

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu ingin mencapai tujuan dan sasaran yang sama, yaitu keberhasilan dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dengan mendapatkan laba yang optimal dan berkembang. Upaya yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan, perusahaan harus dapat memperoleh dan memanfaatkan sumber daya yang akan digunakan secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya tersebut adalah salah satunya karyawan yang berkualitas dan memiliki produktifitas yang tinggi.

Upah yang diterima karyawan merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pihak perusahaan. Dengan upah yang diterima karyawan dapat menutup kebutuhan sehari-hari. Apabila pendapatan karyawan rendah akan berakibat rendahnya produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian apabila perusahaan menginginkan karyawan dapat lebih giat dalam bekerja, maka faktor upah harus diperhatikan.

Terdapat beberapa hal yang dipenuhi pihak kontraktor dalam proyek konstruksi, antara lain faktor keselamatan para pekerja, kualitas pekerjaan konstruksi dan batas waktu pelaksanaan proyek. Batas waktu pelaksanaan proyek adalah faktor yang sering kali menjadi permasalahan dalam pekerjaan konstruksi. Hal ini terjadi karena berbagai macam situasi di lapangan, baik yang bersifat teknis maupun non teknis. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengatasi batas waktu pelaksanaan proyek misalnya dilaksanakan overtime dan insentif.

Istilah *overtime* di Indonesia dalam pelaksanaan proses konstruksi lebih dikenal dengan sebutan jam lembur, khusus untuk proyek yang berskala besar. *Overtime* akan menyebabkan berbagai macam dampak pada produktivitas pekerja, total volume pekerjaan yang dihasilkan dan juga kondisi keuangan yang terjadi selama pelaksanaan proyek, jika *overtime* dilaksanakan dalam jangka waktu yang terlalu lama, maka timbul dugaan bahwa produktifitas pekerja akan menurun, hal ini akan merugikan perusahaan dari segi keuangan dan waktu pelaksanaan, juga akan merugikan pihak kontraktor dari segi volume pekerjaan yang dihasilkan.

Pada pekerjaan konstruksi biasanya uang lembur diberikan kepada karyawan, karena adanya *deadline* waktu yang harus dicapai dalam penyelesaian konstruksi sebuah bangunan sebagai contoh dalam bagian *finishing* bangunan merupakan saat yang banyak terjadinya ketidaksesuaian waktu yang dicapai dengan pekerjaan yang harus selesai, semakin dekat dengan waktu penyelesaian, semakin banyak karyawan yang lembur. Dan uang lembur diberikan bervariasi tergantung posisi dan jabatan karyawan bersangkutan.

Produktivitas masing-masing komposisi tenaga kerja dapat dihitung dengan cara membagi 1 dengan nilai koefisien dan dibagi dengan jam kerja perhari, sehingga didapat produktivitas mandor, tukang dan pekerja seperti pada data dibawah ini

Tabel 1.1 Produktivitas Tenaga kerja proyek

Tenaga Kerja	Produktivitas m ² / jam	
	Normal	Lembur
Mandor	0.132 m ²	0.099 m ²
Tukang	0.66 m ²	0.495m ²
Pekerja	1.320 m ²	0.99 m ²

Dari nilai produktifitas tenaga kerja diatas, terjadi nilai penurunan produktivitas terhadap jam kerja lembur antara mandor, tukang dan pekerja.

Berdasarkan pengamatan langsung saat dilapangan factor yang mempengaruhi penurunan tersebut yaitu berkurangnya ketelitian bekerja karena hari sudah malam sehingga mengurangi ketajaman pemandangan, tersedianya dan kelancaran mobilisasi material dengan keterbatasan pencahayaan.

Insentif merupakan salah satu alat untuk mendorong dan mengarahkan aktivitas para bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain insentif adalah usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggairahkan karyawan supaya rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

Insentif merupakan komponen penting dalam penciptaan suatu manajemen yang efektif dan kondusif. Insentif adalah bagian dari manajemen. Sistem insentif

yang baik dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan bisnis konstruksi. Insentif merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Insentif juga merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam organisasi.

Para karyawan merasa berhak untuk menuntut insentif sesuai dengan jasa yang sudah dikeluarkannya. Faktor yang menyebabkannya antara lain dalam hal ketidak-puasan tentang manajemen insentif yang diterapkan perusahaan. Manajemen insentif dinilai tidak memberikan efek pada kesejahteraan karyawan. Pada gilirannya motivasi karyawan menurun dan ini akan mengakibatkan produktifitas kerja atau kinerja mereka berada di bawah standar perusahaan.

Menurut hasil wawancara dengan mandor proyek Dalam proses mengejar insentif, pekerja pasti akan mengerahkan seluruh kemampuan, dan itu bagus untuk perusahaan. Tapi setelah mendapat insentif, ada kecenderungan produktifitas menjadi turun dikarenakan sudah mendapatkan apa yang mereka inginkan.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat esensial bagi setiap karyawan, karena produktivitas kerja berbeda antara satu dengan yang lainnya, karena produktivitas kerja merupakan perasaan yang sangat bangga dimiliki oleh individu, produktivitas kerja itu sendiri dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.

Pada pelaksanaan pelaksanaan proyek konstruksi terdapat tiga sasaran yang harus dicapai, yaitu ketepatan biaya, waktu, dan kualitas bangunan. Harus diusahakan agar biaya tidak melebihi anggaran yang ditetapkan, waktu tidak melampaui jadwal yang telah ditetapkan, dan kualitas sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan. Untuk mencapai ketepatan biaya dan waktu, produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting.

