

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu proyek konstruksi adalah sumber daya. Tanpa sumber daya, mustahil suatu proyek dapat dilaksanakan dengan baik. Proyek yang besar secara otomatis memerlukan sumber daya yang besar pula. Mengingat bahwa sangat berpengaruhnya sumber daya, terutama sumber daya manusia dalam pelaksanaan suatu proyek maka diperlukan pengelolaan proyek yang baik, yang dapat menciptakan strategi yang sangat tepat yakni menentukan bagaimana caranya agar setiap sumber daya manusia dalam organisasi proyek dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan proyek.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling strategis dan penting diantara sumber-sumber lainnya. Bagaimanapun melimpahnya sumber daya tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, akan mengganggu kelangsungan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Karyawan merupakan aset utama dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana pekerjaan dan pengendali aktivitas organisasi, sehingga setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan

sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dapat dikelola dengan baik.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Motivasi berhubungan erat dengan prestasi kerja. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka diperlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan oleh karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah, maka karyawan tidak mempunyai semangat untuk bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian motivasi. Melalui proses tersebut, maka karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka, karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, contohnya para karyawan yang mendapat pekerjaan tambahan atau lembur, perusahaan memberikan apresiasi berupa tunjangan lembur. Lingkungan kerja yang baik, bersih, tempat bekerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya

adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya pemberian kompensasi dalam karakter pekerjaannya dan kondisi lingkungan kerja yang baik. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawannya yang pada dasarnya adalah mereka berusaha untuk mendapatkan uang dalam hal ini berbentuk gaji/upah.

Kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kinerja yang diberikannya kepada perusahaan (Hasibuan,2005:55). Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan atas pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang diberikan kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non financial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor kondisi lingkungan kerja. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut dengan motivasi.

Di era reformasi sekarang ini kontraktor harus bekerja secara professional karena dalam pelaksanaannya masyarakat ikut serta melakukan pengawasan dan penilaian terhadap hasil pelaksanaan suatu proyek. Hasil yang dimaksud disini adalah wujud fisik yang sesuai dengan kualitas yang sudah disyaratkan dalam suatu spesifikasi yang dituangkan dalam suatu RKS (Rencana Kerja dan Syarat-syarat).

Di Sumatera utara dalam hal ini pemerintah daerah selaku pengguna barang dan jasa sudah mengarahkan para jasa konstruksi dalam hal ini kontraktor untuk bekerja secara professional, karena bagaimanapun juga kontraktor merupakan mitra kerja pemerintah daerah untuk penyedia barang dan jasa konstruksi. Sehingga kontraktor yang ada di Sumatera utara benar-benar harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi dan karyawannya.

Untuk mencapai tujuan proyek secara efektif dan efisien atasan harus mengetahui apa sebenarnya yang menjadi motivasi para pekerja, karena merekalah pelaksana-pelaksana yang mewujudkan semua sumberdaya menjadi bangunan fisik. Upah yang mencukupi, adanya jaminan asuransi, dan peralatan yang cukup mendukung merupakan beberapa faktor motivasi bagi para karyawan dalam bekerja.

Di Sumatera utara para pelaku jasa konstruksi khususnya kontraktor masih belum memperhatikan motivasi karyawannya, hal ini dapat diperhatikan dalam pelaksanaan suatu proyek masih banyak kontraktor yang bekerja tidak tepat waktu dan tepat mutu. Faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan dan faktor kontraktor itu sendiri yang kurang memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Sehingga penelitian dilaksanakan mengenai **Analisis Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan bagian Accounting, Administrasi dan Umum Pada Perusahaan Kontraktor di Sumatera Utara.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka persoalan mendasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan kerja yang bagaimanakah yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan bagian accounting, administrasi dan umum pada Perusahaan Kontraktor di Sumatera Utara?

2. Apakah karakteristik pekerjaan seperti peningkatan gaji atau upah karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kondisi lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan secara simultan dan parsial terhadap motivasi karyawan pada Perusahaan Kontraktor di Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk dapat mengetahui betapa pentingnya lingkungan kerja yang solid dan nyaman, serta karakteristik pekerjaan seperti pemberian gaji yang sesuai dengan kebutuhan yang dapat memberikan motivasi pada kinerja karyawan.

Sedangkan bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja.