

PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP *PROGRESS* PADA PROYEK GUDANG SURYA GRAND CISOKA

Carlos Chandra¹ dan Widodo Kushartomo²

¹Program Studi Sarjana Teknik Sipil Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No.1 Jakarta
carlos.325190070@stu.untar.ac.id

²Program Studi Sarjana Teknik Sipil, Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No.1 Jakarta
widodo@untar.ac.id

Masuk: 28-02-2023, revisi: 07-05-2023, diterima untuk diterbitkan: 11-05-2023

ABSTRACT

The spirit at work is is a very important aspect in carrying out a construction activity. This morale can affect the length of time it takes to work on a project, if the lower the morale of the workers, the longer it will take to carry out the development project. This work spirit is closely related to the time spent on a construction project. This study aims to determine the effect of morale on the progress of project realization. This type of research uses data collection techniques carried out using observation and interviews conducted through question and answer between researchers and informants. The population in this study were workers who worked in the Surya Grand Cisoka warehouse development project and the samples taken for this study were 6 workers. The results of the case studies show that the morale of the workers has an important role or a very significant contribution to the progress of the realization of project development. The results of this study indicate that on average the morale of workers decreases because their wages are late for days.

Keywords: working spirit; working progress; building construction

ABSTRAK

Semangat kerja merupakan aspek yang sangat penting didalam menjalani sebuah kegiatan konstruksi. Semangat kerja ini dapat mempengaruhi lama waktu pengerjaan suatu proyek. Semakin rendah semangat kerja para pekerja maka semakin lama juga waktu yang dibutuhkan dalam melakukan proyek pembangunan tersebut. Semangat kerja ini sangat berkaitan dengan waktu pengerjaan sebuah proyek konstruksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja pada progress realisasi proyek. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan observasi dan wawancara antara peneliti dan narasumber. Populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja yang bekerja di proyek pembangunan gudang Surya Grand Cisoka dan sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 6 orang pekerja. Hasil studi kasus menunjukkan bahwa semangat kerja para pekerja mempunyai peran penting atau kontribusi yang sangat berarti bagi progress realisasi pembangunan proyek. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata rata semangat pekerja menurun karena upah mereka yang telat berhari-hari.

Kata Kunci: semangat kerja; progres kerja; konstruksi gedung

1. PENDAHULUAN

Progres atau kemajuan pekerjaan adalah tingkat capaian dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dinyatakan dalam bentuk persentase dari angka 0% atau pekerjaan belum dimulai hingga 100% atau pekerjaan dinyatakan telah selesai dilaksanakan. Progres realisasi merupakan hal yang terpenting bagi suatu konstruksi, progres ini melibatkan para pekerja dalam melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), progres adalah kemajuan. Seperti yang telah disinggung sebelumnya, istilah progres digunakan untuk menggambarkan terjadinya perubahan kearah kemajuan pada diri seseorang atau bidang tertentu.

Menurut Cambridge Dictionary, progres adalah bagian dari peningkatan atau perkembangan dalam kemampuan, ilmu, dan lain sebagainya. Istilah progres juga dapat diartikan jika "sesuatu yang akhirnya selesai".

Berkaitan dengan semangat kerja, menurut Murdani (2012), semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Sedangkan Hendri (2010) mengungkapkan bahwa semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang

menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik. Pendapat lain yaitu menurut Hasibuan (2003), menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai et al., 2015).

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja setiap karyawan. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi waktu penyelesaian sebuah pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Agrisna, 2014) yang berjudul menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahman & Solikhah (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Farlen (2011) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. United Tractors Tbk, Samarinda)” menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Di dalam metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena penelitian ini disajikan dengan angka. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di proyek Surya Grand Cisoka. Proyek ini sedang berjalan membangun beberapa blok gudang di daerah Cisoka Balaraja Barat. Penelitian ini juga menggunakan Teknik Wawancara dengan para pekerja di Surya Grand Cisoka untuk mendukung penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada saat melakukan penelitian, penulis melakukan wawancara kepada pekerja yang berjumlah enam orang. Pada penelitian ini penulis juga memberikan data progres proyek pada pembangunan Surya Grand Cisoka yang menunjukkan besaran progress perminggunya.

