

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kabupaten Pasuruan merupakan suatu daerah administratif di Provinsi Jawa Timur yang memiliki pusat pemerintahan di Bangil. Konektivitas yang sangat baik berkat letaknya di persimpangan jalur ekonomi utama Surabaya-Jember dan Surabaya-Malang telah menjadi keunggulan Kabupaten Pasuruan. Aksesibilitas yang mudah ini tidak hanya efisien dalam mendistribusikan barang dan jasa, akan tetapi juga mendorong pertumbuhan sektor pariwisata dan perdagangan. Dengan potensi alam yang melimpah dan dukungan infrastruktur yang memadai, Pasuruan telah tumbuh menjadi pusat industri yang penting, terutama dengan adanya kawasan industri PIER. Hal ini menjadikan Pasuruan sebagai salah satu daerah dengan pertumbuhan ekonomi yang pesat di Jawa Timur.

Pertumbuhan ekonomi Kabupaten Pasuruan salah satunya sangat dipengaruhi oleh sektor konstruksi yang dinamis. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan tahun 2023, sektor ini berkontribusi sebesar 11,08 % terhadap total perekonomian daerah. Potensi besar sektor konstruksi di wilayah ini diakui oleh *Real Estate Indonesia (REI)* yang melihat Bangil sebagai salah satu lokasi strategis untuk pengembangan properti (<https://radarbromo.jawapos.com>). Letak geografis yang strategis Bangil tidak hanya menarik minat investor, tetapi juga membuka peluang kerja yang luas bagi masyarakat lokal, mulai dari tenaga kerja terampil di bidang konstruksi hingga sektor jasa penunjang lainnya. Dengan demikian, pengembangan sektor konstruksi di Kabupaten Pasuruan tidak hanya mendorong pertumbuhan ekonomi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup masyarakat dengan menyerap tenaga kerja dan menaikkan

pendapatan.

Kunci keberhasilan industri properti yang dinamis ini ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Seperti yang ditegaskan oleh Mathis dan Jackson (2017:4), bahwa manajemen SDM yang efektif berperan krusial dalam mengoptimalkan potensi karyawan dalam mewujudkan sasaran organisasi. Produktivitas tenaga kerja konstruksi menjadi salah satu indikator penting keberhasilan tersebut. Sejalan dengan pandangan Sedarmayanti (2018:241), menekankan bahwa produktivitas diartikan dengan mengoptimalkan penggunaan segala sumber daya yang dimiliki, mulai dari bahanbaku hingga tenaga kerja, untuk menciptakan barang atau jasa dengan hasil yang maksimal. Produktivitas yang tinggi selain mengoptimalkan efisiensi dan daya saingperusahaan juga menjamin tercapainya target proyek tepat waktu. Pekerjaan konstruksi, dengan segala kompleksitasnya, membawa tantangan tersendiri yang secara langsung berimplikasi pada produktivitas tenaga kerja.

Menurut Siagian (2016:36), produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang dibagi menjadi dua kategori utama. Pertama, faktor intrinsik individu, seperti usia, kepribadian, kondisi fisik, tingkat kelelahan, dan motivasi kerja. Kedua, faktor eksternal yang berasal dari lingkungan sekitar individu, misalnya suara bising, pencahayaan, waktu istirahat, durasi kerja, upah, struktur organisasi, lingkungan sosial, dan dukungan keluarga. Selain itu, Hartatik (2014 : 219) menyebutkan bahwa produktivitas kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu tingkat pencapaian target, hasil akhir yang berkualitas, taraf kesalahan dan waktu yang diperlukan.

PT. Gama Waskita Graha Bangil merupakan perusahaan dalam bidang *developer* properti yang mempunyai visi untuk menjadi perusahaan yang paling dipercaya dalam menyediakan rumah berkualitas yang memenuhi kebutuhan dan

keinginan masyarakat. Perusahaan ini bersaing dengan perusahaan properti lain yang ada di Bangil salah satunya dengan menawarkan program pembayaran awal yang lebih terjangkau. Di bawah ini adalah daftar pengembang properti di Bangil yang menyediakan pilihan rumah *modern* dengan ukuran bangunan yang relatif kecil dan harga yang sangat kompetitif.

