

PENGARUH PEMBERIAN UANG MAKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI PROYEK PEMBANGUNAN PERUMAHAN NATURA RESIDENCES SURABAYA

Feri Harianto¹, Mohamad Ferdaus Noor A.², Eko Mardi Setyo³

Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya^{1,2,3}

e-mail: gokbio@yahoo.com

ABSTRACT

Developers in providing housing for the community required contractors that have a labor with high productivity levels to avoid delays and results obtained in accordance with agreed specifications To improve labor productivity in the project then the contractor must have a strategy, one of which is the giving meal cost to labor. The purpose of this research to determine the effect of giving meal cost to labor productivity on the implementation of housing projects Natura Residences Surabaya. This research uses non random re-quasi experimental design with data collection of questionnaire, with sample is head of craftsman, craftsman and construction worker amounting to 30 persons. The treatment used is giving of meal cost equal to IDR 10.000 per-persons. The analysis used is comparison test for mean unpairwise. The results of this study indicate that the provision of meal cost to the craftsman and construction workers can increase productivity significantly ($t\text{-arithmetic} = 3.541 > t\text{-table} = 2.048$). This suggests that the provision of meal cost to labor in construction projects is one strategy that can be used in increasing to labor productivity.

Keyword: Meal cost, productivity, housing, construction project

ABSTRAK

Pengembang dalam menyediakan perumahan untuk masyarakat diperlukan kontraktor yang mempunyai tenaga kerja dengan tingkat produktivitas tinggi agar terhindar dari keterlambatan serta hasil yang didapat sesuai dengan spesifikasi yang telah disepakatinya. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di proyek tersebut maka kontraktor harus mempunyai strategi, salah satunya adalah dengan pemberian uang makan kepada tenaga kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberian uang makan terhadap produktivitas tenaga kerja pada pelaksanaan proyek perumahan Natura Residences Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode eksperimen kuasi ulang non random dengan pengambilan data melalui kuesioner, dengan sampelnya adalah tukang dan buruh bangunan yang berjumlah 15 orang. Perlakuan yang digunakan adalah pemberian uang makan sebesar Rp 10.000 per-orang. Analisis yang digunakan adalah uji perbandingan rerata tidak berpasangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian uang makan kepada tukang dan buruh bangunan dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan ($t \text{ hitung} = 3,541 > t \text{ tabel} = 2,048$). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian uang makan kepada tenaga kerja di proyek konstruksi merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Kata kunci: Uang makan, produktivitas, perumahan, proyek konstruksi

PENDAHULUAN

Pengembang perumahan mempunyai kewajiban untuk menyediakan perumahan yang layak bagi masyarakat sesuai dengan waktu, biaya dan spesifikasi yang telah dijanjikan, oleh karena itu pengembang menuntut kontraktor untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik atau sesuai dengan kesepakatan yang dibuat. Kontraktor dalam melaksanakan pekerjaan proyek konstruksi harus mempunyai produktivitas yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan sesuai dengan waktu yang telah telah ditentukan. Di proyek perumahan Natura Residences Surabaya kedatangan tenaga kerja sering terlambat dan kurang tanggungjawab atas pekerjaannya sehingga

produktivitas menjadi turun atau tidak sesuai yang diinginkan oleh pihak kontraktor. Untuk itu kontraktor harus berusaha menjaga atau meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga pekerjaannya sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Penelitian terdahulu tentang produktivitas tenaga kerja di proyek konstruksi dilihat faktor-faktor yang mempengaruhinya berdasarkan pembobotan, menyatakan bahwa produktivitas ditinjau dari aspek manusia dipengaruhi oleh motivasi, kedisiplinan, ketrampilan dan pendidikan. Sedangkan tinjauan dari aspek manajemen adalah tersedianya bahan pada waktu yang tepat, metode pelaksanaan, manajemen lapangan dan lingkungan kerja yang baik [1][5] [6]. Sedangkan penelitian yang membahas pemodelan matematis produktivitas tenaga kerja adalah Abdel, Ibrahim [4][3]. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tersebut salah satu faktor produktivitas adalah motivasi, menurut teori motivasi yang didasarkan dengan kebutuhan bahwa pemberian motivasi tergantung dari siapa yang dimotivasi. Uang makan adalah suatu bentuk penghargaan yang bertujuan untuk memotivasi tenaga kerja agar memiliki produktivitas tinggi dan penggunaan uang makan sebagai stimulus berkembang sebagai penyelesaian suatu masalah ketenagakerjaan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk memberikan uang makan sebagai bentuk motivasi dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas

Produktivitas adalah perbandingan output per satuan waktu dengan input, output yang dimaksud adalah kuantitas pekerjaan pada proyek konstruksi, sedangkan inputnya yaitu tenaga kerja dan alat [1]. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah kondisi pekerjaan dan lingkungan, keterampilan tenaga kerja, motivasi tenaga kerja, cara kerja serta manajemen sumber daya manusia dan alat [1][5]. Sedangkan menurut Soeharto [2] yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja lapangan adalah :

- a. Kondisi fisik lapangan dan sarana bantu
- b. Supervisi, perencanaan, dan koordinasi
- c. Komposisi tenaga kerja, kerja lembur
- d. Ukuran besarnya proyek
- e. Kepadatan
- f. Kurva pengalaman
- g. Pekerja langsung versus subkontraktor

Motivasi

Motivasi adalah rangsangan dan daya penggerak kemauan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya [8], bentuk motivasi yang sering dipakai di perusahaan adalah kompensasi dalam bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penetapan pola kerja yang efektif serta kebajikan [11]. Berbagai bentuk motivasi sangat tergantung dari tingkatan tenaga kerja, hal ini terkait dengan hubungan motivasi dan kebutuhan manusia. Teori motivasi yang dikaitkan dengan kebutuhan manusia menurut Maslow tingkatannya adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri. Jadi perangsang dan daya penggerak seseorang dalam menjalankan pekerjaan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja, dalam arti disesuaikan dengan tingkatan kebutuhan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di perumahan Natura Residences Surabaya sejak tanggal 4 April 2017 selama 30 hari. Subyek penelitian adalah kepala tukang, tukang dan pekerja jumlah responden penelitian ini adalah 30 orang yang terbagi menjadi 2 kelompok, dimana kelompok A

diberi perlakuan dan kelompok B tidak diberi perlakuan. Pengambilan responden dilakukan secara random. Metode penelitian yang digunakan eksperimen kuasi ulang non random. Perlakuan (*treatment*) yang diberikan kepada responden adalah uang makan sebesar Rp 10.000,00,- perhari. Pengambilan data digunakan kuesioner dengan pembobotan jawaban pertanyaan (skala pengukuran) adalah 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju. Sebagai variabel terikatnya yang diukur adalah produktivitas, kisi – kisi kuesioner dapat dilihat pada tabel 1. Analisis yang digunakan adalah uji beda rerata tidak berpasangan. Adapun kerangka penelitian dan langkah – langkah penelitian seperti pada gambar 1, sedangkan hipotesis penelitian ini adalah :

- H0 : Tidak ada pengaruh pemberian uang makan terhadap produktivitas.
 H1 : Ada pengaruh pemberian uang makan terhadap produktivitas.

Tabel 1. Kisi - Kisi Kuesioner

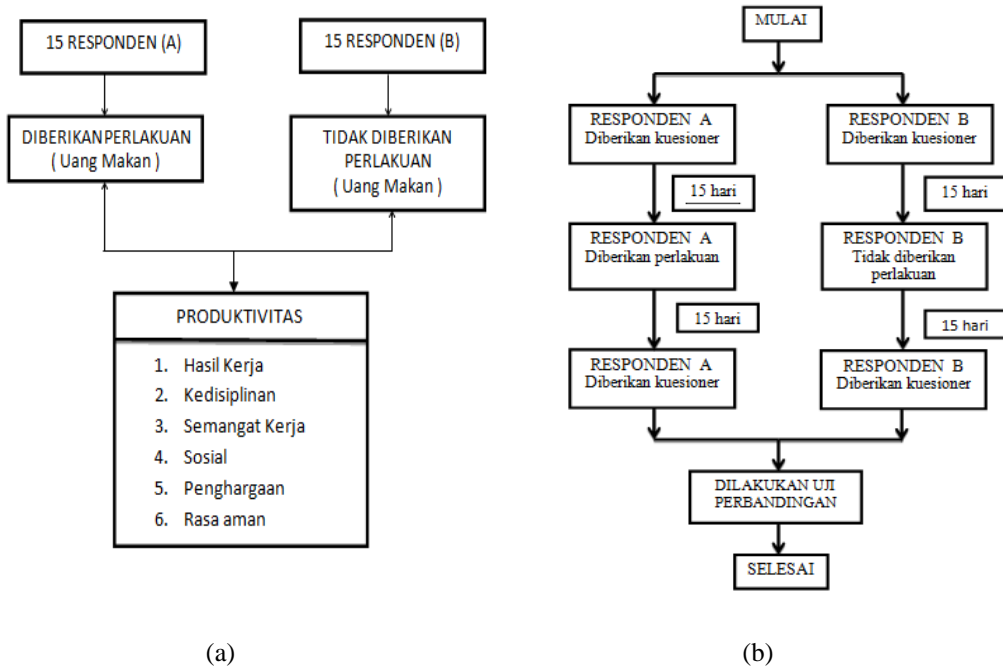
Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan
Produktivitas	Hasil Kerja	Mutu Pekerjaan	1
		Jumlah yang di dapatkan	2
		Pemanfaatan waktu	3
	Disiplin kerja	Tanggung jawab	7
		Kejujuran pekerja	6
		Kehadiran	4, 5
	Semangat kerja	Inisiatif	9
		Pengetahuan tentang pekerjaan	11
		Keandalan	10, 19
	Sosial	Kerja sama	8
		Kerja yang menyenangkan	12
		Banyak teman	13
	Penghargaan	Pemberian uang makan	14
		Pendapat yang dihargai	15
	Rasa aman	Adanya tata tertib	16
		Keamanan dalam bekerja	17
		Nyaman bekerja	18

Sumber : [8]

Rumus untuk uji beda rerata tidak berpasangan seperti pada persamaan 1 [7].

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}} \dots\dots\dots(1)$$

- Dimana : n1= jumlah responden yang diberi perlakuan.
 n2 = jumlah responden yang tidak diberi perlakuan.
 S1 = standar deviasi responden yang diberi perlakuan.
 S2 = standar deviasi responden yang tidak diberi perlakuan.
 \bar{X}_1 = Rerata responden yang diberi perlakuan.
 \bar{X}_2 = Rerata responden yang tidak diberi perlakuan.



