

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan kerjasama dalam bidang ketenagakerjaan saat ini terjalin sangat pesat, perusahaan-perusahaan kini banyak menanamkan saham pada suatu perusahaan ternama. Melihat perkembangan infrastruktur yang dijalankan oleh pemerintah, perusahaan konstruksi saat ini mempunyai *project* yang dijalankan secara bersama maupun sendiri. Keputusan pemerintah untuk menjalankan pembangunan ini akan membuat perusahaan-perusahaan konstruksi berperan aktif ikut serta dalam pembangunan infrastruktur. Dapat dilihat dari adanya pembangunan *Mass Rapid Transit*, *Light Rail Transit*, Jalan Toll serta Jembatan Layang.

Perusahaan konstruksi tidak hanya membangun infrastruktur, bahkan gedung-gedung bertingkat seperti pembangunan gedung anak cabang perusahaan, apartemen, rumah susun, rumah sakit, mall, hotel, serta gedung universitas. Dalam menyerahkan *project*, *owner* akan banyak mempertimbangkan dari berbagai sudut pandang, bahkan *owner* akan menseleksi beberapa perusahaan konstruksi. Sebagaimana *owner* mempercayakan *project* tersebut kepada perusahaan konstruksi dengan perjanjian pembangunan dan kesepakatan yang dibuat bersama.

Persaingan dan kerjasama antara perusahaan-perusahaan konstruksi dalam menjalankan *project* pembangunan skala besar sedang dihadapi saat ini. Untuk

menarik *owner* agar mempercayai perusahaan dalam *project*-nya, perusahaan membutuhkan mutu dan Sumber Daya Manusia (SDM) baik dan bertanggung jawab. Sebuah perusahaan tentu akan mencoba mengambil dan memenangkan tender yang telah dibuka oleh *owner*. Tentunya strategi dengan kesiapan dan perencanaan yang matang akan membuat *owner* percaya dan menggunakan perusahaan tersebut sebagai pelaksana *project*-nya.

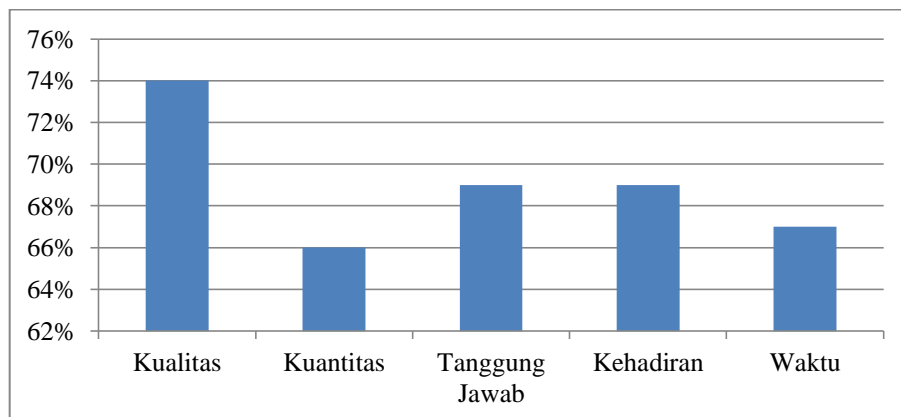
Dalam menghadapi persaingan yang semakin besar, perusahaan konstruksi harus membuat strategi untuk membentuk tenaga kerja yang ada menjadi SDM yang unggul dan kompeten. Suatu perusahaan harus memperhatikan bagaimana kinerja karyawan dalam berkontribusi mengembangkan citra dan mutu perusahaan. Jika kinerja karyawan dalam perusahaan tinggi maka kualitas perusahaan akan baik dan jika potensi kinerja karyawan dalam perusahaan rendah maka mengakibatkan perusahaan mudah tersaingi dengan perusahaan lainnya.

Permasalahan umum yang terjadi saat ini banyak kita jumpai pada perusahaan-perusahaan konstruksi adalah perusahaan dengan kinerja yang rendah. Terdapat pemerosotan kinerja pada perusahaan-perusahaan tertentu. Keberhasilan merupakan suatu hal yang diharapkan oleh perusahaan, terutama dalam bidang konstruksi. Namun keberhasilan itu akan jauh jika perusahaan konstruksi tidak dapat menangani kinerja pada karyawan yang kurang bertanggung jawab.

Suatu perusahaan dengan tanggung jawab yang kurang dalam menjalankan pekerjaannya akan membuat pekerjaan mereka terhambat dan kinerja yang

dihasilkan rendah. Perusahaan konstruksi adalah suatu perusahaan yang terikat kontrak dengan *owner* mereka. Resiko yang dihadapi akan semakin besar ketika terjadi kendala atau pun permasalahan, terutama ketika hal ini berdampak pada kinerjanya. Ketepatan waktu penyelesaian menjadi tolak ukur dari perjanjian pembangunan. Maka dari itu, kehadiran sangat diperhatikan untuk keberlangsungan kerja.

Seperti halnya perusahaan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk, tentunya perusahaan wika mempunyai banyak proyek yang bernaung dalam pengawasannya seperti halnya Proyek Pembangunan Mandiri *University* Tipe A yang bertempat di Jalan Daan Mogot Jakarta Barat. Proyek ini memiliki karyawan yang bekerja secara kontrak dan juga karyawan tetap yang didelegasikan oleh pusat untuk menjalankan proyek ini. Terdapat kinerja karyawan yang rendah dalam proyek pembangunan ini pada karyawan wika.



Gambar I.1

Persentase Penilaian Kinerja karyawan PT Wijaya Karya (Persero Tbk. Proyek Mandiri *University* Tipe A

Sumber : data didapatkan dari PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Proyek Mandiri *University* Tipe A dan diolah sederhana oleh peneliti

Berdasarkan gambar I.1 diatas persentase aspek-aspek diatas pada proyek pembangunan Mandiri *University* Tipe A ini menjadi salah satu tolak ukur

penilaian kinerja yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Sejatinya ketika dalam kehadiran saja para karyawan masih banyak yang tidak hadir ataupun menyalah gunakan jam kerja, bagaimana mereka bisa bertanggung jawab terhadap kinerja mereka atas hasil yang mereka kerjakan. Suatu pekerjaan membutuhkan ketepatan waktu serta tanggung jawab yang harus dimiliki karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi dapat berasal dari dalam individu maupun dari perusahaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut antara lain kepuasan kerja, motivasi, pelatihan, komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Tabel I.1
Tingkat Yang Mempengaruhi Rendahnya Kinerja

No	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi	Frekuensi	Persentase
1	Kepuasan Kerja	1	6.25
2	Motivasi	8	50
3	Pelatihan	2	12.5
4	Komitmen Organisasi	5	31.25
5	Budaya Organisasi	0	0
Total		16	100

Sumber : data diolah oleh peneliti dari hasil *pra survey*

Berdasarkan tabel I.1 dari hasil *pra survey* yang dilakukan peneliti untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi rendahnya kinerja pada karyawan proyek pembangunan Mandiri *University* Tipe A. hasil ini didapatkan dengan responden 16 orang. Terdapat beberapa actor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pada proyek ini, kemudian ada dua faktor utama yang mempunyai persentase besar dan juga faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja.