**Tabel 1.1 Daftar Perusahaan Properti di Bangil dengan Pembayaran Awal Terjangkau Tahun 2024**

No.	Perusahaan	Type Rumah	Harga	Uang Muka
1	PT. Kautsar Property Nusantara	Tipe 30/66	Rp 180.000.000	Rp 10.000.000
2	PT. Insani Property Mandiri	Tipe 30/66	Rp 150.500.000	Rp 8.000.000
3	PT. Griya Anugerah Persada Sejahtera	Tipe 30/66	Rp 166.000.000	Rp 8.000.000
4	PT. Sapphire Indah Permai	Tipe 30/66	Rp 166.000.000	Rp 5.000.000
5	PT. Harissa Vi Pratama	Tipe 30/66	Rp 150.000.000	Rp 4.000.000
6	PT. Gama Waskita Graha	Tipe 30/66	Rp 150.500.000	Rp 1.500.000

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Tabel 1.1 mencantumkan daftar enam perusahaan properti di Bangil yang menawarkan rumah tipe 30/66 dengan pembayaran awal bervariasi pada tahun 2024. PT Gama Waskita Graha menyediakan uang muka paling terjangkau, yaitu Rp 1.500.000. Sebaliknya, PT Kautsar Property Nusantara menetapkan uang muka tertinggi, mencapai Rp 10.000.000, atau sekitar enam kali lipat dari PT Gama Waskita Graha. PT Insani Property Mandiri dan PT Griya Anugerah Persada Sejahtera menawarkan uang muka masing-masing Rp 8.000.000. Uang muka sebesar Rp 5.000.000 ditetapkan oleh PT Sapphire Indah Permai, sedangkan PT Harissa Vi Pratama menetapkan Rp 4.000.000. Perbedaan uang muka ini menjadikan PT Gama Waskita Graha sebagai pilihan ideal bagi pembeli dengan anggaran terbatas. Pilihan uang muka yang terjangkau memberi peluang lebih luas

bagi masyarakat untuk memiliki rumah di Bangil.

PT. Gama Waskita Graha dalam menjalankan kegiatan operasional memiliki tenaga kerja formal dan informal yang dikelompokkan menjadi beberapa Departemen sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Tenaga Kerja PT. Gama Waskita Graha Tahun 2024**

No	Departemen	Jumlah Tenaga Kerja
1.	Produksi	110
2.	HRD,Umum & Legalitas	3
3.	Marketing	7
4.	Keuangan & Tax	2
	Total	122

Sumber : Staff HRD PT. Gama Waskita Graha Bangil (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2, Departemen Produksi di PT. Gama Waskita Graha memiliki jumlah tenaga kerja terbanyak, yaitu 110 orang dari total 122 tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas produksi menjadi inti operasional perusahaan. Sebagai bagian yang bertanggung jawab langsung atas pembuatan dan penyelesaian proyek konstruksi, tenaga kerja produksi memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan proyek dan kepuasan klien. Sementara departemen lain seperti HRD, *Marketing*, dan Keuangan bersifat mendukung. Dengan tuntutan keterampilan teknis dan koordinasi yang tinggi, tenaga kerja produksi tidak hanya memastikan proyek selesai tepat waktu, tetapi juga memenuhi standar kualitas yang diharapkan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas bagian produksi PT. Gama Waskita Graha Bangil menyusun perencanaan realisasi dalam menyelesaikan target pembangunan unit rumah pada tahun 2019-2023 sebagai berikut :

**Tabel 1.3 Perencanaan Perhitungan Realisasi untuk Penyelesaian Unit Rumah  
di PT. GamaWaskita Graha Bangil Periode 2019-2023**

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Tim	Tenaga Kerja/Tim	Luas Lahan (m <sup>2</sup> )	Target Waktu Penyelesaian	Jumlah Target Unit Yang Harus Diselesaikan	Rencana Realisasi Produktivitas Per Bulan	
							Per Tim	Per Tenaga Kerja
2019	125 Orang	10	12-13 Orang	10.371 m <sup>2</sup>	12 bulan	110 unit	11 unit/tim	6,91m <sup>2</sup> /orang
2020	135 Orang	10	13-14 Orang	10.843 m <sup>2</sup>	12 bulan	115 unit	11.5 unit/tim	6,69m <sup>2</sup> /orang
2021	140 Orang	10	14 Orang	11.786 m <sup>2</sup>	12 bulan	125 unit	12.5 unit/tim	7,02m <sup>2</sup> /orang
2022	158 Orang	10	16 Orang	14.143 m <sup>2</sup>	12 bulan	150 unit	15 unit/tim	7,46m <sup>2</sup> /orang
2023	165 Orang	10	16-17 Orang	15.086m <sup>2</sup>	12 bulan	160 unit	16 unit/tim	7,63m <sup>2</sup> /orang

Sumber : PT. Gama Waskita Graha Bangil (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 1.3, PT. Gama Waskita Graha telah merancang rencana realisasi target penyelesaian unit rumah dengan mempertimbangkan produktivitas tenaga kerja konstruksi bagian produksi untuk memaksimalkan efisiensi sumber daya dan meningkatkan kapasitas produksi. Dalam perencanaan tersebut, PT. Gama Waskita Graha membagi tenaga kerja menjadi 10 tim, di mana pembagian tersebut memungkinkan tercapainya target penyelesaian unit rumah dan luas lahan secara konsisten dalam periode waktu yang telah ditentukan, yaitu 12 bulan. Pada tahun 2019, dengan jumlah tenaga kerja 125 orang yang dibagi menjadi 10 tim, maka 9 tim terdiri dari 12 orang dan 1 tim terdiri dari 13 orang. Setiap tim ditargetkan untuk menyelesaikan 11 unit per bulan, sehingga dapat mencapai target 110 unit dalam 12 bulan. Dengan produktivitas yang direncanakan, setiap tenaga kerja dapat menyelesaikan 6,69 m<sup>2</sup> per bulan untuk pembangunan perumahan tipe 30/66.

Pada tahun 2023 PT. Gama Waskita Graha merencanakan target produktivitas per tim meningkat menjadi 16 unit per bulan, sementara produktivitas per tenaga kerja per bulan yang diperhitungkan dari 6,91 m<sup>2</sup> pada tahun 2019 menjadi 7,63 m<sup>2</sup> pada tahun 2023. Dengan perencanaan realisasi penyelesaian unit rumah PT. Gama Waskita Graha berupaya mencapai target yang lebih tinggi dengan meningkatkan efisiensi dan kinerja setiap tim, yang tercermin dalam perencanaan produktivitas yang telah ditetapkan. Namun, pada penyelesaian unit rumah mengindikasikan bahwa target yang ditetapkan oleh PT Gama Waskita Graha belum dapat tercapai secara optimal.

**Tabel 1.4 Rekapitulasi Capaian Penyelesaian Unit Rumah di PT. Gama  
Waskita Graha Bangil Periode 2019-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja</b>	<b>Target Waktu Penyelesaian</b>	<b>Jumlah Target Unit Yang Harus Diselesaikan</b>	<b>Jumlah Rumah yang Selesai</b>	<b>Persentase Capaian (%)</b>
2019	125 Orang	12 bulan	110 unit	87 unit	79.09%
2020	135 Orang	12 bulan	115 unit	102 unit	88.70%
2021	140 Orang	12 bulan	125 unit	123 unit	98.40%
2022	158 Orang	12 bulan	150 unit	142 unit	94.00%
2023	165 Orang	12 bulan	160 unit	156 unit	97.50%

Sumber : PT. Gama Waskita Graha Bangil (2024)

Tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa produktivitas tenaga kerja konstruksi pada tahun 2019 PT. Gama Waskita Graha memiliki 125 tenaga kerja konstruksi dengan target penyelesaian 110 unit rumah, namun hanya berhasil menyelesaikan 87 unit atau sekitar 79.09% dari target. Penurunan produktivitas di tahun ini disebabkan oleh keterbatasan jumlah tenaga kerja yang tidak cukup untuk menangani volume pekerjaan dan target penyelesaian yang telah ditetapkan. Perusahaan kesulitan dalam merekrut tenaga kerja tambahan atau mengganti kurang produktif.

