

ANALISA MOTIVASI PEKERJA KONSTRUKSI DI KOTA TASIKMALAYA**Agi R. Hendardi¹⁾, Dicky Nurmayadi²⁾**^{1,2} Universitas Perjuangan Tasikmalayae-mail: agirivi@unper.ac.id ¹**Abstrak**

Studi tentang motivasi pekerja konstruksi terbatas pada pengetahuan yang relatif kecil. Meskipun ada banyak penelitian yang tersedia mengenai motivasi dan produktivitas, beberapa peneliti telah memberikan analisis komprehensif tentang motivasi pekerja konstruksi. Penelitian tersebut menyatakan bahwa produktivitas dalam konstruksi belum membaik dibandingkan dengan sektor industri lainnya seperti manufaktur. Tren ini telah digemakan dalam publikasi selama lima dekade terakhir, dan menyarankan bahwa motivasi adalah salah satu faktor kunci yang berpengaruh terhadap kinerja kru konstruksi [1]. Dalam penelitian ini akan dilakukan studi dan Analisa secara komprehensif mengenai motivasi para pekerja di sector konstruksi, khususnya pada level proyek, yang ada di Kota Tasikmalaya. Pengambilan data sampel dilakukan dengan cara interview langsung menemui para pekerja konstruksi di proyeknya masing-masing. Dalam melakukan interview akan digunakan instrument berupa kuesioner yang disusun berdasarkan kajian teori mengenai motivasi pekerja yang nantinya kuesioner ini akan menjadi suatu alat penilaian dari objek penelitian tersebut. Data tersebut kemudian dianalisis dan diuji validasi serta dikaji mengenai hubungan kecenderungan motivasi pekerja dengan jabatan di proyek dengan uji statistik. Penelitian ini diharapkan akan menambah informasi dalam mengelola sumber daya manusia pada kegiatan konstruksi di tingkat proyek baik bagi setiap PM sendiri maupun bagi intansi perusahaan kontraktor yang ada di Kota Tasikmalaya.

Kata Kunci : Motivasi, Pekerja Konstruksi, Proyek Konstruksi**Abstract**

Studies on construction worker motivation are limited to relatively little knowledge. Although there is a lot of research available on motivation and productivity, few researchers have provided a comprehensive analysis of construction worker motivation. The research states that productivity in construction has not improved compared to other industrial sectors such as manufacturing. This trend has been echoed in publications over the last five decades, and suggests that motivation is one of the key factors influencing construction crew performance [1]. In this research, a comprehensive study and analysis will be carried out regarding the motivation of workers in the construction sector, especially at the project level, in Tasikmalaya City. Sample data collection was carried out by direct interviews with construction workers on their respective projects. In conducting interviews, an instrument in the form of a questionnaire will be used, which is prepared based on theoretical studies regarding employee motivation, which will later become an assessment tool for the research object. The data was then analyzed and tested for validation as well as studying the relationship between employee motivation tendencies and position in the project using statistical tests. It is hoped that this research will add information in managing human resources in construction activities at the project level, both for each PM himself and for contractor company agencies in Tasikmalaya City.

Keywords: Motivation, Construction Workers, Construction Projects.**I. PENDAHULUAN**

Dunia konstruksi merupakan salah satu jenis kegiatan industri dengan daya tampung atau penyerapan tenaga kerja yang cukup tinggi, hal ini dikarenakan kegiatan tersebut sangat bergantung

pada tenaga manusia (labor intensive) [2]. Sehingga pada pelaksanaannya diperlukan seorang Pemimpin yang dapat memotivasi dan menginspirasi, dalam berjalanya suatu proses konstruksi.

Dalam kegiatan proyek konstruksi, Project

Manager (PM) sebagai pemimpin di lingkup proyek perlu memiliki sikap yang dinyatakan diatas. Berbagai masalah kompleks akan dihadapi oleh PM disetiap proyeknya masing-masing, diantaranya masalah mengenai pengelolaan sumber daya manusia. Seperti diketahui dalam kegiatan proyek konstruksi di Indonesia selalu melibatkan banyak pekerja kasar, khususnya di kota tasikmalaya. Keterlambatan industry konstruksi Indonesia dalam menerapkan berbagai teknologi terbaru menjadikan setiap kegiatan proyek konstruksi di Tasikmalaya masih mengandalkan tenaga manusia untuk menyelesaikan berbagai pekerjaannya.

Pengendalian sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah bagi setiap pemimpin organisasi kerja khususnya PM sebagai pemimpin di kegiatan proyek konstruksi. dalam pengendaliannya, PM perlu memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja di lapangan. Dalam memotivasi ini, PM juga perlu mengetahui sumber-sumber motivasi bagi para bawahannya agar dapat dengan efektif meningkatkan semangat kerja sehingga mempengaruhi produktivitas pekerjaan dan secara tidak langsung mempengaruhi keberlangsungan kegiatan proyek konstruksi menjadi semakin efisien.

Khususnya di Kota Tasikmalaya, belum ada temuan mengenai sumber motivasi pekerja di proyek konstruksi. Hal ini mendasari peneliti dan memunculkan keingintahuan “apa sumber utama motivasi dari para pekerja konstruksi di Tasikmalaya?”. Dengan adanya dinamika tersebut maka perlu dilakukan penelitian mengenai sumber motivasi para pekerja di Kota Tasikmalaya. Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan menambah informasi dalam mengelola sumber daya manusia pada kegiatan konstruksi di tingkat proyek baik bagi setiap PM sendiri maupun bagi intansi perusahaan kontraktor yang ada di Kota Tasikmalaya. Penelitian ini bertujuan untuk Mengidentifikasi motivasi dan demotivasi utama para pekerja konstruksi di Kota Tasikmalaya berdasarkan teori mashlow.

II. BAHAN DAN METODE/METODOLOGI

Motivasi

Secara alamiah setiap orang selalu diliputi kebutuhan dan sebagian besarkebutuhan itu tidak cukup kuat untuk mendorong seseorang untuk

berbuat sesuatupada suatu waktu tertentu. Kebutuhanmenjadi suatu dorongan baik, ketikakebutuhan itu muncul mencapai taraf intensitas yang cukup. Pemenuhankebutuhan selalu didasari oleh motif untuk memenuhinya. Dengan kata lain,motivasi dipakai untuk menunjukkan suatu keadaan dalam diri seseorang yangberasal dari akibat suatu kebutuhan.Istilah motivasi kerja sering dipakai untuk menyebut motivasi dalamlingkungan kerja. Dalam kepustakaan manajemen sering dipakai untukmenerangkan motivasi yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilakumanusia, cerminan yang paling sederhana tentang motivasi dapat dilihat dari aspek perilaku ini.Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi (motivation) ataumotif, antara lain kebutuhan (need), desakan (urge),keinginan (wish) dandorongan (drive).

Demikian pula dengan pengertian motivasi sendiri, banyak ditafsirkan berbeda-beda oleh para ahli sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing ahli tersebut. Siagian dalam [3] mendefinisikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Azwar dalam [4] mengemukakan bahwa motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Masih dalam literatur yang sama Hasibuan mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara itu menurut Yoeyong Rahsel dalam [5] mendefinisikan motivasi merupakan suatu kondisi yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang

dalam mencapai pemenuhan kebutuhannya dan merupakan suatu dorongan yang timbul untuk melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dapat memberikan rangsangan atau dorongan serta semangat kerja kepada pegawai sehingga dapat merubah perilaku pribadi orang tersebut dan digunakan sebagai tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar dapat bekerja sesuai yang diinginkan instansi.

Teori Kebutuhan dari Abraham H. Maslow

Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Maslow dalam [6] mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku ke arah kebutuhan yang paling tinggi (self actualization). Digambarkan dalam suatu hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow dalam, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological needs), meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (Security or safety needs), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (Affiliation or acceptance needs), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan (Esteem needs), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (Needs for selfactualization), dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Metode

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner ini dibuat berdasarkan studi literatur yang dilakukan.

