

**MOTIVASI PEKERJA PADA BERBAGAI JENIS
PROYEK KONSTRUKSI DI KOTA BESAR DI INDONESIA
STUDI KASUS KOTA BANDUNG**

TESIS



**Felix Hidayat
NPM: 2004831032**

**PEMBIMBING :
Danu Tirta Gunawan, Ir., MT.**

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER TEKNIK SIPIL
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
2007**

**MOTIVASI PEKERJA PADA BERBAGAI JENIS
PROYEK KONSTRUKSI DI KOTA BESAR DI INDONESIA
STUDI KASUS KOTA BANDUNG**

TESIS

**Felix Hidayat
NPM: 2004831032**

PERSETUJUAN TESIS

PEMBIMBING MERANGKAP PENGUJI :
Danu Tirta Gunawan, Ir., MT. _____

PENGUJI :
A. Caroline Sutandi, Ir., MSIE., Ph.D. _____

PENGUJI :
Yohanes L. D. Adianto, Ir., MT. _____

MOTIVASI PEKERJA PADA BERBAGAI JENIS PROYEK KONSTRUKSI DI KOTA BESAR DI INDONESIA STUDI KASUS KOTA BANDUNG

Felix Hidayat
NPM : 2004831032

Pembimbing : Danu Tirta Gunawan, Ir., MT.

ABSTRAK

Pelaksanaan proyek konstruksi dapat berlangsung dengan baik, salah satu faktor pendukungnya adalah dengan adanya motivasi dari sumber daya yang ada. Konsep motivasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan produktifitas para pekerjanya . Oleh karena itu, diperlukan suatu penerapan konsep motivasi di lingkungan proyek konstruksi. Dengan semakin ragam dan kompleksnya proyek, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian mengenai motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung.

Penelitian ini ditujukan untuk menentukan tingkat kebutuhan, motivator, demotivator, dan alternatif yang dapat direkomendasikan untuk meningkatkan motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung. Penelitian dilakukan pada jenjang keahlian mandor/wakil mandor, tukang batu, tukang kayu, dan tukang besi. Penelitian dilakukan berdasarkan dua teori motivasi kerja yaitu teori kebutuhan Maslow dan teori Herzberg. Penelitian dilakukan dengan mengambil 140 sampel responden pada berbagai jenis proyek di kota Bandung, yaitu Proyek Pembangunan Rumah Tinggal (Sampoerna, Istana Sukajadi dan Simphoni), Town House (Bale Pakuan), Kompleks Perumahan (Istana Pasteur Regency), Café (Muffin), Photo Studio (Jonas Photo), Hotel (Universal Hotel), dan Apartemen (Dago Butik).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum, pekerja konstruksi di Kota Bandung berada pada level physiological needs. Untuk kelompok mandor/wakil mandor berada pada level physiological – safety needs. Untuk kelompok tukang batu, tukang kayu, dan tukang besi berada pada level physiological needs. Untuk faktor motivator, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum faktor motivator utama pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah bonus dan upah tambahan. Untuk kelompok mandor/wakil mandor, faktor motivator utamanya bonus dan upah tambahan dan program keselamatan kerja yang baik. Untuk kelompok tukang batu, faktor motivator utamanya bonus dan upah tambahan dan upah yang baik. Untuk kelompok tukang kayu, faktor motivator utamanya upah yang baik. Untuk kelompok tukang besi, faktor motivator utamanya bonus dan upah tambahan. Untuk faktor demotivator utama, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum, faktor demotivator utama pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah perlakuan yang buruk oleh atasan. Untuk kelompok mandor/wakil mandor dan tukang kayu, faktor demotivator utamanya perlakuan yang buruk oleh atasan. Untuk kelompok tukang batu dan tukang besi, faktor demotivator utamanya ketidakcakapan personel lain. Alternatif yang dapat dilakukan berdasarkan variabel motivator adalah pemberian bonus dan upah tambahan. Alternatif yang dapat dilakukan berdasarkan variabel demotivator adalah dengan memperlakukan pekerja dengan baik.

CRAFTSMEN'S MOTIVATION TOWARD MANY KINDS OF CONSTRUCTION PROJECTS IN THE BIG CITIES OF INDONESIA CASE STUDY BANDUNG

Felix Hidayat
NPM : 2004831032

Advisor : Danu Tirta Gunawan, Ir., MT.