Janter Simanjuntak selaku Projek Manager menyampaikan beberapa kendala dan permasalahan yang biasa terjadi pada produktivitas kerja dilapangan . Dari hasil kajian yang dilakukan selama ini, kendala dan permasalahan yang dihadapi, antara lain:

1. Ketidaksesuaian waktu yang dicapai dengan pekerjaan yang harus selesai, semakin dekat dengan *time schedule* yang ditentukan maka

semakin banyak jam lembur karyawan untuk mencapai target penyelesaian proyek tersebut.

2. Hasil pekerjaan yang sudah ditentukan tidak tercapai dan karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Tidak memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin sehingga hasil pencapaian setiap orang atau kelompok kerja tidak terpenuhi karena Terlalu banyak waktu istirahat diluar jam istirahat
4. Kurangnya kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga Produktivitas Pekerja menurun dan mengakibatkan banyak menghabiskan waktu dan biaya semakin tinggi tiap proyek.
5. Tidak fokus dalam bekerja sehingga standar proyek tidak sesuai mengakibatkan banyak mengeluarkan biaya disaat masa pemeliharaan proyek.
6. Karyawan yang merasa puas dalam berkerja tentu produktivitasnya akan meningkat, sebaliknya karyawan yang tidak puas akan frustasi, kurang semangat, dan kurang bergairah dalam bekerja dan akhirnya akan memperlambat pekerjaannya, dengan memulai bekerja lebih lambat.

Sehubungan dengan pentingnya produktivitas kerja dalam rangka memperoleh hasil kerja yang optimal, maka upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja terlebih dahulu perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, banyak manajer percaya bahwa pekerja yang produktif adalah pekerja yang berkinerja tinggi.

Untuk meningkatkan produktivitas para karyawan, pimpinan perlu mengadakan latihan dan pengembangan karyawan karena itu juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak perusahaan. Latihan dan pengembangan karyawan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, dan pengembangan lebih ditekankan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Alasan dilakukannya pendidikan, pelatihan dan pengembangan dapat meliputi: karyawan yang direkrut

belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik, adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, untuk meningkatkan produktivitas, dan menyesuaikan dengan peraturan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah *di atas*, *judul dari skripsi yang akan disusun mengangkat masalah* **“Pengaruh Overtime dan Insentif terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Pesisir Barat Lampung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada pengaruhnya dengan Produktivitas Pekerja Konstruksi Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Pesisir Barat Lampung untuk dapat dijadikan bahan penelitian lebih lanjut.

Masalah yang dihadapi oleh Pekerja Konstruksi Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Pesisir Barat Lampung untuk melaksanakan tugas yang diembannya adalah :

- 1) Ketidaksesuaian waktu yang dicapai dengan pekerjaan yang harus selesai, semakin dekat dengan *time schedule* yang ditentukan maka semakin banyak jam lembur karyawan untuk mencapai target penyelesaian proyek tersebut.
- 2) Hasil pekerjaan yang sudah ditentukan tidak tercapai dan karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Kurangnya kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga Produktivitas Pekerja menurun dan mengakibatkan banyak menghabiskan waktu dan biaya semakin tinggi tiap proyek.
- 4) Tidak fokus dalam bekerja sehingga standar proyek tidak sesuai mengakibatkan banyak mengeluarkan biaya disaat masa pemeliharaan proyek.
- 5) Pemberian overtime yang selalu diberikan belum mampu meningkatkan produktivitas kerja.

- 6) Pemberian insentif belum mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga produktifitas kerja belum maksimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, dalam penelitian ini permasalahan dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari *Overtime* terhadap produktivitas Pekerja Konstruksi Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Pesisir Barat Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari *Insentif* terhadap produktivitas Pekerja Konstruksi Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Pesisir Barat Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari *Overtime* dan *Insentif* secara bersama-sama terhadap produktifitas Pekerja Konstruksi Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Pesisir Barat Lampung?

1.4 Tujuan Penulisan

Penelitian ini secara optimal bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Overtime* terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Pesisir Barat Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Insentif* terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Pesisir Barat Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Overtime* dan *Insentif* secara bersama-sama terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Pesisir Barat Lampung.

1.5 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat penulisan adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat dalam memperdalam pengetahuan peneliti tentang analisis pengaruh *Overtime* dan *Insentif* terhadap produktivitas Pekerja Konstruksi pada perusahaan bidang jasa konstruksi.
2. Bagi Pekerjaan Konstruksi Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Pesisir Barat Lampung, memberikan sumbangan masukan bagi manajemen yang berguna untuk memperbaiki kebijakan perusahaan atas *Overtime* dan Insentif dalam perusahaan agar dapat memaksimalkan produktivitas pekerja konstruksi.
3. Bagi pihak lain, sebagai bahan acuan bagi penulis lainnya yang akan melakukan ataupun yang akan melanjutkan penelitian sesuai dengan judul skripsi ini.

1.6 Batasan Masalah

Bertolak dari latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa permasalahan yang ada memang sangat luas cakupannya. Mengingat bahwa peneliti memiliki keterbatasan dalam kemampuan, baik masalah waktu, biaya dan tenaga, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada dua variabel yang diduga, mempunyai hubungan dengan Produktivitas Pekerja Konstruksi Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Pesisir Barat Lampung, yaitu: (1) *Overtime* dan (2) Insentif.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan permasalahan, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi penjelasan mengenai literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya yang di dalamnya memuat landasan teori dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi penjelasan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisa data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisi penjelasan mengenai hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Berisi penjelasan mengenai kesimpulan dan saran dari penelitian skripsi