

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Proyek konstruksi terdapat beberapa elemen sumber daya penting yang harus dipertimbangkan untuk mencapai produktivitas kerja yang efektif. Proyek konstruksi merupakan suatu kegiatan yang unik yang memiliki satu tujuan tertentu yang tergambarkan dalam lingkup, kualitas, waktu dan biaya yang telah ditentukan (Lirawati, 2021). Tenaga kerja atau karyawan adalah elemen yang paling dominan. Tenaga kerja atau karyawan harus berkualitas, responsif, dan kompeten di bidangnya masing-masing, dan perlu ada manajemen sumber daya manusia yang efektif dan optimal dalam mengelola proyek skala besar atau kecil untuk mencapai tujuan akhir dari suatu proyek.

Permasalahan umum yang dihadapi di sektor lapangan adalah manajemen sumber daya manusia yang buruk, yang dapat mengakibatkan masalah dalam aktivitas proyek seperti kurangnya kualitas individu karyawan dan kualitas kerja yang tidak sesuai dengan rencana. Dengan memperdayakan sumber daya manusia yang berkualitas baik, diharapkan segala aktivitas dan kinerja dalam manajemen kegiatan konstruksi optimal dan mencapai target serta selesai tepat pada waktunya (Dewi et al., 2016).

Manajemen sumber daya manusia yang efektif diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target perusahaan. Parameter yang

dapat diterapkan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Produktivitas adalah ukuran seberapa efektif individu atau kelompok memperoleh hasil dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan pada dasarnya adalah penggunaan tenaga kerja dan peralatan secara efisien yang membawa tujuan yang sama pada hasil kinerja dan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari tenaga kerja (Salsabila Putri Hana , Trirahayu Dewi, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah kompetensi. Faktor yang mempengaruhi rendahnya sumber daya manusia tenaga ahli konstruksi cenderung disebabkan karena masih relatif rendahnya kompetensi tenaga ahli, dimana ditujukan sumber daya manusia jasa konstruksi. Sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang maksimal yang dapat dilihat dari segi kemampuan, keterampilan, pengetahuan, atau sikap yang dimiliki individu dengan didukung oleh sikap kerja dalam melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien, yang dapat berdampak pada produktivitas kerja (Artiani et al., 2024). Dalam upaya untuk mengatur atau mengelola penggunaan tenaga kerja, kontraktor harus menyadari tingkat produktivitas pekerja. Produktivitas pekerja akan sangat mempengaruhi keuntungan atau kerugian suatu proyek.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berpotensi mempengaruhi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya, karena menunjukkan

kekuatan utama di dalam dan di luar organisasi (Komara & Al Giffari, 2023). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat dilihat atau dirasakan oleh pekerja yang mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan, yang mencakup hubungan kerja yang harmonis, aman, dan nyaman. Perusahaan diharuskan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan agar memastikan integritas dan pekerjaan yang efektif sesuai dengan perkembangan di bidang konstruksi. Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu, masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya (Panjaitan, 2018).

Tingkat produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja. Motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan (energi) manusia yang dapat membangkitkan suatu keputusan dan semangat tertentu dalam pelaksanaan suatu kegiatan baik dari dalam (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal) (Komara & Al Giffari, 2023). Motivasi merupakan proses yang berasal dari psikologis yang muncul diakibatkan oleh unsur-unsur baik faktor internal maupun eksternal. Motivasi ini dapat dianggap sebagai komponen penting dalam menyalurkan kontribusinya kepada perusahaan. Dari motivasi bisa membuahkan etos kerja yang tinggi untuk memenuhi tanggung jawab, sedangkan karyawan yang kehilangan motivasi kerja akan menurunkan

etos kerja dan berhenti sebelum tenggat waktu, sehingga menghambat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi dalam diri timbul secara dari kebutuhan perindividu, contohnya dari orang tua, dari kebutuhan untuk menafkahi keluarganya, teman maupun dari atasannya. Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Handayani et al., 2020).

CV Arum Berkah Lestari merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan berlokasi di Cilegon, dengan sub-tipe vendor general supplier, contractor, dan service. Perusahaan ini berhasil menjadi salah satu vendor yang ada di Pelabuhan Merak pada tahun 2023. Perusahaan ini mendapat kontrak kerja seperti: pengangkutan dan pergudangan, aktivitas penunjang konstruksi prapabrikasi bangunan infrastruktur bangunan CV Arum Berkah Lestari menjalankan kegiatan usaha di bidang instalasi konstruksi yang mendukung sistem navigasi laut, sungai, dan udara. Selain itu, perusahaan juga bergerak dalam layanan penyediaan serta pengelolaan sumber daya manusia, yang mencakup fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Dengan nilai kontrak pekerjaan proyek kurang lebih mencapai Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) per tahun.

Berdasarkan temuan di lapangan, CV Arum Berkah Lestari menghadapi sejumlah masalah yang mengindikasikan rendahnya tingkat produktivitas kerja dalam proyek perawatan Pelabuhan Merak. Permasalahan ini perlu segera

diatasi agar proyek dapat berjalan optimal dan selesai tepat waktu. Salah satu akar masalahnya adalah tidak adanya rencana kerja detail, yang menyebabkan kebingungan di lapangan, pengulangan pekerjaan, dan pemborosan waktu serta material. Salah satu aspek sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan di CV Arum Berkah Lestari adalah kompetensi karyawan. Saat ini, tingkat kompetensi karyawan di perusahaan tersebut masih tergolong rendah. Idealnya, karyawan harus memiliki kemampuan teknis dan non-teknis agar mampu mengoperasikan peralatan, memanfaatkan teknologi modern, serta menjalankan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi. Faktanya, mayoritas pekerja yang terlibat dalam proyek konstruksi CV Arum Berkah Lestari belum memiliki sertifikasi maupun pelatihan yang memadai. Kondisi ini disebabkan oleh proses rekrutmen yang sebagian besar mengambil karyawan dari lingkungan sekitar. Padahal, tenaga kerja konstruksi seharusnya memiliki SKT (Sertifikat Keterampilan Tenaga Kerja) sesuai bidang seperti tukang, teknisi, dan mandor, serta sertifikat K3 Konstruksi untuk menjamin pemahaman tentang keselamatan kerja. Selain itu, bagi pekerja yang mengoperasikan alat berat seperti excavator atau crane, juga diwajibkan memiliki sertifikat operator alat. CV Arum Berkah Lestari dapat meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, sertifikasi, pendampingan kerja, dan kerja sama dengan lembaga pelatihan.

Lingkungan kerja termasuk aspek yang perlu diperhatikan. Kondisi lingkungan kerja di CV Arum Berkah Lestari yang terbuka dan rentan terhadap

gangguan cuaca ekstrem seperti hujan, panas berlebih, dan angin kencang, sering kali menjadi kendala dalam menjaga kesinambungan operasional. Tidak adanya sistem mitigasi risiko cuaca seperti penjadwalan adaptif atau perlindungan area kerja turut memperburuk situasi ini. Tidak kalah penting, minimnya fasilitas kerja pendukung di CV Arum Berkah Lestari, seperti tempat istirahat yang layak, area penyimpanan alat, dan gudang material yang jauh dari lokasi pekerjaan turut berkontribusi pada menurunnya semangat dan stamina kerja karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, CV Arum Berkah Lestari perlu menyediakan fasilitas pendukung seperti tempat istirahat yang layak, area penyimpanan alat, dan gudang material yang dekat dari lokasi pekerjaan, serta menerapkan sistem kerja adaptif terhadap cuaca ekstrem guna menjaga kenyamanan dan keselamatan kerja.

Motivasi termasuk aspek penting yang harus diperhatikan. Di CV Arum Berkah Lestari, tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan merupakan salah satu komponen krusial yang berkontribusi terhadap pencapaian produktivitas secara maksimal. Namun, lemahnya sistem motivasi internal, seperti tidak adanya jalur karir yang jelas, ketidakadilan dalam insentif, dan kurangnya fasilitas seperti asuransi kesehatan, dapat menyebabkan penurunan semangat kerja. Karyawan yang tidak merasa dihargai atau tidak memiliki gambaran jelas mengenai perkembangan karir mereka di perusahaan cenderung kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, ketidakpastian dalam insentif dan kesejahteraan karyawan juga berpotensi mengurangi rasa

loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi CV Arum Berkah Lestari untuk memperkuat sistem motivasi internal dengan menyediakan jalur karir yang transparan, memberikan insentif yang adil, dan menyediakan fasilitas kesehatan untuk mendukung kesejahteraan karyawan, sehingga dapat membangun tempat kerja yang kondusif serta mendukung produktivitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengambil judul 'PENGARUH PENERAPAN KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA CV ARUM BERKAH LESTARI CILEGON' dengan tujuan mengeksplorasi sejauh mana peran kompetensi, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat motivasi kerja berkontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja kontraktor di CV. Arum Berkah Lestari pada proyek perawatan pelabuhan ASDP Merak. Rendahnya tingkat produktivitas kerja dalam proyek konstruksi mulai dari aspek kompetensi individu, kondisi lingkungan kerja fisik, dan motivasi. Kurangnya kompetensi seperti kualifikasi teknis dan sertifikasi memengaruhi kualitas dan keselamatan kerja, tetapi juga menjadi hambatan dalam menghadapi tuntutan teknis yang semakin kompleks di era modern. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak ramah terhadap faktor eksternal seperti cuaca ekstrem dan keterbatasan fasilitas pendukung turut memperburuk daya tahan fisik dan psikologis pekerja di lapangan. Ditambah lagi dengan lemahnya sistem motivasi internal, seperti tidak adanya jalur karier yang jelas maupun

ketidakadilan dalam insentif, memperlihatkan bahwa tantangan produktivitas tidak bisa diselesaikan secara parsial. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan yang holistik dan terintegrasi, mencakup peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, perbaikan standar fasilitas kerja, serta pelaksanaan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang menjunjung prinsip keadilan, keterbukaan, dan berfokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Pemilihan topik ini muncul karena banyak perusahaan konstruksi cenderung fokus pada penyelesaian proyek tanpa meninjau aspek-aspek penting dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh pada kinerja kerja. Diharapkan melalui penelitian ini, perusahaan kontraktor dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan menggunakannya sebagai evaluasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh faktor kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan kontraktor CV Arum Berkah Lestari ?
2. Bagaimana pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan kontraktor CV Arum Berkah Lestari ?
3. Bagaimana pengaruh faktor motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan kontraktor CV Arum Berkah Lestari ?

4. Bagaimana pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan kontraktor CV Arum Berkah Lestari ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh faktor kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan kontraktor CV Arum Berkah Lestari.
2. Mengetahui pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan kontraktor CV Arum Berkah Lestari.
3. Mengetahui pengaruh faktor motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan kontraktor CV Arum Berkah Lestari.
4. Mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan kontraktor CV Arum Berkah Lestari.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan, dapat mengetahui pemahaman serta landasan pengambilan kebijakan, apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerjanya yang dapat menjadi evaluasi dalam mencapai suatu produktivitas kerja serta kompetensi kerja yang maksimal.
2. Bagi akademis, dapat memberikan informasi tentang cara mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja dan bagaimana hal ini memengaruhi keberhasilan proyek.

3. Bagi masyarakat luas, dapat memberi saran tentang bagaimana menggunakan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas, khususnya di sektor bisnis kontraktor atau pekerjaan berbasis proyek lainnya.