ABSTRACT

A construction project implementation can running well, one of its supporting aspect is the motivation which available on its human resources. Motivation concept that implemented at job area will increase the productivity of craftsmen. Therefore, the implementation of motivation concept is required at job area. Concerning project's complexities and varieties, the writer tried to do some research about construction craftsmen's motivation in Bandung.

The aim of this research is to determine the level of needs, motivator, demotivator, and alternative that can be recommended to increase construction craftsmen's motivation in Bandung. The research was done at supervisor/supervisor's assistant skill level, brick layer, carpenter, and steelfixer. The research was done based on two work motivation theory, i.e. Maslow's Need Theory and Herzberg Theory. The objects was conducted via 140 respondents on many kinds of construction projects in Bandung, i.e. Home Building Projects (Sampoerna, Istana Sukajadi, and Simphoni), Town House (Bale Pakuan), Real Estate (Istana Pasteur Regency), Café (Muffin), Photo Studio (Jonas Photo), Hotel (Universal Hotel), and Apartment (Dago Butik).

In general, the research showed that construction craftsmen in Bandung are at physiological needs. For supervisor/assistant supervisor group are in physiological – safety needs. For bricklayer, carpenter, and steelfixer group, they are at physiological needs. For motivator aspect, the research showed that main motivator aspects in general are bonus and extra wages. For supervisor/assistant supervisor level, the main motivators are bonus, extra wages, and good safety programs. For bricklayer, the main motivators are bonus, extra wages, and good wages. For carpenter, the main motivator is good wages. For steelfixer, the main motivators are bonus and extra wages. For demotivator aspect, the research showed that main demotivator aspect in general is disrespectful supervisor. For supervisor and carpenter, the main demotivator is disrespectful supervisor. For bricklayer and steelfixer, the main demotivator is incompetence of workmates. The alternative that can be done based on motivator variable are bonus giveaway and extra wages. The alternative that can be done based on demotivator variable is by treating craftsmen well.

KATA PENGANTAR

All the glory for Jesus Christ, my saviour and my redeemer... Not by my power, but only by His amazing grace... Akhirnya tesis ini dapat terselesaikan juga sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi di Magister Teknik Sipil UNPAR, Bidang Konsentrasi Manajemen Konstruksi.

Saya memberikan penghargaan sedalam-dalamnya atas segala bantuan, bimbingan, doa, dan support dari berbagai pihak yang telah turut berperan atas terselesainya penelitian dan penulisan tesis ini.

Pada kesempatan ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada :

1. Bapak Danu Tirta Gunawan, Ir., MT, selaku pembimbing tesis dan dosen pengajar yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan memberikan perhatian, ide, arahan, serta masukan dan dukungan yang berarti.
2. Bapak Yohanes L. D. Adianto, Ir., MT, selaku penguji dan dosen pengajar yang telah memberikan perhatian, masukan, saran dan arahan yang berarti dalam penulisan tesis ini.
3. Ibu A. Caroline Sutandi, Ir., MSIE., Ph.D, selaku penguji yang telah memberikan perhatian, masukan, saran dan arahan yang berarti dalam penulisan tesis ini.
4. Papih, Mamih, atas segala curahan kasih sayang, ketulusan hati, pengorbanan, dukungan, kesabaran, dan doa yang tiada henti.
5. Ci Novi, Ko Rudi, dan Jen2 yang telah memberikan kasih sayang persaudaraan, dukungan, dan doa.
6. Ko Rudi, Dion, Ci Elia, Della, Pak Agus, Yanto, Pak Willy, Kiki, Pak Iwan, Nicko, Pak Jajat, Ko Elvan, Ta'dung, Pak Henry atas bantuannya dalam mengumpulkan data.
7. Semua mandor dan tukang yang sudah menyediakan waktu untuk wawancara dan mengisi kuesioner.

8. Seluruh staff pengajar Magister Teknik Sipil UNPAR – Program Studi Manajemen Konstruksi, yang telah memberikan bekal ilmu dan wawasannya.
9. Pak Andreas, Mas Pur, seluruh staff Tata Usaha dan LPPM, serta pekarya Program Magister UNPAR.
10. Keluarga 12M First Leader; Ko Cahyo, Ci Ola, Saskia, Maurin, Sesil, Hungli, Angga, Budi, Bona, Eka, Yosep, dan Julianto.
11. Keluarga 12M dan Komsel Yohanes; David, Erwin, Rolandius, Redi, Willi, Volric, Fernand, Samuel, dan Adri.
12. Saudara-saudariku dalam Komsel Efesus (Obedient)-Joseph; Hanny, Anita, Susy, Vero, Olien, Yosep, Agus, Martinus, dan Fandri.
13. Seluruh keluarga besar GEIS G.Com Church Community.
14. Samuel, Volric, Daniel, dan Hosana atas bantuan statistiknya.
15. Steven, Simon, dan Romi untuk brainstorming kuesioner.
16. Thomas untuk bantuannya dalam penyusunan abstrak.
17. Saskia dan Julianto atas bantuannya dalam TOEFL dan convert file.
18. Ci Tita atas pinjaman laptop dan buku Baron TOEFLnya.
19. Semua sahabat seperjuangan Magister Teknik Sipil UNPAR – Program Studi Manajemen Konstruksi angkatan 2004 dan 2005.
20. Semua sahabat seperjuangan Magister Teknik Sipil UNPAR (rekan-rekan PU angk. 2005) dan Magister Manajemen UNPAR angk. 2005.
21. Semua sahabat di Teknik Sipil UNPAR angkatan 2000.
22. Semua sahabat ex-SD MBL, ex-SMP Waringin, dan ex-SMU Trinitas.
23. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang dengan ketulusan hati telah mendukung penulisan tesis ini.

Semoga saja hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat berarti bagi pengembangan ilmu manajemen konstruksi di masa mendatang tanpa melupakan perbaikan pada penelitian selanjutnya.

Bandung, Januari 2007

Felix Hidayat

DAFTAR ISI

ABSTRAK

PRAKATA

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB 1	PENDAHULUAN	1
1.1	LATAR BELAKANG PENELITIAN	1
1.2	IDENTIFIKASI MASALAH.....	3
1.3	PEMBATASAN MASALAH	4
1.4	TUJUAN PENELITIAN	5
1.5	KEGUNAAN PENELITIAN	5
1.6	SISTEMATIKA PEMBAHASAN	6
BAB 2	STUDI PUSTAKA	5
2.1	HASIL PENELITIAN YANG SUDAH DILAKUKAN	8
2.2	SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROYEK	10
2.3	TINJAUAN MOTIVASI SECARA UMUM	12
2.3.1	Definisi Motivasi	12
2.3.2	Proses dan Kesulitan Motivasi	13
2.4	TEORI-TEORI MOTIVASI	16
2.4.1	Content Theories of Motivation	17
2.4.2	Process Theories of Motivation	25
2.5	MOTIVASI DAN MANAJEMEN PROYEK	30

2.5.1	Hubungan Motivasi dengan Proyek Konstruksi	31
2.5.2	Motivasi Project Manager untuk Mengatur	31
2.5.3	Faktor-Faktor Motivasi	32
2.6	MOTIVATIONAL PROJECT ENVIRONMENT	33
2.6.1	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Pekerjaan	34
2.6.2	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Personal	34
2.6.3	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Project Manager	35
2.6.4	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Lingkungan Organisasi	37
2.7	PENERAPAN KONSEP MOTIVASI	38
BAB 3	METODOLOGI DAN OBYEK PENELITIAN	42
3.1	KERANGKA KONSEPTUAL PEMIKIRAN	42
3.2	METODE PENELITIAN	47
3.2.1	Rancangan Instrumen Penelitian	47
3.2.2	Randomisasi Pertanyaan Penelitian	50
3.3	SAMPEL DAN METODE PENGOLAHAN DATA	50
3.3.1	Teknik Pengumpulan Data	50
3.3.2	Teknik Sampling	51
3.3.3	Metode Pengolahan Data	51
3.4	SISTEM PENILAIAN	52
3.5	DATA RESPONDEN PENELITIAN	52
3.5.1	Deskripsi Data Responden	52
3.5.2	Profil Responden	57
3.5.3	Reliabilitas Penelitian	61