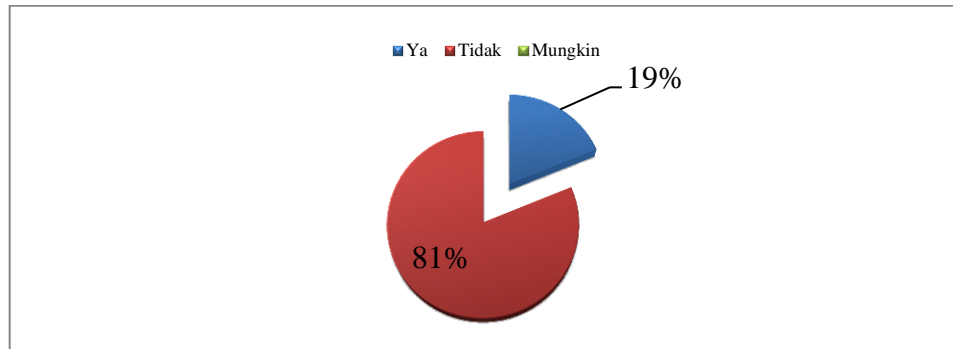
Kepuasan karyawan akan menentukan bagaimana kinerja ketika karyawan merasa tidak puas dalam mendapatkan haknya dari perusahaan. Tentunya hak dan kewajiban itu sejatinya berdampingan dan harus didapatkan kemudian dijalankan oleh karyawan. Ketika karyawan telah menjalankan kewajibannya dengan baik, maka mereka berhak mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Namun, jika hak mereka sebagai karyawan tidak bisa dipenuhi maka kepuasan kerja mereka akan berkurang dan berdampak pada kinerjanya.

Pelatihan pada setiap karyawan juga sangat dibutuhkan, karena setiap masa atau periode silih berganti teknologi informasi akan selalu berkembang. Ketika karyawan tidak mendapatkan pelatihan ataupun pelatihan yang kurang, hal ini akan membuat karyawan merasa tertinggal, dan akan kurang dalam kinerjanya karena tidak menguasai pekerjaannya dengan sistem baru.

Setiap perusahaan mempunyai budaya organisasi berbeda-beda, bukan hanya dalam perusahaan. Terkadang setiap divisi akan menerapkan budaya mereka sendiri-sendiri dengan lingkup yang lebih kecil. Karyawan dituntut harus menyesuaikan dirinya dengan budaya yang ada pada perusahaan secara keseluruhan dan juga budaya yang ada pada divisi karyawan masing-masing.

Motivasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Motivasi merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dalam menentukan kinerja. Tingkat motivasi yang rendah oleh perusahaan akan mengakibatkan karyawan merasa tidak adanya sebuah pengakuan. Tentu semangat mereka untuk menyelesaikan pekerjaan akan rendah. Kinerja yang dihasilkan harus membutuhkan motivasi sebagaimana perusahaan

memberikan dorongan dan arahan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan dan diamanahkan.

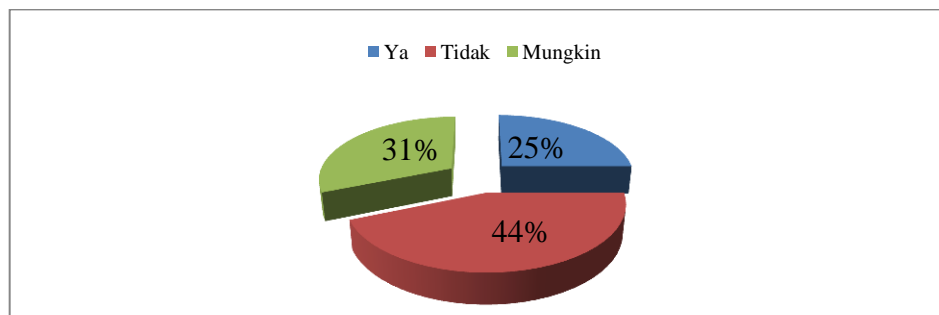


Gambar I.2
Motivasi Karyawan Wika Proyek Mandiri *University*
Sumber : data diolah oleh peneliti

Seperti halnya yang terjadi pada Karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Dalam Proyek Pembangunan Mandiri *University* Tipe A di Jakarta Barat. Dari hasil *pra survey* pada gambar I.2, sebanyak 81% karyawan merasa kurangnya motivasi dalam bekerja. Dorongan yang kurang membuat karyawan memiliki kinerja yang rendah. Merujuk pada tugas-tugas yang diberikan karyawan, mempunyai arah perilaku dan usaha untuk menyelesaikannya. Namun, tuntutan oleh pihak-pihak lain membuat mereka kurang mendapatkan motivasi dan terkadang akan menjadi beban tersendiri.

