

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

4. Secara umum pada seluruh jenjang keahlian, tingkat kebutuhan para pekerja konstruksi di Kota Bandung berada pada tingkat physiological needs. Secara khusus pada jenjang keahlian mandor, tingkat kebutuhannya berada pada level physiological needs. Secara khusus pada jenjang keahlian tukang batu, tingkat kebutuhannya berada pada level physiological needs. Secara khusus pada jenjang keahlian tukang kayu, tingkat kebutuhannya berada pada level physiological needs. Secara khusus pada jenjang keahlian tukang besi, tingkat kebutuhannya berada pada level physiological needs. Jadi untuk seluruh jenjang keahlian, tingkat kebutuhannya, juga berada pada level physiological needs. Hal ini membuktikan bahwa pekerja konstruksi di Kota Bandung bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Mereka tidak akan memperhatikan pekerjaannya ketika kebutuhan fisik mereka tidak terpenuhi.

5. Faktor yang paling mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi secara umum pada seluruh jenjang keahlian pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah “bonus dan upah tambahan”. Secara khusus pada jenjang keahlian mandor, faktor yang paling mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah “bonus dan upah tambahan” dan “program keselamatan kerja yang baik”. Secara khusus pada jenjang keahlian tukang batu, faktor yang paling mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah “bonus dan upah tambahan” dan “upah yang baik”. Secara khusus pada jenjang keahlian tukang kayu, faktor yang paling mempengaruhi

motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah “upah yang baik”. Secara khusus pada jenjang keahlian tukang besi, faktor yang paling mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah “bonus dan upah tambahan”. Secara umum, uang merupakan hal yang dapat memotivasi para pekerja konstruksi. Hal ini disebabkan jumlah pendapatan yang mereka peroleh, tidak dapat mengimbangi jumlah pengeluaran mereka sehari-hari.

Faktor yang paling mempengaruhi demotivasi pekerja konstruksi secara umum pada seluruh jenjang keahlian pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah “perlakuan yang buruk oleh atasan”. Secara khusus pada jenjang keahlian mandor, faktor yang paling mempengaruhi demotivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah “perlakuan yang buruk oleh atasan”. Secara khusus pada jenjang keahlian tukang batu, faktor yang paling mempengaruhi demotivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah “ketidackapakan personel lain”. Secara khusus pada jenjang keahlian tukang kayu, faktor yang paling mempengaruhi demotivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah “perlakuan yang buruk oleh atasan”. Secara khusus pada jenjang keahlian tukang besi, faktor yang paling mempengaruhi demotivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah “ketidackapakan personel lain”. Menurut para pekerja, mereka tidak dapat bekerja dengan baik bila diperlakukan buruk atau tidak adil oleh atasan mereka. Para pekerja memerlukan perhatian atas segala hal yang telah mereka lakukan. Mereka akan cenderung malas bahkan dapat mogok kerja ketika mereka diperlakukan secara tidak adil oleh atasan mereka. Selain itu, mereka menganggap ketidackapakan personel lain menghambat mereka dalam bekerja. Sebagai contoh kasus, apabila ada pekerjaan personel lain yang bergantung dengan pekerjaan lainnya, akan menghambat pekerjaan tersebut. Apabila pekerjaan personel lain

yang tidak cakap tersebut berada pada lintasan kritis, maka seluruh pekerjaan proyek akan terlambat.

6. Alternatif yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah dengan memperhatikan faktor-faktor motivator berikut : (1) bonus dan upah tambahan; (2) upah yang baik; (3) program keselamatan kerja yang baik; (4) fasilitas tempat tinggal yang baik; dan (5) pekerjaan yang baik. Dengan pemberian bonus dan upah tambahan, memberikan upah kerja yang wajar, memperhatikan keselamatan kerja, adanya fasilitas tempat tinggal yang baik, dan pekerjaan yang baik; akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

Alternatif yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah dengan memperhatikan peringkat dari faktor-faktor demotivator berikut : (1) perlakuan yang buruk oleh atasan; (2) ketidakcakapan personel lain; (3) ketersediaan alat-alat kerja yang terbatas; (4) komunikasi yang tidak baik; dan (5) kondisi pekerjaan yang tidak aman.

Dengan memperlakukan pekerja dengan baik, memilih personel yang cakap bekerja dalam proyek, menyediakan peralatan kerja yang cukup, adanya komunikasi yang baik dalam proyek, dan mengkondisikan proyek agar pekerja dapat bekerja dengan rasa aman; dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

5.2 SARAN

Saran-saran yang dapat diberikan dari apa yang telah dilakukan pada penelitian ini adalah :

1. Penelitian lebih lanjut mungkin dapat dilakukan dengan menggunakan teori-teori motivasi lain sebagai bahan pembanding atau sebagai alat untuk mengetahui lebih jelas faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi.
2. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan di kota-kota besar lain di Indonesia, guna mendapatkan gambaran secara umum mengenai motivasi pekerja konstruksi di Indonesia.
3. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan mengklasifikasikan responden berdasarkan cara pembayaran upah (pekerja harian, borongan, tetap, khusus, instalasi / plumbing / mekanikal / listrik / mekanik, atau produk manufaktur tertentu), berdasarkan ikatan pekerjaan (pekerja langsung atau borongan), atau berdasarkan jenjang keahlian lain (laden, instalatur / plumber / mekanik / listrik, atau pelaksana / site manager / project manager).
4. Penelitian ini disarankan untuk dilanjutkan dengan penelitian yang bertujuan menilai aplikasi konsep motivasi yang diterapkan di lingkungan proyek konstruksi, dengan menghitung manfaat-manfaat penerapannya, atau membandingkan keberhasilan proyek yang menerapkan konsep motivasi, dengan proyek yang belum menerapkan konsep motivasi. Dengan penelitian lanjutan tentang manfaat-manfaat penerapan konsep motivasi di lingkungan proyek diharapkan dapat mampu memberikan penilaian bahwa penerapan konsep motivasi dapat memberikan keuntungan-keuntungan terutama dalam pencapaian tujuan proyek.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi., dan Djendoko, H. (2004), "*Motivasi Pekerja Pada Beberapa Proyek Konstruksi di Surabaya*", Jurnal Teknik Sipil, Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan – Universitas Kristen Petra, 6(2), 80-87.
- Kaming, P.F., Olomolaiye, P.O., Holt, G.D., dan Harris, F.C. (1998), "*What Motivates Construction Craftsmen in Developing Countries? A Case Study of Indonesia*", Building and Environment, 33(2-3), 131-141.
- Langford, D., Hancock, M.R., Fellows, R., dan Gale, A.W. (1995). "*Human Resource Management in Construction*". Longman Scientific & Technical, Essex, England.
- Linna. (2005), "*Penerapan Constructability pada Proyek-Proyek Konstruksi oleh Para Pelaku Industri Jasa Konstruksi*", Tesis, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.
- Marzuki. (1977). "*Metodologi Riset*", Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Santosa. P.B. & Ashari. (2005). "*Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS*". Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Sekaran, U. (2003). "*Research Methods for Business*", John Willey & Sons, Inc, United States of America.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1995). "*Metode Penelitian Survei*". Jakarta : LP3ES.

Sitompul, Z.B., dan Senjaya, H. (2004), "*Tinjauan Motivasi Pekerja Konstruksi Terhadap Motivation-Hygiene Factors*", Jurnal Teknik Sipil, 5(2), 145-162.

Umar, H. (2004). Edisi Revisi. "*Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*". Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Verma, V.K. (1996). *The Human Aspect of Project Management, Human Resource Skills for the Project Manager, Volume Two*. Project Management Institute, Upper Darby, U.S.A.