3.5.4	Validitas Penelitian	64
3.6	DATA KUESIONER PENELITIAN	66
3.6.1	Data Kelompok Mandor/Wakil Mandor	66
3.6.2	Data Kelompok Tukang Batu	71
3.6.3	Data Kelompok Tukang Kayu	76
3.6.4	Data Kelompok Tukang Besi	81
3.6.5	Data Keseluruhan Responden	86
BAB 4	ANALISIS DATA	91
4.1	ANALISIS DATA KELOMPOK JENJANG KEAHLIAN MANDOR/WAKIL MANDOR	91
4.1.1	Penentuan Tingkat Motivasi Kelompok Mandor / Wakil Mandor	91
4.1.2	Penentuan Peringkat Faktor-Faktor Motivator dan Demotivator Kelompok Jenjang Keahlian Mandor / Wakil Mandor.....	93
4.2	ANALISIS DATA KELOMPOK JENJANG KEAHLIAN TUKANG BATU	95
4.2.1	Penentuan Tingkat Motivasi Kelompok Tukang Batu ...	95
4.2.2	Penentuan Peringkat Faktor-Faktor Motivator dan Demotivator Kelompok Jenjang Keahlian Tukang Batu..	96
4.3	ANALISIS DATA KELOMPOK JENJANG KEAHLIAN TUKANG KAYU	98
4.3.1	Penentuan Tingkat Motivasi Kelompok Tukang Kayu ...	98
4.3.2	Penentuan Peringkat Faktor-Faktor Motivator dan Demotivator Kelompok Jenjang Keahlian Tukang Kayu..	99
4.4	ANALISIS DATA KELOMPOK JENJANG KEAHLIAN	

	TUKANG BESI	101
4.4.1	Penentuan Tingkat Motivasi Kelompok Tukang Besi.....	101
4.4.2	Penentuan Peringkat Faktor-Faktor Motivator dan Demotivator Kelompok Jenjang Keahlian Tukang Besi..	103
4.5	ANALISIS DATA KESELURUHAN RESPONDEN	104
4.5.1	Penentuan Tingkat Motivasi Keseluruhan Responden ...	105
4.5.2	Penentuan Peringkat Faktor-Faktor Motivator dan Demotivator Keseluruhan Responden	106
4.6	REKAPITULASI KESELURUHAN DATA PENELITIAN	108
4.7	PERBANDINGAN HASIL PENELITIAN	110
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	112
5.1	KESIMPULAN	112
5.2	SARAN	114

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Faktor-Faktor Motivasi pada Lingkungan Proyek	35
Tabel 3.1	Rancangan Instrumen Penelitian	47
Tabel 3.2	Pengkodean Data Terkumpul	52
Tabel 3.3	Pendidikan Formal Terakhir Responden	57
Tabel 3.4	Usia Responden	58
Tabel 3.5	Pengalaman Bekerja Responden	59
Tabel 3.6	Jenjang Keahlian Responden	60
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan untuk Variabel Motivator	61
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivator	62
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan untuk Variabel Demotivator	63
Tabel 3.10	Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Demotivator	63
Tabel 3.11	Hasil Uji Validitas untuk Variabel Motivator	64
Tabel 3.11	Hasil Uji Validitas untuk Variabel Motivator (lanjutan).	65
Tabel 3.12	Hasil Uji Validitas untuk Variabel Demotivator	65
Tabel 3.13	Rekapitulasi Data Variabel Motivator pada Kelompok Mandor /Wakil Mandor	66
Tabel 3.13	Rekapitulasi Data Variabel Motivator pada Kelompok Mandor /Wakil Mandor (lanjutan)	67
Tabel 3.14	Rekapitulasi Data Variabel Demotivator pada Kelompok Mandor /Wakil Mandor	69
Tabel 3.14	Rekapitulasi Data Variabel Demotivator pada Kelompok Mandor /Wakil Mandor (lanjutan)	70
Tabel 3.15	Rekapitulasi Data Variabel Motivator pada Kelompok Tukang Batu	71
Tabel 3.15	Rekapitulasi Data Variabel Motivator pada Kelompok Tukang Batu (lanjutan)	72
Tabel 3.16	Rekapitulasi Data Variabel Demotivator pada	