Pada tahun 2020 produktivitas mengalami sedikit peningkatan karena penambahan tenaga kerja namun capaian hanya 88.70% dari target. Hal ini tidak hanya disebabkan karena masalah kesehatan para pekerja akibat pandemi tetapi juga tekanan proyek yang semakin besar untuk segera diselesaikan tepat waktu. Pandemi membatasi jumlah tenaga kerja yang tersedia sehingga tim tidak dapat dioptimalkan secara efektif, selain itu, adanya tuntutan tambahan *design* dan spesifikasi bangunan menambah beban kerja, yang membuat waktu penyelesaian menjadi lebih lama dan mempengaruhi efisiensi. Selanjutnya, pada 2021 perusahaan mulai menambah lagi tenaga kerja menjadi 140 orang yang membantu dalam meningkatkan produktivitas menjadi 98.40%. peningkatan ini didukung oleh

pemerataan tugas dan adaptasi perusahaan terhadap tuntutan klien sehingga proses kerja dapat diatur ulang sesuai kebutuhan proyek.

Pada tahun 2022 terjadi penurunan capaian target yaitu 94%, penurunan ini disebabkan tekanan semakin besar untuk menyelesaikan proyek dalam tenggat waktu ketat. Banyak proyek yang membutuhkan penyelesaian cepat akibat permintaan pasar dan tekanan beberapa klien semakin tinggi. Disamping itu adanya tuntutan desain dari klien yang lebih rumit dan detail memaksa tim konstruksi untuk bekerja ekstra dalam menyesuaikan spesifikasi bangunan. Kondisi ini meningkatkan tekanan tim dan menyebabkan kelelahan serta berkurangnya efisiensi kerja, meskipun jumlah tenaga kerja telah ditingkatkan. Pada tahun 2023, perusahaan berusaha keras untuk menambah tenaga kerja menjadi 165 orang. Hasilnya produktivitas capaian meningkat menjadi 97.50% dari target. Perusahaan berusaha meningkatkan koordinasi tim dan distribusi tugas lebih baik ke tenaga kerja konstruksi meskipun terdapat tekanan proyek dan tuntutan klien yang besar.

Berdasarkan pendapat Siagian (2016:36), produktivitas kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya kondisi fisik pekerja, tingkat kelelahan, dan tingkat motivasi yang dimiliki. Faktor-faktor ini menjadi penyebab dari *burnout*, terutama jika kelelahan yang dialami terus-menerus tanpa adanya upaya untuk mengelola atau mengatasinya. *Burnout* biasanya ditandai dengan rasa lelah yang ekstrem seperti tingkat stres dan dampaknya pada kesejahteraan mental pekerja. Berdasarkan fenomena tersebut tekanan dan tuntutan beban kerja dapat menjadi permasalahan bagi kesehatan mental tenaga kerja konstruksi, yaitu timbulnya ancaman stres. Akan tetapi, permasalahan tersebut masih berlanjut karena stres ini sering kali merupakan tanda awal dari terjadinya efek lanjutan yaitu *burnout*.

*Burnout* adalah kondisi lelah secara emosional, fisik, depersonalisasi, dan berdampak pada turunnya kinerja individu yang diakibatkan oleh stres kerja yang berkepanjangan (Alam 2022:42). Semakin sering merasa kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat pekerjaan, semakin menurun kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efektif (Siadari & Aulia, 2024). Dalam konteks konstruksi, *burnout* biasanya muncul ketika pekerja menghadapi beban kerja yang berat, tuntutan proyek yang tinggi, serta kurangnya dukungan manajerial. Kelelahan fisik dan mental yang dialami pekerja tidak hanya mengurangi motivasi, tetapi juga menghambat keterampilan tenaga kerja untuk bekerja efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil pra-survey terhadap 30 tenaga kerja konstruksi bagian produksi di PT Gama Waskita Graha melalui proses penyesuaian indikator *burnout*, diperoleh temuan mengenai gejala yang dialami oleh responden, yaitu:

**Tabel 1.5 Hasil Pra-Survey Gejala *Burnout* Tenaga Kerja Konstruksi PT. Gama Waskita Graha**

No.	Indikator	Pernyataan	Persentase Jawaban Responden
1.	<i>Exhaustion</i> (Kelelahan)	Saya mengalami kelelahan fisik akibat tingginya beban kerja lapangan yang tidak selesai sesuai target dan waktu penyelesaian terbatas.dalam lingkungan konstruksi	51.33%
		Saya merasa frustrasi dan tertekan karena tuntutan keluarga, sehingga sulit untuk fokus pada pekerjaan di konstruksi yang penuh dengan tekanan fisik dan risiko keselamatan.	50 %
2.	Depersonalisasi	Rutinitas pekerjaan sebagai tenaga kerja konstruksimembuat saya bosan dan jenuh	46.67 %
		Saya kehilangan semangat dalam menjalankan tugas sebagai tenaga kerja konstruksi.	50 %

No.	Indikator	Pernyataan	Persentase Jawaban Responden
3.	<i>Ineffective</i> (Tidak Efektif)	Saya merasa sulit untuk menyelesaikan target proyek pembangunan yang ditetapkan oleh PT. Gama Waskita Graha	53.33 %
		Saya pernah mengalami beberapa kekeliruan saat menyelesaikan proyek konstruksi di PT. Gama Waskita Graha	49.33 %
<b>Rata-Rata Persentase Jawaban <i>Burnout</i> Tenaga Kerja Konstruksi</b>			<b>50.11%</b>

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Tabel 1.5 hasil pra-survey gejala *burnout* pada pekerja konstruksi PT. Gama Waskita Graha Bangil memberikan jawaban sebesar 50,11%, dengan gejala utama meliputi kelelahan (*exhaustion*), depersonalisasi, dan ketidakefektifan (*ineffectiveness*). Pada aspek Exhaustion, 51,33% responden melaporkan mengalami kelelahan fisik akibat tingginya beban kerja dan tenggat waktu yang ketat, sementara 50% merasa frustrasi serta tertekan oleh tuntutan keluarga yang memengaruhi fokus kerja di lingkungan konstruksi yang penuh tekanan fisik dan risiko keselamatan. Dari aspek Depersonalisasi, 46,67% responden mengungkapkan kebosanan dan kejenuhan akibat rutinitas pekerjaan, sedangkan 50% kehilangan semangat dalam menjalankan tugas sebagai tenaga kerja konstruksi. Pada aspek *Ineffectiveness*, sebanyak 53,33% merasa kesulitan menyelesaikan target proyek pembangunan, dan 49,33% mengaku pernah melakukan kekeliruan saat menyelesaikan proyek. Temuan pra-survey ini mencerminkan adanya tekanan berat yang dihadapi tenaga kerja konstruksi, mulai dari tuntutan fisik dan mental hingga mempengaruhi efisiensi kerja.

Tantangan lain yang dihadapi perusahaan adalah kekurangan tenaga kerja konstruksi yang memadai, sehingga satu pekerja sering kali harus mengerjakan beberapa tugas yang seharusnya ditangani oleh beberapa orang. Contohnya, pekerjaan struktur yang idealnya melibatkan 5-8 tukang besi kerap dibantu oleh

pekerja bekisting, meskipun pekerjaan bekisting sendiri membutuhkan banyak tenaga. Selain itu, pekerja konstruksi sering lembur di hari libur untuk mengejar target proyek, yang berdampak pada kelelahan karena kurangnya waktu istirahat, terutama bagi pekerja dari luar daerah yang hanya pulang pada akhir pekan. Kurangnya istirahat ini diperburuk oleh tekanan desain bangunan yang kompleks dan tenggat waktu yang ketat, sehingga memengaruhi kualitas pekerjaan. Kondisi ini, jika dibiarkan, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis yang berkepanjangan (Djaelani et al., 2021). Fenomena tersebut lazim terjadi dalam sektor konstruksi yang dikenal dengan tuntutan tinggi dan kompleksitas hubungan antar pihak selama proses proyek (Baskoro et al., 2021).

Salah satu unsur yang berkontribusi pada produktivitas adalah lingkungan sosial. Lingkungan sosial merupakan suasana di mana individu berinteraksi dan berhubungan satu sama lain. Lingkungan sosial yang mendukung membangun kepercayaan antar anggota tim. Keberadaan ikatan kepercayaan antar anggota tim akan mendorong terciptanya lingkungan yang kondusif bagi pertukaran ide dan mengambil risiko, yang memperkuat kerjasama. Menurut Lukitasari (2023:499), untuk mencapai target yang ditetapkan membutuhkan lebih dari sekadar individu yang bekerja sendiri-sendiri. Kerjasama tim yang solid sebagai fondasi yang kuat untuk mewujudkan tujuan bersama. Hal ini berarti produktivitas seorang tenaga kerja tidak hanya diukur dari kinerja individu tetapi juga dari seberapa baik tenaga kerja tersebut berkontribusi pada tercapainya tujuan atau target yang ditentukan oleh timnya.

*Teamwork* merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam perusahaan. Menurut Busro (2018: 305), menggambarkan kerja sama tim sebagai suatu proses di mana anggota kelompok bekerja secara sinergis, saling melengkapi, dan saling memperkuat untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.. Pendapat lain

yang sejalan menurut Extiavisca, Ratna Ekawati, dan Ike Kusumawati (2021) kerja sama tim sebagai sebuah proses di mana individu-individu dengan beragam kemampuan saling melengkapi satu sama lain untuk menyelesaikan tugas bersama, dengan fokus pada hasil akhir yang melebihi pencapaian individu. Keberhasilan *teamwork* dipengaruhi oleh berbagai faktor kepercayaan tim, pengayaan pekerjaan (*job enrichment*), dan mendelegasikan tanggung jawab kepada anggota tim (Griffin, 2018:51).

Berdasarkan hasil pra-survey terhadap 30 tenaga kerja konstruksi di PT Gama Waskita Graha melalui proses penyesuaian indikator *teamwork*, diperoleh temuan mengenai kondisi kerjasama tim yang dialami oleh responden, yaitu:

**Tabel 1.6 Hasil Pra-Survey Teamwork Pada Tenaga Kerja Konstruksi PT. Gama Waskita Graha**

No.	Indikator	Pernyataan	Persentase Jawaban Responden
1.	Kemampuan menerima teman seprofesi	Saya merasa kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja baru di proyek konstruksi yang memiliki teknik kerja berbeda.	70.67 %
		Saya kurang nyaman bekerja sama dengan rekan kerja baru di lokasi proyek tanpa mengetahui pengalaman kerjanya di bidang konstruksi.	73.33 %
2.	Kemampuan berkomunikasi dalam kerja sama	Saya sering mengalami kesulitan memahami instruksi dari rekan kerja atau atasan selama pelaksanaan pekerjaan konstruksi	69.33 %
		Kurangnya komunikasi yang jelas antar anggota tim sering menyebabkan keterlambatan atau kesalahan dalam pekerjaan.	68.67 %
3.	Kemampuan bekerja dalam tim	Saya merasa ada ketidakharmonisan dalam tim di lokasi proyek, seperti kesulitan dalam koordinasi antar pekerja yang menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan konstruksi.	62.67 %

No.	Indikator	Pernyataan	Persentase Jawaban Responden
		Saya merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas bersama tim konstruksi karena adanya perbedaan cara kerja antar anggota tim, yang menghambat efisiensi penyelesaian pekerjaan di proyek.	68.67 %
4.	Kemampuan membina kerja sama	Saya merasa bahwa kurangnya koordinasi dengan rekan kerja menyebabkan ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas di proyek pembangunan.	69.33 %
		Saya sering mengalami kesulitan dalam mencapai kesepakatan dengan rekan kerja mengenai pembagian tugas yang mempengaruhi kelancaran kerja sama di proyek.	69.33 %
5.	<i>Positive thinking</i> terhadap teman seprofesi	Saya merasa sering kali rekan-rekan kerja di lapangan kurang memberikan dukungan satu sama lain ketika menghadapi kesulitan.	75.33 %
		Saya merasa bahwa rekan-rekan di lapangan lebih fokus pada kesalahan individu daripada mencari solusi secara bersama-sama ketika ada masalah di lapangan.	74.67 %
6.	Kemampuan saling mengingatkan kelemahan anggota tim	Saya tidak ragu mengingatkan rekan kerja jika mereka melakukan kesalahan, seperti memasang besi tulangan yang tidak sesuai gambar kerja.	70.67 %
		Saya memberi masukan kepada rekan kerja yang kurang teliti, seperti saat mencampur adukan beton dengan perbandingan yang salah.	74.67 %
7.	Kemampuan menerima saran dari anggota tim	Saya mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari rekan kerja, misalnya dalam metode kerja yang lebih efisien seperti teknik pengangkutan material.	74.67 %
		Saya menerima kritik dari rekan kerja saat melakukan kesalahan, seperti saat salah memasang bata atau salah mengukur jarak pekerjaan.	74.67 %
8.	Kemampuan saling memaafkan kesalahan tim	Saya memaafkan anggota tim yang melakukan kesalahan selama proyek dan lebih fokus untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	62 %
		Saya berusaha memaafkan rekan kerja yang berulang kali tidak menjaga kebersihan dan ketertiban di lokasi proyek, seperti tidak mengembalikan peralatan ke tempatnya.	66 %
<b>Rata-Rata Persentase Jawaban <i>Teamwork</i> Tenaga Kerja Konstruksi</b>			<b>70 %</b>

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Tabel 1.6 menunjukkan bahwa *teamwork* tenaga kerja konstruksi PT. Gama Waskita Graha sangat penting di lokasi konstruksi dengan rata-rata persentase

jawaban sebesar 70% yang menunjukkan kerjasama tim masih belum optimal dan terdapat beberapa permasalahan yang perlu diperbaiki. Responden mengungkapkan kesulitan dalam bekerja dengan rekan baru yang memiliki teknik kerja berbeda sebesar 70,67% dan kurangnya komunikasi yang jelas antar anggota tim sebesar 68,67%. Masalah koordinasi dan perbedaan cara kerja juga menjadi hambatan dalam mencapai efisiensi sebesar 62,67%. Sementara itu, responden cukup terbuka dalam memberi saran sebesar 74,67% dan menerima kritik dari rekan kerja sebesar 74,67%. Sikap positif terhadap sesama rekan kerja kurang optimal, dengan banyaknya fokus pada kesalahan individu sebesar 74,67% daripada mencari solusi bersama sebesar 75,33%. Namun, kemampuan untuk saling mengingatkan kesalahan sebesar 70,67% dan memaafkan kesalahan tim masih perlu ditingkatkan.

Fenomena yang ditemukan dari hasil observasi mendalam di PT. Gama Waskita Graha seperti keterlambatan akibat koordinasi buruk antara tim pengecoran beton dan pemasang rangka baja, sebagaimana terjadi di proyek perumahan Bangil Kota Baru, menegaskan dampak negatif dari komunikasi yang tidak efektif. Pekerja konstruksi di PT Gama Waskita Graha menunjukkan perbedaan latar belakang pelatihan pekerja menimbulkan kesenjangan keterampilan yang berdampak pada keterlambatan proyek, disebabkan kurangnya koordinasi antara tim pemasang rangka baja dan tim pengecoran beton. Pergantian operator alat berat yang sering juga menjadi kendala, karena pekerja baru perlu beradaptasi dengan alat dan metode kerja yang berbeda. Hal ini berdampak pada produktivitas dan efisiensi kerja. Penelitian Extiavisca, Ratna Ekawati, dan Ike Kusumawati (2021) menunjukkan bahwa kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan produktivitas, sementara studi Ajjad, Asri, dan Abdul Khaliq (2023) menyatakan bahwa interaksi dan koordinasi yang efektif antar anggota tim meningkatkan output tim tersebut.

Berdasarkan uraian fenomena dan penelitian sebelumnya yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa *burnout* dan *teamwork* merupakan faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh pada produktivitas tenaga kerja konstruksi, sehingga peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian melalui judul “Pengaruh *Burnout* dan *Teamwork* Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi Bagian Produksi di PT. Gama Waskita Graha Bangil Kabupaten Pasuruan”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan kajian terhadap fenomena yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah yang diambil adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi di PT. Gama Waskita Graha Bangil?
2. Apakah *Teamwork* berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi di PT. Gama Waskita Graha Bangil?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari rumusan masalah yang ada pada penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi di PT. Gama Waskita Graha Bangil
2. Untuk mengetahui pengaruh *Teamwork* terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi di PT. Gama Waskita Graha Bangil

## 1.4 Manfaat Penelitian

Pada tujuan penelitian yang telah ditentukan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi secara teoritis dan praktis, yakni:

### 1. Manfaat Teoritis

#### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk merancang program-program pengembangan karyawan yang lebih efektif, terutama dalam mengatasi masalah *burnout* dan meningkatkan kerjasama tim.

#### b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai titik acuan untuk melakukan perbandingan antara seluruh literatur manajemen sumber daya manusia yang telah dikaji dengan realitas empiris di lingkungan bisnis.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh PT. Gama Waskita Graha Bangil sebagai dasar untuk mengalokasikan sumber daya secara lebih efektif, misalnya dalam hal pelatihan, pengembangan karyawan, dan penyediaan fasilitas kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

#### b. Bagi Universitas

Penelitian ini bertujuan untuk memperkaya khazanah keilmuan, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan faktor-faktor yang produktivitas tenaga kerja, dilihat dari *burnout* dan *teamwork*, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur akademik di tingkat universitas.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan pedoman atau referensi untuk penelitian selanjutnya. Dengan menambahkan atau mengembangkan variabel, penelitian berikutnya dapat memberikan kontribusi lebih besar bagi perusahaan dalam mengidentifikasi faktor-faktor penentu produktivitas karyawann.

### 1.5 Kesenjangan Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pengaruh *burnout* dan *teamwork* terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi di PT. Gama Waskita Graha Bangil, Kabupaten Pasuruan. Penelitian-penelitian terdahulu telah menyinggung topik ini, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Selvia Devi dan Frianto (2021) dengan hasil penelitian variable *burnout* negatif dan tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Sebaliknya, Extiavisca, Ratna Ekawati, dan Ike Kusumawati (2021) memperoleh temuan yang berbeda yaitu kelelahan kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Pada variable *teamwork* penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Naisyah, Maheni, dan Tatit (2022) menunjukkan bahwa variabel *teamwork* dalam penelitiannya tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan produktivitas kerja. Sedangkan, dalam penelitian Extiavisca, Ratna Ekawati, dan Ike Kusumawati (2021) menunjukkan hasil bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian-penelitian terdahulu masih terdapat celah yang perlu diisi yaitu penelitian ini secara khusus meneliti kedua variabel tersebut dalam konteks perusahaan konstruksi tertentu di lokasi geografis yang spesifik. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi titik acuan bagi studi serupa di perusahaan atau sektor konstruksi lainnya. Sektor konstruksi dikenal sebagai

industri yang sangat menuntut secara fisik dan mental. Tekanan *deadline*, beban kerja tinggi, dan risiko keselamatan yang melekat pada pekerjaan konstruksi seringkali memicu kondisi *burnout* pada pekerja. *Burnout* yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja. Di sisi lain, kerja sama tim yang *solid* merupakan kunci keberhasilan dalam proyek konstruksi. Kurangnya sinergi antar anggota tim dapat menghambat komunikasi, koordinasi, dan pemecahan masalah, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas.

Penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi PT. Gama Waskita Graha dan perusahaan di sektor lainnya khususnya untuk pekerja di lapangan. Dengan memahami dan melakukan penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik bagaimana *burnout* dan *teamwork* mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, manajemen dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya. Sehingga, Hasil penelitian ini dapat menjadi titik tolak untuk mengembangkan program pelatihan, intervensi, atau kebijakan yang bertujuan untuk mengurangi tingkat *burnout* dan meningkatkan *teamwork* khususnya tenaga kerja bidang konstruksi.