Tabel 1. Hasil wawancara dengan pekerja di Surya Grand Cisoka

Nama	Pertanyaan	Jawaban
Aris	1. Apa Motivasi Bapak yang membuat Bapak semangat untuk bekerja? 2. Apa yang mempengaruhi semangat bekerja Bapak? 3. Apa yang membuat semangat kerja Bapak menurun?	1. Motivasi saya bekerja adalah untuk menyekolahkan anak saya yang berada di kampung dan memberi nafkah untuk keluarga dikampung. 2. Keluarga dikampung yang selalu menunggu saya balik di hari lebaran. 3. Gajian yang tertunda.
Yadi	1. Apa Motivasi Bapa yang membuat Bapak semangat untuk bekerja? 2. Apa yang mempengaruhi semangat bekerja Bapak? 3. Apa yang membuat semangat kerja Bapak Menurun?	1. Karena ada biaya yang harus ditanggung 2. Yang mempengaruhi semangat bekerja ya karena dukungan dari istri dan anak-anak yang selalu dukung. 3. Gajian yang selalu tidak pasti diberikan.

Tabel 1 (lanjutan). Hasil wawancara dengan pekerja di Surya Grand Cisoka

Nama	Pertanyaan	Jawaban
Krisna	1. Apa motivasi Bapak yang membuat Bapak semangat untuk bekerja? 2. Apa yang mempengaruhi semangat bekerja Bapak? 3. Apa yang membuat semangat kerja Bapak menurun?	1. Susana tempat kerja, kenyamanan, kekeluargaan, lingkungan kerjanya sehat. 2. Masalah gaji dan masalah pembagian pekerjaan. 3. Gaji yang tidak sesuai, ada masalah dengan pekerja lain dan masalah keluarga.
Imam	1. Apa motivasi Bapak yang membuat Bapak semangat untuk bekerja? 2. Apa yang mempengaruhi semangat bekerja Bapak? 3. Apa yang membuat semangat kerja Bapak menurun?	1. Menghasilkan uang untuk biaya hidup dan keluarga. 2. Yang mempengaruhi semangat kerja adalah keluarga. 3. Bekerja tidak sesuai gaji.
Oji	1. Apa motivasi Bapak yang membuat Bapak semangat untuk bekerja? 2. Apa yang mempengaruhi semangat bekerja Bapak? 3. Apa yang membuat semangat kerja Bapak menurun?	1. Untuk menafkahkan anak istri saya. 2. Gaji yang sesuai dan anak istri yang ada dirumah. 3. Gajian yang telat.
Nurul	1. Apa motivasi Bapak yang membuat Bapak semangat untuk bekerja? 2. Apa yang mempengaruhi semangat bekerja Bapak? 3. Apa yang membuat semangat kerja Bapak menurun?	1. Untuk membiayai anak istri saya yang ada di kampung 2. Keluarga saya yang ada di kampung. 3. Ada masalah dengan pekerja lain.

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa:

1. Motivasi mereka bekerja adalah untuk membiayai keluarga mereka dan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka.
2. Hal yang mempengaruhi semangat bekerja mereka adalah keluarga yang harus mereka nafkahi.
3. Rata-rata pekerja sudah memiliki tanggungan yang besar dalam menghidupi keluarganya.
4. Semangat mereka menurun dikarenakan upah yang tidak sesuai dan gaji yang telat.
5. Adanya semangat kerja yang timbul ketika para pekerja mengingat anak istri yang perlu mereka berikan nafkah di kampung halaman.

Tabel 2. Data Progress Proyek Surya Grand Cisoka

Unit	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4	Minggu 5	Minggu 6
	08/08/2022	15/08/2022	22/08/2022	29/08/2022	05/09/2022	12/09/2022
F19	96.24	96.24	97.98	99.21	100	100
Perkerjaan Baja		28.86	28.86	28.86	28.86	28.86
Pekerjaan Sipil		56.95	56.95	56,95	56.95	56.95
Pekerjaan Non Sipil		5.73	6.71	7,94	8.55	8.73
Pekerjaan Pintu dan Jendela		4.96	5.46	5.46	5.46	5.46

Tabel 2 (lanjutan). Data Progress Proyek Surya Grand Cisoka

Unit	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4	Minggu 5	Minggu 6
	08/08/2022	15/08/2022	22/08/2022	29/08/2022	05/09/2022	12/09/2022
F20	99.24	99.24	100	100	100	100
Perkerjaan Baja		28.86	28.86	28.86	28.86	28.86
Pekerjaan Sipil		56.95	56.95	56.95	56.95	56.95
Pekerjaan Non Sipil		8.73	8.73	8.73	8.73	8.73
Pekerjaan Pintu dan Jendela		0.59	5.46	5.46	5.46	5.46
F21	77.41	82.28	82.35	82.98	85.62	89.32
Perkerjaan Baja		28.82	28.82	28.84	28.84	28.84
Pekerjaan Sipil		50.20	44.05	50.87	52.59	55.47
Pekerjaan Non Sipil		2.67	0.57	2.67	2.67	2.73
Pekerjaan Pintu dan Jendela		0.59	0.59	0.59	1.52	2.28
F22	72.12	73.42	74.03	75.31	79.9	83.61
Perkerjaan Baja		28.82	28.82	28.84	28.84	28.84
Pekerjaan Sipil		45.53	43.59	45.08	43.35	46.80
Pekerjaan Non Sipil		-	-	-	0.57	0.57
Pekerjaan Pintu dan Jendela		0.55	0.59	0.59	0.59	0.59
F23	72.09	72.89	73.00	74.51	73.35	76.80
Perkerjaan Baja		28.82	28.82	28.84	28.84	28.84
Pekerjaan Sipil		43.53	43.59	45.08	45.35	46.80
Pekerjaan Non Sipil		-	-	-	0.57	0.57
Pekerjaan Pintu dan Jendela		0.55	0.59	0.59	0.59	0.59

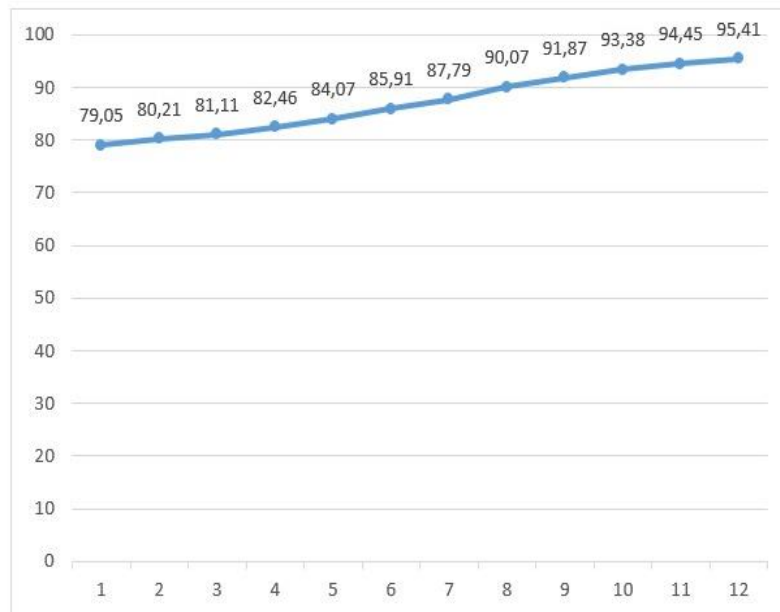
Tabel 2 (lanjutan). Data Progress Proyek Surya Grand Cisoka

Unit	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4	Minggu 5	Minggu 6
	08/08/2022	15/08/2022	22/08/2022	29/08/2022	05/09/2022	12/09/2022
F25	78.52	80.74	82.54	85.68	88.14	93.48
Perkerjaan Baja		28.82	28.82	28.84	28.84	28.84
Pekerjaan Sipil		51.38	53.13	45.08	55.25	56.07
Pekerjaan Non Sipil		-	-	-	1.32	5.09
Pekerjaan Pintu dan Jendela		0.55	0.59	0.59	2.72	3.48
F26	69.51	69.51	70.77	72.25	72.97	73.36
Perkerjaan Baja		28.82	28.82	28.84	28.84	28.84
Pekerjaan Sipil		40.53	41.45	42.91	43.54	43.92
Pekerjaan Non Sipil		-	-	-	-	-
Pekerjaan Pintu dan Jendela		0.15	0.50	0.50	0.59	0.59
F27	67.26	67.32	68.21	69.72	70.74	70.74
Perkerjaan Baja		28.11	28.09	28.40	28.84	28.84
Pekerjaan Sipil		39.21	40.12	41.24	42.25	42.25
Pekerjaan Non Sipil		-	-	-	-	-
Pekerjaan Pintu dan Jendela		-	-	-	-	0.37
Progres Keseluruhan	79.05	80.21	81.11	82.46	84.07	85.91

Dari Tabel 2, dapat diperoleh hasil keseluruhan progres mingguan di proyek Surya Grand Cisoka :

Minggu 1 = 79.05%	Minggu 7 = 87.79%
Minggu 2 = 80.21%	Minggu 8 = 90.07%
Minggu 3 = 81.11%	Minggu 9 = 91.87%
Minggu 4 = 82.46%	Minggu 10 = 93.38%
Minggu 5 = 84.07%	Minggu 11 = 94.45%
Minggu 6 = 85.91%	Minggu 12 = 95.41%

Gambar 1. Grafik Progres Surya Grand Cisoka



4. KESIMPULAN

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa progres persentase terkecil dari minggu ke- 1 ke minggu ke-2 sebesar 0.9% dan progres persentase terbesar dari minggu ke-7 ke minggu 8 yaitu sebesar 2.28%. Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa hasil wawancara tersebut adalah rata-rata para pekerja memiliki motivasi bekerja untuk memenuhi tuntutan hidup dan kebutuhan keluarga mereka serta untuk membiayai kebutuhan sehari-hari mereka bagi tukang atau pekerja yang belum menikah. Hal ini dikaenakan oleh kebanyakan tukang adalah orang rantau yang hanya mengharapkan kebutuhan hidupnya melalui kuli bangunan. Hal yang mendorong semangat mereka dalam bekerja adalah keluarga yang harus dinafkahi. Selain itu, para pekerja juga memberikan hasil jawaban terkait masalah penurunan semangat kerja yaitu tentang masalah upah mereka yang tidak sesuai dan telat.

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan apabila semangat kerja dapat mempengaruhi progres yang terjadi di suatu proyek. Data ini didukung oleh adanya hasil wawancara dan grafik progress yang menunjukkan bahwa tertundanya upah para pekerja mempengaruhi besarnya progres yang didapat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrisna, S. P. (2014). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja Dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Farlen, F. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Publikasi No 152090083) [Skripsi, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta]*. <http://repository.upnyk.ac.id/1319/1/152090083.pdf>.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Hendri, E. (2010). Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 7 No. 2.
- International Organization for Standardization. (2018). Occupational health and safety management systems— Requirements with guidance for use.
- Murdani. (2012). *Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Dept. Hrd (Human Resource Development) PT Pulp And Paper Pangkalan Kerinci.
- Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *MUQTASID Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. Vol 7 No. 2.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.