	Kelompok Tukang Batu (lanjutan)	72
Tabel 3.16	Rekapitulasi Data Variabel Demotivator pada Kelompok Tukang Batu	73
Tabel 3.16	Rekapitulasi Data Variabel Demotivator pada Kelompok Tukang Batu (lanjutan)	74
Tabel 3.17	Rekapitulasi Data Variabel Motivator pada Kelompok Tukang Kayu	76
Tabel 3.17	Rekapitulasi Data Variabel Motivator pada Kelompok Tukang Kayu (lanjutan)	77
Tabel 3.18	Rekapitulasi Data Variabel Demotivator pada Kelompok Tukang Kayu	78
Tabel 3.18	Rekapitulasi Data Variabel Demotivator pada Kelompok Tukang Kayu (lanjutan)	79
Tabel 3.19	Rekapitulasi Data Variabel Motivator pada Kelompok Tukang Besi	81
Tabel 3.19	Rekapitulasi Data Variabel Motivator pada Kelompok Tukang Besi (lanjutan)	82
Tabel 3.20	Rekapitulasi Data Variabel Demotivator pada Kelompok Tukang Besi	83
Tabel 3.20	Rekapitulasi Data Variabel Demotivator pada Kelompok Tukang Besi (lanjutan)	84
Tabel 3.21	Rekapitulasi Data Variabel Motivator pada Keseluruhan Responden	86
Tabel 3.21	Rekapitulasi Data Variabel Motivator pada Keseluruhan Responden (lanjutan)	87
Tabel 3.22	Rekapitulasi Data Variabel Demotivator pada Keseluruhan Responden	88
Tabel 3.22	Rekapitulasi Data Variabel Demotivator pada Keseluruhan Responden (lanjutan)	89
Tabel 4.1	Peringkat Kebutuhan Pekerja Kelompok Mandor / Wakil Mandor	92

Tabel 4.2	Peringkat Faktor-Faktor Motivator Kelompok Mandor / Wakil Mandor	93
Tabel 4.3	Peringkat Faktor-Faktor Demotivator Kelompok Mandor / Wakil Mandor	94
Tabel 4.4	Peringkat Kebutuhan Pekerja Kelompok Tukang Batu	95
Tabel 4.4	Peringkat Kebutuhan Pekerja Kelompok Tukang Batu (lanjutan)	96
Tabel 4.5	Peringkat Faktor-Faktor Motivator Kelompok Tukang Batu	96
Tabel 4.5	Peringkat Faktor-Faktor Motivator Kelompok Tukang Batu (lanjutan)	97
Tabel 4.6	Peringkat Faktor-Faktor Demotivator Kelompok Tukang Batu	97
Tabel 4.6	Peringkat Faktor-Faktor Demotivator Kelompok Tukang Batu (lanjutan)	98
Tabel 4.7	Peringkat Kebutuhan Pekerja Kelompok Tukang Kayu	98
Tabel 4.7	Peringkat Kebutuhan Pekerja Kelompok Tukang Kayu (lanjutan)	99
Tabel 4.8	Peringkat Faktor-Faktor Motivator Kelompok Tukang Kayu	100
Tabel 4.9	Peringkat Faktor-Faktor Demotivator Kelompok Tukang Kayu	100
Tabel 4.9	Peringkat Faktor-Faktor Demotivator Kelompok Tukang Kayu (lanjutan)	101
Tabel 4.10	Peringkat Kebutuhan Pekerja Kelompok Tukang Besi	102
Tabel 4.11	Peringkat Faktor-Faktor Motivator Kelompok Tukang Besi	103
Tabel 4.12	Peringkat Faktor-Faktor Demotivator Kelompok Tukang Besi	104