Gambar 1. (a) Kerangka Penelitian, (b) Langkah-langkah Penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan dua kelompok yaitu kelompok A (adanya perlakuan) dan kelompok B (tidak ada perlakuan), pada kedua kelompok tersebut diberikan kuesioner untuk uji validitas. Berdasarkan uji validitas kelompok A nilai $t\text{-hit} = 7,0144$ sedangkan kelompok B nilai $t\text{-hit} = 6,0578$, kedua kelompok nilai $t\text{-hit} > t\text{-tabel} (1,740)$ dengan $\alpha = 5\%$, hal ini menunjukkan bahwa kuesioner sebagai alat ukur dapat digunakan (*valid*). Uji reliabilitas yang digunakan adalah *internal consistency*, uji ini menunjukkan keajegakan dari alat ukur. Hasil dari uji ini nilai $t\text{-hit}$ kelompok A (0,158) dan kelompok B (0,1375) lebih besar dari 0,574, hal ini menunjukkan bahwa kuesioner adalah reliabel dengan $\alpha = 5\%$. Sebelum dilakukan uji perbedaan rerata tidak berpasangan diperlukan uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas yang digunakan adalah *lilliefors*, dari uji normalitas kelompok A nilai $t\text{-hit} = 0,158$ dan kelompok B nilai $t\text{-hit} = 0,1375$ karena nilai $t\text{-hit} > t\text{-tabel} (0,22)$ maka perilaku data untuk kedua kelompok berdistribusi normal. Untuk uji homogenitas kedua kelompok menunjukkan nilai $\chi^2\text{-hit} (5,4456) < \chi^2\text{-tabel} (11,07)$ menunjukkan kelompok A dan B adalah homogen. Setelah persyaratan tersebut dipenuhi maka uji selanjutnya adalah uji perbedaan rerata tidak berpasangan, dari hasil perhitungan menunjukkan uji perbedaan rerata $t\text{-hit} (3,541) > t\text{-tabel} (2,048)$, hal ini berarti untuk kedua kelompok tersebut berbeda signifikan ($\alpha = 5\%$). Nilai rerata kelompok A sebesar 87,4 sedangkan kelompok B sebesar 79,32 hal ini menunjukkan bahwa kelompok A yang diberi perlakuan berupa uang makan perhari sebesar Rp. 10.000,00,- produktivitas tenaga kerjanya lebih besar dibandingkan dengan kelompok yang tidak diberi perlakuan. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel produktivitas yang diukur dengan dimensi hasil kerja, kedisiplinan, semangat kerja, sosial, penghargaan dan rasa aman mengalami peningkatan produktivitas tenaga kerja akibat perlakuan tambahan uang makan sebesar Rp. 10.000,00,- perhari. Hal ini sejalan dengan penelitiannya Syafi'i (2012) yang menyatakan bahwa pemberian bonus dan insentif kepada pegawai dapat meningkatkan produktivitas. Penelitian lainnya yang

sejalan yaitu Wartono [10] menyatakan bahwa pemberian tunjangan (asuransi jiwa dan kesehatan) serta makan siang gratis dapat meningkatkan produktivitas karyawannya.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan pemberian uang makan terhadap produktivitas kepada kepala tukang, tukang dan pekerja pada proyek konstruksi perumahan ($t = 3,541 > 2,048$) dengan tingkat signifikan (α) = 5%. Hal ini perlu bagi kontraktor untuk memberikan imbalan sebagai motivasi kepada tenaga kerja sehingga produktivitas tenaga kerja meningkat. Untuk penelitian selanjutnya perlu dikembangkan variabel lain yang memberikan dampak positif untuk peningkatan produktivitas tenaga kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak manajemen pengembang perumahan Natura Residences Surabaya dalam mendukung dan membantu penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Asiyanto, *Manajemen Produktivitas Untuk Jasa Konstruksi*; Jakarta : PT. Pratnya Paramita, 2005.
- [2] Soeharto, Iman, *Manajemen Proyek Dari Konseptual Sampai Operasional*; Jakarta : Erlangga, 1997.
- [3] Dwi Tanto et.al, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang*, Jurnal Rekayasa Sipil, Volume 6, No1, 2012.
- [4] Abdel, Ibrahim et.al, *Designing a Model for Mearsuring and Evaluating Crew Productivity for The Construction of Steel Structure Projects*, Global Journal For Research Analysis, Volume 4, Issue 4, 2015.
- [5] Kaming PF et.al, *Factor Influencing Craftsmen's Productivity in Indonesia*, International Journal of Project Management, Vol 14, No 3, 1996.
- [6] Tarwaka et.al, *Ergonomi Untuk Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Produktivitas*, Uniba press, Surakarta, 2004.
- [7] Riadi, Edi, *Metode Statistika Parametrik dan Non parametrik*. Tangerang : Pustaka Mandiri, 2015.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P, *Organisasi dan Motivasi dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara, 1996.
- [9] Syafi'i, Mochamad, 2012. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. ANAK AGUNG SEDAYU Gresik*. Gresik: Gema Ekonomi, 2012.
- [10] Wartono, Sis, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Utama Makmur Di Kabupaten Pati*. Skripsi, Semarang : Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2015.
- [11] Siswanto, H. B, *Pengantar Manajemen*. Bandung: Bumi Aksara, 2010.

Halaman ini sengaja dikosongkan