

Analisis Pengaruh Reward Terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi (Studi Kasus: Pekerjaan *Pier* Proyek Kereta Cepat Jakarta-Bandung)

RIZKA INDRI MEUTIA^{1*}, PUREZA MARENHAPUTRI²

¹ Program Studi Teknik Perawatan dan Perbaikan Gedung, Politeknik Negeri Bandung, Indonesia

² Program Studi Teknik Konstruksi Sipil, Politeknik Negeri Bandung, Indonesia

Email: rizka.indri@polban.ac.id

ABSTRAK

Produktivitas dalam pekerjaan konstruksi merupakan ukuran penting untuk menilai sejauh mana sumber daya antara lain pekerja, material, peralatan, dan manajemen dimanfaatkan secara optimal dalam proses pelaksanaan proyek. Selain dipengaruhi oleh aspek teknis, produktivitas juga dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial dan psikologis. Salah satu faktor yang ditinjau adalah pemberian reward atau penghargaan terhadap karyawan. Penelitian ini mengkaji pengaruh pemberian reward terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi, dengan mengambil studi kasus pada pekerjaan pembangunan pier di proyek Kereta Api Cepat Jakarta-Bandung. Dalam upaya mempercepat durasi pekerjaan, pihak pelaksana menerapkan strategi pemberian reward sebagai bentuk motivasi kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa reward memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Dengan pemberian reward produktivitas tenaga kerja dalam pekerjaan pier meningkat dari 0,022 pier/hari menjadi 0,04 pier/hari. Selain itu, pemberian reward juga memunculkan pola kerja baru yang mengarah kepada usaha peningkatan produktivitas kerja seperti disiplin memulai kerja lebih pagi dan peningkatan semangat untuk bekerja lembur. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pendekatan manajerial yang tidak hanya fokus pada teknis pelaksanaan, tetapi juga memperhatikan aspek penghargaan terhadap tenaga kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja proyek secara keseluruhan.

Kata kunci: produktivitas, reward

ABSTRACT

Productivity in construction work is a crucial measure to assess how effectively resources such as worker, materials, equipment, and management are utilized during project implementation. In addition to being influenced by technical aspects, productivity is also affected by social and psychological factors. One of the factors examined in this study is the provision of reward or incentives to workers. This research investigates the effect of reward systems on the productivity of construction worker, using a case study of pier construction in the Jakarta-Bandung High-Speed Railway project. In an effort to accelerate project duration, the contractor implemented a reward strategy as a motivational approach. The findings indicate that rewards had a positive impact on worker productivity, increasing the rate from 0.022 piers/day to 0.04 piers/day. Additionally, the reward system encouraged new working patterns aimed at improving productivity, such as increased discipline to start work earlier and greater enthusiasm for working overtime. This study highlights the importance of managerial approaches that go beyond technical execution by incorporating recognition and motivation strategies as integral components in enhancing overall project performance.

Keywords: productivity, reward

1. PENDAHULUAN

Produktivitas memiliki arti yang luas tergantung dari konteks pemakaiannya. Secara umum, Produktivitas adalah istilah dalam kegiatan produksi yang digunakan sebagai perbandingan antara luaran (*output*) dengan masukan (*input*). Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menggambarkan seberapa baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat juga didefinisikan sebagai ukuran efisiensi produksi yang dijalankan [1]. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengonsumsi masukan tertentu [2].

Di dalam konteks pekerjaan konstruksi, produktivitas merupakan suatu ukuran yang mencoba mengukur efektivitas keterampilan manajemen, pekerja, material, peralatan, perkakas, dan ruang kerja yang digunakan pada atau untuk mendukung aktivitas kerja untuk menghasilkan bangunan jadi, seperti pabrik, struktur, atau fasilitas tetap lainnya dengan biaya terendah dengan layak [3].

Suatu proses konstruksi dimulai dengan adanya masukan (*input*) yaitu *resource* yang berupa material, personel, peralatan, manajemen, dan uang. *Resource* ini akan diproses di dalam sistem dalam proses produksi unit konstruksi. Di bagian akhir akan ada keluaran (*output*) berupa unit produksi atau hasil kerja. Sepanjang proses ini terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas.

Jika meninjau penelitian-penelitian sebelumnya, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh usia kerja, motivasi dan pengalaman kerja [4]. Tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja dan jenis kelamin mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja [5]. Pengawasan, kompetensi dan pengalaman kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja [6]. Pengembangan sumber daya juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja [7].

Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya: motivasi (perencanaan, komunikasi, lingkungan kerja, disiplin dan *reward*), kurva belajar, keterbatasan fisik, kru dan *team work*, faktor lingkungan, ruang kerja, isu *safety* dan perencanaan *site* kerja [8]. Motivasi adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan, salah satunya adalah uang insentif, gaya kepemimpinan, dll [9]. Di dalam penelitian ini, faktor *reward* akan dibahas kaitannya dengan produktivitas kerja.

Reward adalah sebuah bentuk hadiah atau penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap prestasi yang telah dicapai karyawannya [10]. Pemberian *reward* merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia sebagai bentuk perhatian positif dari perusahaan, yang mempunyai tujuan untuk memotivasi, memberi semangat, mendorong partisipasi sehingga karyawan mampu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan [11]. *Reward* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [12] [13] [14].

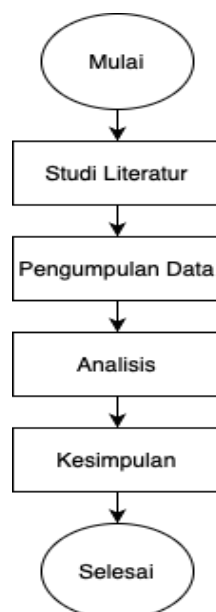
Dalam pelaksanaan proyek konstruksi, produktivitas pekerja menjadi hal yang perlu diperhatikan. Pekerja merupakan salah satu *resource* yang sangat berpengaruh pada proses dan hasil di dalam pelaksanaan proyek konstruksi. Tiga pilar yang harus dicapai dalam suatu proyek konstruksi adalah mutu, biaya dan waktu. Tercapainya ketiga pilar ini tentu tidak lepas dari keberhasilan dalam menjaga pencapaian dan peningkatan produktivitas. Produktivitas

mengindikasikan kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan suatu kuantitas pekerjaan per satuan waktu [15].

Penyelesaian pekerjaan konstruksi kerap kali dihadapkan dengan batas waktu tertentu. Hal ini terjadi dengan seiringnya pemenuhan kebutuhan terhadap gedung maupun infrastruktur lainnya. Salah satunya pada pembangunan pier di proyek Kereta Api Cepat Jakarta-Bandung. Pembangunan ini diharuskan untuk selesai lebih cepat. Hal ini membuat pelaksana pekerjaan salam hal ini kontraktor melakukan upaya agar produktivitas pekerjaanya meningkat. Pelaksana pekerjaan memberikan sejumlah *reward* untuk memotivasi pekerjaanya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. Di dalam penelitian ini akan dibahas pengaruh dari pemberian reward tersebut terhadap produktivitas pekerja konstruksi.

2. METODOLOGI

Tahapan dalam penelitian ini divisualisasikan melalui diagram alir yang disajikan pada **Gambar 1**. Penelitian diawali dengan melakukan studi literatur terkait konsep produktivitas dan faktor motivasi berupa *reward*. Studi literatur ini digunakan untuk mendapatkan informasi dan menganalisis penelitian terdahulu yang memiliki topik terkait. Selanjutnya dilakukan pengumpulan data sebagai bahan analisis dari studi kasus. Data yang dikumpulkan berupa data produktivitas sebelum pemberian *reward*, jenis *reward* dan produktivitas setelah pemberian *reward*. Data tersebut akan dianalisis hingga dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini.



Gambar 1. Metode penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pekerjaan *pier* yang ditinjau dalam studi kasus penelitian ini adalah *pier* di *section 3* (DK 82–DK 114). Pekerjaan *pier* dapat dibagi menjadi lima bagian besar yaitu pekerjaan *bore pile*, pekerjaan *pile cap*, pekerjaan *pier body*, pekerjaan *pier head* dan pedestal. Produktivitas dari pekerjaan *pier* ini dihitung dalam satuan *pier* yang terbangun terhadap waktu.

Sebelum diberikan *reward*, pengerjaan *pier* ini membutuhkan waktu pengerjaan 45 hari dengan dua grup kerja yang terdiri dari 10 tenaga kerja per grup. Dari data awal tersebut didapatkan produktivitas awal dari pekerjaan *pier* sebagai berikut.

$$\text{Produktivitas}_{\text{awal}} = \frac{1 \text{ pier}}{\text{durasi (hari)}}$$
$$\text{Produktivitas}_{\text{awal}} = \frac{1 \text{ pier}}{45 \text{ hari}} = 0,022 \frac{\text{pier}}{\text{hari}}$$

Sehingga didapat produktivitas awal untuk pekerjaan *pier* per harinya senilai 0,022 *pier*/hari, yang artinya dengan 2 grup pekerja dapat menyelesaikan 0,022 bagian *pier* per harinya.

Kontraktor menginstuksikan tenaga kerjanya, yang melaksanakan pekerjaan *pier* di *section 3* untuk menyelesaikan *pier* dalam waktu 25 hari. Percepatan pelaksanaan pekerjaan *pier* ini diiringi dengan *reward* berupa kompensasi uang sejumlah Rp. 20.000.000,- untuk satu grup. Dengan adanya *reward* ini diharapkan pekerja akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih cepat.

Dalam pelaksanaan pencapaian target, terdapat pola kerja baru yang dilakukan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan *pier* lebih cepat dari sebelumnya, seperti:

- a. Pekerja memulai pekerjaan lebih pagi.
- b. Peningkatan jam lembur.

Dengan adanya pemberian *reward*, disini terlihat perubahan pola kerja yang mengarah pada usaha peningkatan produktivitas kerja. Pekerja menjadi lebih rajin dan disiplin untuk mencapai target yang diberikan, sehingga pelaksanaan pekerjaan *pier* dapat diselesaikan dalam 25 hari.

Setelah adanya *reward*, durasi pekerjaan yang semula 45 hari dapat ditekan menjadi 25 hari. Sehingga, produktivitas setelah pemberian *reward* dapat dihitung sebagai berikut.

$$\text{Produktivitas}_{\text{reward}} = \frac{1 \text{ pier}}{\text{durasi (hari)}}$$
$$\text{Produktivitas}_{\text{reward}} = \frac{1 \text{ pier}}{25 \text{ hari}} = 0,040 \frac{\text{pier}}{\text{hari}}$$

Dengan adanya pemberian *reward*, produktivitas yang awalnya 0,022 *pier*/hari meningkat menjadi 0,040 *pier*/hari. Untuk mengetahui kenaikan produktivitasnya, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\text{Kenaikan Produktivitas} = \frac{\text{Produktivitas}_{\text{reward}} - \text{Produktivitas}_{\text{awal}}}{\text{Produktivitas}_{\text{awal}}} \times 100\%$$
$$\text{Kenaikan Produktivitas} = \frac{0,040 - 0,022}{0,022} \times 100\% = 82\%$$

Didapat kenaikan produktivitas sebesar 80% untuk percepatan durasi pekerjaan sebanyak 20 hari. Dari data studi kasus ini, terbukti bahwa dengan adanya pemberian *reward* maka terjadi peningkatan produktivitas kerja. Pekerjaan *pier* selesai lebih cepat dan pekerja mendapat *reward* berupa uang.

Setelah adanya *reward*, durasi pekerjaan pier tetap konsisten 25 hari. Hal ini dikarenakan pekerja sudah terbiasa dalam penerapan pola kerja baru seperti jam masuk yang lebih awal dan jam lembur yang ditingkatkan.

Setelah meninjau dari segi peningkatan produktivitas, pengaruh pemberian *reward* akan dibahas terhadap biaya yang dikeluarkan oleh pelaksana pekerjaan dalam hal ini adalah kontraktor. Pemangkasannya satu hari kerja akan sangat berarti pada biaya total pekerjaan. Biaya total pekerjaan akan berkurang seiring dengan berkurangnya durasi kerja, terutama pada biaya yang harus dikeluarkan per hari oleh kontraktor.

Salah satu biaya per hari yang harus dikeluarkan oleh kontraktor adalah biaya sewa alat berat. Biaya untuk sewa *crane* sebesar Rp. 6.000.000,- per harinya dengan pemakaian *crane* sejumlah satu unit. Jika percepatan durasi kerja dengan pemberian *reward* adalah sebesar 20 hari, maka penghematan biaya jika hanya memperhitungkan biaya sewa harian alat berat dapat dihitung sebagai berikut.

$$\text{Penghematan Biaya} = (\text{Percepatan Durasi} \times \text{Harga Sewa Crane}) - \text{Reward}$$

$$\text{Penghematan Biaya} = \left(20 \text{ hari} \times \frac{\text{Rp. 6.000.000}}{\text{hari}} \right) - (2 \times \text{Rp. 20.000.000})$$

$$\text{Penghematan Biaya} = \text{Rp. 80.000.000}$$

Dari perhitungan di atas didapatkan bahwa, dengan memberikan sejumlah *reward* kepada pekerja (Rp. 20.000.000,- /tim), kontraktor mendapatkan penghematan biaya sewa alat berat hingga Rp. 80.000.000,-. Sehingga selain dapat meningkatkan produktivitas kerja pekerja konstruksi, pemberian *reward* juga dapat memberikan penghematan biaya bagi pelaksana pekerjaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pada pekerjaan *pier* proyek Kereta Cepat Jakarta-Bandung, *reward* memberikan pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Dengan pemberian *reward* produktivitas tenaga kerja dalam pekerjaan *pier* meningkat dari 0,022 *pier*/hari menjadi 0,04 *pier*/hari.
3. Peningkatan produktivitas akibat dari *reward* mencapai 82%.
4. Pemberian *reward* dapat memunculkan pola kerja baru yang mengarah kepada usaha peningkatan produktivitas kerja.
5. Dengan meningkatnya produktivitas tenaga kerja, durasi proyek dapat dipercepat sehingga kontraktor dapat menghemat sejumlah biaya.
6. Pemberian *reward* berperan sebagai pemicu bagi tenaga kerja untuk terus meningkatkan produktivitas mereka.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada Politeknik Negeri Bandung dan WIKA atas segala bentuk dukungan dan kontribusi yang telah memungkinkan terselesaikannya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] P. S., Nugroho, (2012). "Peningkatan Produktivitas Konstruksi Melalui Pemilihan Metode Konstruksi Improvement of Construction Productivity Through Construction Method Selection", *Dinamika Rekayasa*, 8(1), pp. 25–30. <https://doi.org/10.20884/1.dr.2012.8.1.56>
- [2] M. Panjaitan, (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", *Jurnal Manajemen*, 3(2), pp. 1–5. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- [3] C. H., Oglesby, H. W., Parker, & G. A., Howell, (1989). "Productivity Improvement in Construction", McGraw-Hill Book Co., New York.
- [4] B., Rismayadi, (2015). "Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (studi kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)", *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, 1(1). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>
- [5] I. Ukkas, (2017). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecilkota Palopo", *Kelola: Journal of Islamic Education*, 2(2), pp. 187–198. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.440>
- [6] L., Nevira, T., Putri, & R., Triana, (2023). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang", *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(1), pp. 51–69. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i1.48>
- [7] Y. D., Putra, & A., Sobandi, (2019). "Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja," *JP MANPER (Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran)*, 4(1), pp. 127–133. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- [8] S. P., Dozzi, & S. M., AbouRizk, (1993). "Productivity in Construction", Institute for Research in Construction, National Research Council, Ottawa, Ontario, Canada.
- [9] M., Trihudiyatmanto, (2017). "Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris pada Industri Karoseri 'Sakera' Magelang)", 4(1), pp. 64–73. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v4i1.407>
- [10] M. F. A., Pratama, & W. P. P., Handayani, (2022). "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), pp. 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- [11] D., Prasada, N., Oktavianti, & L. S., Kristianti, (2020). "Pengaruh Pemberian Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Jaya Di Surabaya", *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), pp. 69–76. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i1.7315>
- [12] D., Saputra, Nurlina, & L., Hasan, (2017). "Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), pp. 1–4.
- [13] S., Suci, M., Sari, S., Khasanah, S., Pasha, & V. F., Sanjaya, (2021). "Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung)", *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1), pp. 57–66.
- [14] A., Wirawan, & I. N., Afani, (2018). "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa", *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), pp. 76–91. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1124>
- [15] E., Elizar, (2020). "Analisis Produktivitas Pekerja Dengan Konsep Value Stream Mapping Pada Pekerjaan Kolom dan Balok", *Jurnal Teknik Sipil dan Teknologi Konstruksi*, 6(1), pp. 31–40. <https://doi.org/10.35308/jts-utu.v6i1.1955>