Tabel 4.13	Peringkat Kebutuhan Pekerja Keseluruhan	
	Responden	105
Tabel 4.14	Peringkat Faktor-Faktor Motivator Keseluruhan	
	Responden	106
Tabel 4.15	Peringkat Faktor-Faktor Demotivator Keseluruhan	
	Responden	107
Tabel 4.16	Analisis Tingkat Kebutuhan	108
Tabel 4.17	Analisis Faktor-Faktor Motivator	109
Tabel 4.18	Analisis Faktor-Faktor Demotivator	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Efek dari Kebutuhan pada Perilaku Manusia Mengacu pada tahapan dari Proses Motivasi	16
Gambar 2.2	Hierarki Kebutuhan Maslow dengan Elemen Perencanaan Kerja	21
Gambar 2.3	Perbandingan Antara Masing-Masing Teori	25
Gambar 2.4	Teknik Praktis Motivasi	38
Gambar 3.1	Kerangka Konseptual Penelitian	46
Gambar 3.2	Diagram Balok Pendidikan Terakhir Responden	58
Gambar 3.3	Diagram Balok Usia Responden	59
Gambar 3.4	Diagram Balok Pengalaman Bekerja Responden	60
Gambar 3.5	Diagram Balok Jenjang Keahlian Responden	61
Gambar 3.6	Diagram Balok Rekapitulasi Data Variabel Motivator pada Kelompok Mandor/Wakil Mandor	68
Gambar 3.7	Diagram Balok Rekapitulasi Data Variabel Demoti- vator pada Kelompok Mandor/Wakil Mandor	71
Gambar 3.8	Diagram Balok Rekapitulasi Data Variabel Motivator pada Kelompok Tukang Batu	73
Gambar 3.9	Diagram Balok Rekapitulasi Data Variabel Demoti- vator pada Kelompok Tukang Batu	75
Gambar 3.10	Diagram Balok Rekapitulasi Data Variabel Motivator pada Kelompok Tukang Kayu	78
Gambar 3.11	Diagram Balok Rekapitulasi Data Variabel Demoti- vator pada Kelompok Tukang Kayu	80
Gambar 3.12	Diagram Balok Rekapitulasi Data Variabel Motivator pada Kelompok Tukang Besi	83
Gambar 3.13	Diagram Balok Rekapitulasi Data Variabel Demoti- vator pada Kelompok Tukang Besi	85
Gambar 3.14	Diagram Balok Rekapitulasi Data Variabel Motivator pada Keseluruhan Responden	88

Gambar 3.15 Diagram Balok Rekapitulasi Data Variabel Demotivator pada Keseluruhan Responden 90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Indonesia adalah negara dengan populasi terbanyak keempat di dunia, yaitu memiliki populasi penduduk sekitar 206 juta jiwa. Tetapi industri konstruksi di Indonesia termasuk industri yang relatif muda. Industri konstruksi baru berkembang sekitar tahun 1970 (Andi et al, 2004). Perkembangan yang cukup signifikan terjadi, hal ini terbukti dari sumbangan industri jasa konstruksi pada Peningkatan Pendapatan Domestik Bruto (PDB), yang meningkat dari tahun 1980 Rp. 2,5 trilyun menjadi Rp. 34,4 trilyun pada tahun 1995. Oleh karena itu tidak salah bila dikatakan bahwa industri jasa konstruksi telah menjadi mesin pertumbuhan atau sering kita dengar istilah lokomotif pembangunan (Yasin, 2003). Peningkatan juga dialami pada penyerapan tenaga kerja konstruksi yang meningkat tajam dari tahun 1978 sebanyak 413.000 orang menjadi 4.200.000 orang pada tahun 1997 (Linna, 2005). Perkembangan bidang konstruksi di Indonesia, juga disertai dengan adanya tenaga kerja atau pekerja yang melimpah, yang tersedia di setiap daerah. Tenaga kerja mewakili 40% dari total biaya dari proyek konstruksi. Biaya ini tentu saja beda-beda dari proyek ke proyek lainnya, tetapi pengurangan biaya tenaga kerja akan menunjukkan penghematan finansial proyek (Langford et al, 1995).

Pelaksanaan proyek konstruksi dapat berlangsung dengan baik, salah satu faktor pendukungnya adalah dengan adanya motivasi dan semangat dari sumber daya manusia yang ada, sehingga keberhasilan suatu proyek dari segi disiplin dan waktu dapat direalisasikan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu lingkup pekerjaan, walaupun faktor luar seperti alat dan bahan baku tidak bisa dilupakan keikutsertaannya. (Sitompul et al, 2004). Level dari absennya

pekerja, pergantian tenaga kerja, produktivitas, dan hal lainnya; seringkali dihubungkan pada motivasi pekerja. Merupakan hal yang penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja. (Langford et al, 1995)