Selain itu, faktor penting yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan faktor dalam perusahaan untuk bisa bersama-sama menjalankan pekerjaan sesuai nilai dan mencapai tujuan yang ada. Rasa mempertahankan anggota dan keinginan bertahan pada perusahaan yang ada merupakan satu hal yang penting pada perusahaan dan karyawannya.

Komitmen organisasi yang kurang akan membuat karyawan mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Karena kurangnya rasa ingin mempertahankan karyawan, hal ini akan berdampak pada kinerja dengan hasil yang kurang berkualitas. Bekerja hanya menyelesaikan tanpa memberikan hasil yang baik, sehingga sering timbulnya kekeliruan dari *output* dan tanggung jawab karyawan. Ketika pihak organisasi dan karyawan mempunyai komitmen organisasi yang rendah, terkadang akan mudah menggampangkan suatu tindakan dan menyelesaikan pekerjaannya.



Gambar I.3

Komitmen Organisasi Wika Proyek Mandiri *University*

Sumber : data diolah oleh peneliti

Seperti halnya yang terjadi pada Karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Dalam Proyek Pembangunan Mandiri *University* Tipe A di Jakarta Barat. berdasarkan hasil *pra survey* pada gambar I.3 sebanyak 44% karyawan merasa komitmen organisasinya kurang dan 31% karyawan masih meragukan komitmen organisasi. Hal ini mengakibatkan beberapa diantara karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari proyek. Ketika karyawan sudah mempunyai pikiran seperti ini maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan pada pekerjaannya. Karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sesuai dengan tujuan dan nilai dalam perusahaan.

Seorang karyawan memerlukan motivasi dan komitmen organisasi dalam kinerja. Bagi seorang karyawan, pengaruh motivasi dan komitmen organisasi merupakan sesuatu yang paling besar memberikan pengaruh dalam menentukan kinerja. Hal itu yang menyebabkan kedua hal tersebut berpengaruh dalam kualitas hasil pada karyawan dalam kinerja.

Seperti halnya yang terjadi pada Karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Dalam Proyek Pembangunan Mandiri *University* Tipe A di Jakarta Barat. Dimana kurangnya motivasi dan komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Dalam Proyek Pembangunan Mandiri *University* Tipe A di Jakarta Barat”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh antara Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Dalam Proyek Pembangunan Mandiri *University* Tipe A di Jakarta Barat?
2. Apakah terdapat Pengaruh antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Dalam Proyek Pembangunan Mandiri *University* Tipe A di Jakarta Barat?

3. Apakah terdapat Pengaruh antara Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Dalam Proyek Pembangunan Mandiri *University* Tipe A di Jakarta Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) tentang:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Dalam Proyek Pembangunan Mandiri *University* Tipe A di Jakarta Barat.
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Dalam Proyek Pembangunan Mandiri *University* Tipe A di Jakarta Barat.
3. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Dalam Proyek Pembangunan Mandiri *University* Tipe A di Jakarta Barat.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Dalam Proyek Pembangunan Mandiri *University* Tipe A di Jakarta Barat”. adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga berupa motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi, serta memasukkan sumbangan konseptual bagi penelitian yang sejenis dalam rangka mengembangkan ilmu, pengetahuan khususnya mengenai kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pemecah masalah bagi berbagai pihak, yaitu :

a. Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengalaman yang lebih mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

b. Tempat Penelitian

Memperluas dan menambah wawasan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Dalam Proyek Pembangunan Mandiri *University* Tipe A di Jakarta Barat, dalam hal keterkaitannya mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

c. Universitas Negeri Jakarta

Menjadi masukan bagi para mahasiswa dalam hal ilmu pendidikan terkait pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja.