

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa sekarang ini, persaingan antar perusahaan, baik yang berstatus pemerintahan maupun swasta, semakin meningkat, khususnya dalam bidang ekonomi. Persaingan yang ketat ini menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif yang dapat mendukung kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi terjadinya persaingan antar perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Oleh sebab itu, peranan SDM sangatlah penting dalam menunjang berbagai kegiatan yang berlangsung di dalam perusahaan. SDM yang berkualitas dapat menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Asmawiyah (2020) mengatakan SDM merupakan bidang yang mempelajari hubungan serta peran manusia dalam organisasi perusahaan. Salah satu unsur utama dalam manajemen SDM adalah tenaga kerja, yang menjadi fokus utama dalam menangani berbagai permasalahan terkait dengan karyawan. Dalam setiap aktivitas organisasi, manusia memegang peran penting sebagai perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kontribusi aktif karyawan, meskipun perusahaan telah dilengkapi dengan teknologi dan peralatan canggih.

Firyra dan Sucipto (2025) menegaskan bahwa peran SDM dalam perusahaan sangatlah penting. Karyawan adalah faktor utama yang menentukan kemajuan perusahaan, mereka berfungsi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan aktivitas serta produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola dan memberdayakan karyawan dengan baik. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada pemberian fasilitas dan kompensasi, tetapi juga pada perhatian yang lebih terhadap kesejahteraan dan motivasi karyawan. Firyra dan Sucipto (2025) juga menambahkan bahwa banyak karyawan yang merasa kurang diperhatikan dan tidak termotivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas pekerja, dimana kinerja yang baik adalah salah satu syarat utama dalam pencapaian tujuan perusahaan (Adinda *et al.*, 2023). Untuk mencapai hal ini, perusahaan harus memberikan pengarahan yang terstruktur dan efektif, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, Nuruzzaman (2021) menekankan bahwa motivasi merupakan faktor utama dalam menilai hasil kerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, memenuhi kebutuhan hidup mereka melalui kompensasi yang diperoleh, serta meningkatkan etos kerja mereka. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab, berani mengambil risiko, dan berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan.

Mangkunegara (2021) menjelaskan kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh dari kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal sangat bergantung pada adanya kerjasama yang baik antara pimpinan dan staf dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain itu, faktor kepemimpinan juga menjadi elemen kunci dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi.

Pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Namun, dalam kenyataannya, banyak karyawan yang merasa kurang termotivasi, yang mengarah pada rendahnya kinerja mereka. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Fransiska dan Tupti (2020), dan Hidayat (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Syafnur (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Gap* penelitian ini menunjukkan adanya ketidakpastian dalam kaitan antara motivasi dan kinerja karyawan, yang mendorong perlunya penelitian lebih lanjut untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan konstruksi seperti PT Nindya Karya, yang memiliki tantangan unik dalam pengelolaan tenaga kerja di berbagai proyek besar dengan tenggat waktu yang ketat.

Kasmir (2019) mengemukakan bahwa terdapat sepuluh faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kompetensi dan keterampilan, pengetahuan, rancangan kerja, karakter, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Dari sepuluh faktor tersebut, penelitian ini akan lebih fokus pada motivasi kerja sebagai faktor yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja dapat secara langsung meningkatkan semangat, produktivitas, dan dedikasi karyawan dalam bekerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi hasil kerja dan kontribusi mereka terhadap perusahaan.

PT Nindya Karya adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang konstruksi, EPC, dan investasi, dengan lima pilar bisnis utama, yaitu konstruksi, energi, manufaktur, properti, dan jalan tol. Sebagai bagian dari Holding Danareksa, PT Nindya Karya telah mengerjakan berbagai proyek besar di seluruh Indonesia, termasuk proyek infrastruktur seperti irigasi, bendungan, dermaga, bandara, rumah sakit, apartemen, hotel, dan jalan tol. Penelitian ini berfokus pada karyawan yang terlibat dalam “Proyek Jalan Paket C di Kawasan 1B-1C di Ibu Kota Nusantara”.

Fenomena yang terjadi dalam proyek jalan paket C di kawasan pada Ibu Kota Nusantara yang dikerjakan oleh PT Nindya Karya dapat dilihat dari beberapa perspektif yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan. Proyek besar dan ambisius ini menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya berkualitas, tetapi juga memiliki tingkat motivasi yang tinggi untuk menghadapi tantangan yang ada, baik dalam hal teknis maupun dalam pengelolaan proyek.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi kepada Penyedia Jasa (Kontraktor) dalam pelaksanaan proyeknya, PT Nindya Karya menghadapi beberapa masalah yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Salah satu masalah yang muncul adalah kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan pekerja lapangan, yang menyebabkan ketidakjelasan tugas, penundaan dalam proses pengambilan keputusan, serta kesulitan dalam mengidentifikasi masalah di lapangan. Selain itu, dalam proyek sebesar ini, seringkali terdapat tekanan yang tinggi untuk mencapai

tenggat waktu yang telah ditentukan, yang bisa menurunkan semangat dan motivasi pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

PT Nindya Karya juga menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang terlibat dalam proyek ini, di mana terdapat kecenderungan kurangnya pelatihan atau pengembangan kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi kompleksitas proyek infrastruktur berskala besar. Ketidakmampuan untuk mempertahankan motivasi yang tinggi bisa berujung pada penurunan kinerja karyawan, baik dalam hal produktivitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nindya Karya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja di perusahaan konstruksi, serta memberikan kontribusi praktis dalam pengelolaan SDM di sektor ini. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, khususnya di sektor yang memiliki karakteristik pekerjaan yang berat dan penuh tantangan, seperti industri konstruksi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nindya Karya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nindya Karya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat diharapkan menjadi bahan acuan atau referensi pada bidang ilmu sumber daya manusia, khususnya pada bagian motivasi dan kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau pertimbangan bagi pimpinan PT Nindya Karya