Fokus utama produktivitas dalam industri konstruksi adalah produktivitas pekerja (*labor productivity*), karena pekerja (*labor*) adalah sumber daya yang memberikan pengaruh terbesar pada manajemen. Motivasi pekerja berpengaruh terhadap empat faktor penentu produktivitas pekerja, yaitu durasi usaha pekerja, intensitas usaha pekerja, efektifitas penggabungan usaha pekerja dengan teknologi dan sumber daya yang lain, dan efisiensi usaha pekerja. Konsep motivasi yang diterapkan dalam suatu lingkungan kerja akan memberikan dukungan terhadap para pekerja. Oleh karena itu, diperlukan suatu konsep motivasi yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini, usaha yang dilakukan oleh seorang pekerja adalah perwujudan fisik motivasi, semakin tinggi motivasi pekerja, semakin tinggi usaha yang dilakukannya. (Andi et al, 2004).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Peter F. Kaming, Paul O. Olomaiye, Gary D. Holt, dan Frank C. Harris pada tahun 1998 tentang hal yang memotivasi pekerja konstruksi dalam membangun negara, menyebutkan lima faktor yang mendominasi motivasi pekerja konstruksi, yaitu keadilan dari sistem pembayaran, hubungan yang baik dengan rekan kerja, pembayaran kerja lembur, bonus, dan keselamatan kerja. Lima faktor yang mendominasi demotivasi pekerja konstruksi adalah perlakuan atasan yang kurang menyenangkan, prestasi kerja yang rendah, kurangnya kerjasama antara sesama pekerja, pekerjaan yang tidak berkelanjutan, dan lingkungan kerja yang tidak aman. Hasil juga menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan antar setiap jenjang keahlian.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi dan Dwi Djendoko pada tahun 2004 tentang motivasi pekerja konstruksi di Surabaya, menyebutkan bahwa pekerja konstruksi di Surabaya masih berada pada

level *physiological needs*. Upah yang baik dan program keselamatan kerja yang baik menempati posisi tertinggi sebagai motivator bagi pekerja. Sedangkan demotivator terpenting bagi pekerja adalah perlakuan yang buruk oleh atasan dan ketersediaan material yang kurang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan Zulkifli B. Sitompul dan Herry Senjaya pada tahun 2004 menyebutkan bahwa angka yang diperoleh dari perbandingan persentase frekuensi diperoleh 58% mengatakan penting, sangat penting, atau diantaranya bahwa faktor motivasi (faktor dimana orang merasa puas) mempengaruhi pekerja konstruksi untuk berkarya lebih baik. Sedangkan 74% yang mengatakan penting, sangat penting, atau diantaranya bahwa faktor hygiene (faktor dimana orang merasa tidak puas) mempengaruhi motivasi pekerja untuk dapat berkarya lebih baik.

Dengan semakin ragam dan kompleksnya proyek, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian mengenai motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung, dan membandingkan hasil penelitian yang didapat dengan hasil penelitian sebelumnya. Analisa data akan dilakukan dengan menggunakan Relative Index (RI), berdasarkan kuesioner yang akan dibagikan dengan skala ukur 5 (lima). Juga dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada kuesioner yang sudah dibagikan untuk mendukung data hasil penelitian. Dengan melihat motivasi dari jenjang keahlian yang berbeda (mandor/wakil mandor, tukang besi, tukang batu, maupun tukang kayu), diharapkan dapat memberikan pandangan baru pada penerapan konsep motivasi di lingkungan proyek dikemudian hari, khususnya pada Kota Bandung. Hal inilah yang menjadi bahan penelitian dalam tulisan ini.

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Untuk mempersempit cakupan penelitian, maka obyek penelitian akan dibatasi pada para pekerja konstruksi yang ada di kota Bandung saja. Ada beberapa masalah yang menarik untuk diteliti lebih dalam antara lain :

1. Ada di tingkat apa kebutuhan para pekerja konstruksi, secara umum pada seluruh jenjang keahlian dan secara khusus pada setiap jenjang keahlian di Kota Bandung? Jenjang keahlian yang akan diteliti adalah jenjang keahlian mandor/wakil mandor, tukang batu, tukang besi, dan tukang kayu. Penentuan peringkat kebutuhan pekerja didasarkan atas Hierarki Kebutuhan Maslow (*physiological needs, safety needs, belonging/social needs, needs for esteem, atau needs for self actualization*).
2. Faktor-faktor motivator dan demotivator apa sajakah yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi, secara umum pada seluruh jenjang keahlian dan secara khusus pada setiap jenjang keahlian di Kota Bandung? Jenjang keahlian yang akan diteliti adalah jenjang keahlian mandor/wakil mandor, tukang batu, tukang besi, dan tukang kayu. Penentuan faktor motivator dan demotivator pekerja didasarkan pada Teori Herzberg. Teori ini juga dipakai sebagai dasar untuk melihat motivasi pekerja konstruksi oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian ini juga akan mengadopsi teori ini sebagai dasar untuk melihat faktor-faktor apa yang bisa mempengaruhi motivasi pekerja baik yang bersifat positif (motivator) maupun yang bersifat negatif (demotivator).
3. Alternatif apakah yang dapat diusulkan untuk meningkatkan motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung?

