motivasi Kerja

Karyawan dalam bekerja memiliki motivasi yang berasal dari luar maupun dalam. Menurut Handari Nawawi (2003:359) membedakan bentuk motivasi kerja menjadi dua jenis, yaitu :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi ini merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang baik di masa depan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Di lingkungan perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja sekitar lebih banyak mengiringinya daripada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

2.5.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2002) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu, yaitu:

1. Karakteristik Biografi meliputi :

- Usia
- Jenis Kelamin
- Status Perkawinan
- Jumlah Tanggungan
- Masa kerja
-

2. Kepribadian
3. Persepsi
4. Kemampuan belajar
5. Nilai-nilai yang dianut
6. Sikap
7. Kepuasan kerja
8. Kemampuan

2.5.6 Unsur-unsur Penggerak Motivasi

Sagir (1985) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi sebagai berikut:

1. Prestasi (*Achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu "kebutuhan" dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang merupakan motivasi yang kuat. Penghargaan pengakuan atas suatu prestasi akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

3. Tantangan (*Challenges*)

Adanya tantangan yang dihadapi tenaga kerja merupakan motivasi yang kuat. Suatu sasaran yang ingin dicapai namun tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak

mampu menjadi motivasi tenaga kerja, tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan atau semangat kerja buat tenaga kerja.

4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk ikut merasa bertanggung jawab.

5. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju merupakan motivasi bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat. Apalagi jika pengembangan dalam sebuah perusahaan selalu dikaitkan dengan prestasi atau produktivitas tenaga kerja.

6. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa terlibat atau ikut serta atau dalam proses pengambilan keputusan dapat merupakan motivasi yang kuat untuk tenaga kerja.

7. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam bekerja maupun kesempatan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan merupakan motivasi untuk bisa berprestasi dan bekerja produktif.