

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Uler Raya Indonesia merupakan perusahaan bergerak dibidang jasa konstruksi dan sering berafiliasi dengan Kementerian PUPR dan Instansi Pemerintah Daerah terkait proyek saluran dan bangunan sangatlah menuntut kinerja pegawai yang maksimal tanpa adanya unsur paksaan dari pihak-pihak lain guna kelangsungan hidup perusahaan secara langsung dan kelangsungan hidup pegawai secara tidak langsung. Apalagi dengan masalah globalisasi berupa COVID-19 yang dampaknya sangat dirasakan dimana kuantitas proyek juga memberikan dampak produktivitas kerja bagi pegawai berdasarkan capaian kerja pegawai lapangan di PT. Uler Raya Indonesia sebagaimana yang dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. 1 Capaian Kerja Pegawai Lapangan PT. Uler Raya Indonesia**

Capaian Indikator	Laporan Divisi per Tahun					
	2019		2020		2021	
	Realita	Target	Realita	Target	Realita	Target
Manajemen proyek dan operasionalisasi pengerjaan lapangan	26	32	15	16	5	8
Perencanaan strategik, kerjasama dan kemitraan serta pemenangan tender	35	40	32	40	30	40
Keberhasilan proyek dan mekanisme penanganan keluhan dan konflik	26	32	15	16	5	8
Ketepatan pengerjaan proyek	26	32	15	16	5	8

(Sumber: PT. Uler Raya Indonesia, 2022)

Berdasarkan pada tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa pengembangan dan capaian kerja pegawai lapangan di PT. Uler Raya Indonesia mulai tahun 2019 hingga tahun 2021 berada dibawah minimal target sehingga dikatakan tidak tercapai target yang ditentukan. Kondisi ini juga diperparah oleh maraknya kasus COVID-19 pada awal tahun 2019 namun tak dapat pula dipungkiri bahwa salah satu faktornya adalah persaingan bisnis usaha jasa konstruksi secara lokal sangat ketat dan penurunan produktivitas kerja yang begitu signifikan.

Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi perusahaan (Mangkunegara, 2016). Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan kompensasi dan motivasi kerja pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Produktivitas kerja pegawai pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas.

Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Berikut ini merupakan operasionalisasi pengerjaan proyek PT. Uler Raya Indonesia dari tahun 2016 hingga tahun 2021:

**Tabel 1. 2 Target Lapangan Pengerjaan Proyek PT. Uler Raya Indonesia Tahun 2018-2021 dengan Pemerintah Daerah dan Dinas Pengairan Umum**

Aktivitas Proyek	Perkembangan Kuantitas Tahunan					
	2019		2020		2021	
	Tercapai	Tidak Tercapai	Tercapai	Tidak Tercapai	Tercapai	Tidak Tercapai
Saluran Air	5	1	2	0	0	1
Bangunan Instansi PEMDA	3	0	1	0	0	1
Perbaikan Fasilitas Umum	9	3	6	1	4	1
Perbaikan Jalan Raya	3	1	2	0	0	1
Perbaikan Jalan Umum dan Perbaikan Jalan Raya	6	1	4	0	1	0

(Sumber: PT. Uler Raya Indonesia, 2022)

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut menunjukkan bahwa manajemen proyek memiliki target pengerjaan proyek PT. Uler Raya Indonesia di lapangan bekerjasama dengan Pemerintah Daerah dan Dinas Pengairan Umum yang merefleksikan kinerja organisasi perusahaan maupun kinerja pegawai mengalami penurunan yang begitu drastis pada tahun 2020 hingga tahun 2021. Namun jika ditinjau kembali, terdapat beberapa proyek yang setiap tahun mengalami penurunan secara kuantitas, antara lain: 1.) Proyek saluran air; 2.) Proyek perbaikan fasilitas umum; 3.) Proyek perbaikan jalan umum. Penurunan kuantitas operasionalisasi proyek tersebut yang begitu drastic juga disebabkan oleh maraknya wabah COVID-

19 secara global sehingga terkadang menghambat aktivitas proyek di lapangan sejak awal tahun 2020.

Permasalahan produktivitas menjadi fokus yang perlu diperhatikan terutama dalam manajemen sebuah perusahaan. Perhatian terhadap produktivitas ini penting untuk menjaga kualitas pekerja dalam menjalankan sebuah tugas yang diberikan. Produktivitas kerja merupakan sebuah kemampuan yang dilakukan sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam menghasilkan barang atau jasa. produktivitas ialah ukuran yang didapatkan dalam suatu kegiatan dalam mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditentukan (Bakdiyanto, 2020). Produktivitas kerja juga merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dan *input* (masukan atau upaya) dalam lapangan pekerjaan yang dilakukan (Rini, 2017).

Perilaku kerja merupakan upaya peningkatan dalam kemampuan pemecahan masalah organisasi dan tentang mengubah perilaku dengan cara yang menyebabkan peningkatan kinerja pada individu, tim dan tingkat organisasi (Himawan, 2021). Perilaku kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Robbins dan Judge, 2015). Menurut Sujarwo dan Wahjono (2017), perilaku kerja sebagai tindakan yang akan diambil pegawai dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena

adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana (Wijaya dan Susilo, 2018). Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja. Amanah, (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Terkait dengan hal itu terdapat data tentang presensi kerja (kehadiran) pegawai lapangan PT. Uler Raya Indonesia yang bisa dibidang cukup kompleks untuk ditelaah terlihat pada tabel 1.3 dibawah ini:

**Tabel 1. 3 Akumulasi Kehadiran Kerja Pegawai Lapangan di PT. Uler Raya Indonesia**

Bulan	Tahun		
	2019	2020	2021
Januari	38	40	40
Februari	40	39	40
Maret	40	38	40
April	37	38	40
Mei	39	38	40
Juni	39	37	37
Juli	38	40	39
Agustus	38	39	38
September	40	40	38
Oktober	40	40	39
November	40	39	40
Desember	40	37	40
Jumlah Kehadiran Pegawai per Tahun	469	465	471
Presentase Kehadiran Pegawai per Tahun	97,70%	96,87%	98,12%
Jumlah Total Pegawai	40	40	40
Keterangan			
Sakit	7	4	1
Ijin	3	11	5
Tanpa Keterangan	1	0	3
Jumlah Ketidakhadiran Pegawai per Tahun	11	15	9

(Sumber: HRD & GA PT. Uler Raya Indonesia, 2022)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa pegawai lapangan secara akumulatif mengalami ketidakcapaian dalam hal kehadiran kerja pegawai lapangan yang terbilang masih cukup wajar karena dari target 100% capaian kehadiran, secara 3 tahun berturut-turut masih diangka 97,70% pada tahun 2019, 96,87% pada tahun 2020 dan 98,12% pada tahun 2021 namun tetap mengalami penurunan akumulasi kehadiran pada tahun 2020 diakibatkan banyaknya pegawai yang mengalami sakit. Data akumulasi kehadiran kerja pegawai PT. Uler Raya Indonesia tersebut terkait dengan rendahnya motivasi kerja bilamana keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika seorang pegawai tidak puas biasanya mempunyai motivasi yang rendah jika melihat pada tahun 2019 sebanyak 1 kali dan tahun 2021 sebanyak 3 kali yang terdapat ketidakhadiran tanpa keterangan totalnya hingga mencapai 4 kali. Pada taraf keterangan ijin paling banyak pada tahun 2020 yakni sebanyak 11 kali.

Akibatnya dalam bekerjapun mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif seperti kemangkiran, telat masuk kerja dan lain-lain sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis ingin meneliti mengenai “Pengaruh Produktivitas Kerja, Perilaku Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai Lapangan di PT. Uler Raya Indonesia”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai lapangan di PT. Uler Raya Indonesia ?
2. Apakah perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai lapangan di PT. Uler Raya Indonesia?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai lapangan di PT. Uler Raya Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja pada pegawai lapangan di PT. Uler Raya Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pada pegawai lapangan di PT. Uler Raya Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai lapangan di PT. Uler Raya Indonesia.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penjelasan diatas, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya:

- 1.) Bagi peneliti, kegiatan penelitian ini merupakan langkah awal penerapan dan pengalaman penelitian dari ilmu pengetahuan serta sebagai pengalaman yang bisa dijadikan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang
- 2.) Bagi Perusahaan, diharapkan penelitian ini sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang dapat dipertimbangkan bagi PT. Uler Raya Indonesia dalam rangka perumusan arah kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia dimasa yang akan datang
- 3.) Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini bermanfaat untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia berupa produktivitas kerja, perilaku kerja, motivasi kerja dan kinerja serta penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi lanjutan dari penelitian yang sudah ada dan sejenis.
- 4.) Bagi Universitas, untuk menambah bahan bacaan tugas akhir S1 dan referensi koleksi khususnya di Universitas Pembangunan Nasional Surabaya Jawa Timur.