1.3 PEMBATASAN MASALAH

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan diatas maka penelitian tentang **“Motivasi Pekerja Konstruksi pada Berbagai Jenis Proyek Konstruksi di Kota Besar di Indonesia Studi Kasus Kota Bandung”**, ini akan membatasi masalahnya pada :

- Penelitian dilakukan berdasarkan dua teori motivasi kerja yaitu teori kebutuhan Maslow dan teori Herzberg.

- Penelitian motivasi tenaga kerja konstruksi dilakukan pada jenjang keahlian mandor/wakil mandor, tukang batu, tukang kayu, dan tukang besi.
- Penelitian dilakukan dengan mengambil beberapa sampel pada berbagai jenis proyek di kota Bandung, yaitu Proyek Pembangunan Rumah Tinggal (Sampoerna, Istana Sukajadi dan Simphoni), Town House (Bale Pakuan), Kompleks Perumahan (Istana Pasteur Regency), Café (Muffin), Photo Studio (Jonas Photo), Hotel (Universal Hotel), dan Apartemen (Dago Butik).

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dilakukannya penelitian pada tesis ini adalah :

1. Menganalisis tingkat kebutuhan yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi, secara umum pada seluruh jenjang keahlian dan secara khusus pada setiap jenjang keahlian, di kota besar di Indonesia khususnya Kota Bandung.
2. Menganalisis faktor-faktor motivator dan demotivator apa sajakah yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi, secara umum pada seluruh jenjang keahlian dan secara khusus pada setiap jenjang keahlian, di kota besar di Indonesia khususnya Kota Bandung.
3. Merekomendasikan alternatif peningkatan motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung.

1.5 KEGUNAAAN PENELITIAN

Kegunaan penelitian ini adalah :

1. Kegunaan akademik :
 - Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat menambah wawasan keilmuan bidang konstruksi pada umumnya dan manajemen proyek konstruksi pada khususnya, terutama tentang motivasi pekerja konstruksi.

- Sebagai media belajar untuk memahami motivasi kerja pekerja konstruksi di Kota Bandung.
2. Kegunaan praktis (empirik) :
- Bagi pihak-pihak yang berkecimpung dalam industri jasa konstruksi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung dan memberikan suatu pandangan tentang kesadaran para pelaku industri jasa konstruksi tentang bagaimana manfaat penerapan prinsip motivasi kerja di lingkungan proyek. Penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan evaluasi didalam melakukan kegiatan-kegiatan proyek.

1.6 SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Adapun sistematika pembahasan dari penyusunan tesis ini adalah sebagai berikut :

- Bab I : Pendahuluan**, berisi tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.
- Bab II : Studi Pustaka**, berisi tentang hasil penelitian yang sudah dilakukan, sumber daya manusia dalam proyek, tinjauan motivasi secara umum, teori-teori motivasi, motivasi dan manajemen proyek, *motivational project environment*, dan penerapan konsep motivasi proyek.
- Bab III : Metodologi dan Obyek Penelitian**, berisi tentang kerangka konseptual penelitian, metode penelitian, sampel dan pengolahan data, sistem penilaian, data responden penelitian, dan data kuesioner penelitian.
- Bab IV : Hasil dan Pembahasan Penelitian**, berisi tentang analisis data kelompok mandor/wakil mandor, analisis data kelompok tukang besi, analisis data kelompok tukang batu, analisis data kelompok tukang besi, analisis data seluruh kelompok,

rekapitulasi data keseluruhan penelitian dan perbandingan hasil penelitian.

Bab V : Kesimpulan dan Saran, berisi tentang kesimpulan dan saran.