Faktor-faktor yang akan dinilai merupakan faktor yang diambil berdasarkan teori kebutuhan Maslow. Dari teori tersebut kemudian dikembangkan lebih jauh lagi dengan mengintegrasikan faktor yang telah dikembangkan lebih dulu oleh peneliti sebelumnya. Kemudian setiap faktor yang dinilai akan diberikan skala penilaian dari angka 1—5 (skala likert).

Analisis Data

Analisa data dilakukan dengan menggunakan Relative Index (RI), berdasarkan kuesioner yang akan dibagikan dengan skala ukur 5 (lima). Juga dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada kuesioner yang sudah dibagikan untuk mendukung data hasil penelitian. Kuesioner yang dibagikan telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan bantuan program SPSS. Kuesioner tersebut kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Faktor – faktor motivasi yang nantinya dijadikan sebagai variabel penelitian, dihitung nilai relative indexnya dimana faktor yang memiliki RI paling besar merupakan faktor utama yang menjadi motivasi para pekerja konstruksi bekerja di proyek Kota Tasikmalaya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyusunan instrument penelitian

Penyusunan instrument penelitian berupa kuesioner dilakukan terlebih dahulu dengan melakukan kajian literatur serta konsultasi kepada salah satu peneliti yang telah melakukan penelitian yang sama di kota yang berbeda. Tahap pertama dalam penyusunan instrument penelitian adalah mengidentifikasi faktor dari motivasi pekerja yang dikaitkan kedalam teori Maslow sehingga menjadi sub-variabel dari variabel yang disusun Maslow. Dari variabel yang ada kemudian disusun instrument penelitian dengan memberikan nilai bobot yang sama pada setiap variabelnya. Nilai bobot pada setiap variabel merupakan nilai bobot rata-rata yang dibentuk oleh masing-masing sub-variabelnya. Sehingga diharapkan hasil pengumpulan data dapat dinilai dan diurutkan secara berimbang. Berikut ini merupakan daftar faktor pengaruh motivasi pekerja dan demotivasi yang akan diukur dalam penelitian.

Tabel 1. Daftar variabel motivasi pekerja

Kode	Variabel Motivator
Physiological Needs	
M1	Kesesuaian Gaji/Upah dengan Pekerjaan
M2	Bonus dan Gaji Tambahan
M3	Fasilitas Pekerjaan yang Baik
M4	Adanya Pembayaran Upah Lembur
Safety Needs	
M5	Program Kesehatan yang Baik
M6	Program Keselamatan yang Baik
Belonging/Social Needs	
M7	Pengawasan kerja yang baik
M8	Komunikasi yang Baik dengan Rekan kerja
M9	Pengarahan Kerja yang Baik
M10	Program pelatihan yang baik
M11	Kondisi Lingkungan Kerja yang Baik
M12	Adanya Dukungan Keluarga
Needs for Esteem	
M13	Pekerjaan yang Menantang
M14	Pengakuan Atas Hasil Pekerjaan
M15	Prestise Perusahaan
M16	Promosi Jabatan
Self-Actualization	
M18	Partisipasi dalam Pembuatan Keputusan
M19	Pekerjaan yang Baik
M20	Tanggung Jawab Atas Pekerjaan
M21	Kreatifitas dalam Pemecahan Persoalan
M22	Kesempatan Melakukan yang Terbaik
M23	Peningkatan Kemampuan Kerja
Lain-lain	
M23	Pengaturan Jadwal Pekerjaan yang Baik
M24	Peraturan Perusahaan yang Baik
M25	Lamanya Durasi Proyek
M26	Tanggung Jawab Agama

Begitu pula dalam menganalisa factor demotivasi pekerja, variabel yang digunakan adalah variable yang diambil dari beberapa penelitian sebelumnya yaitu oleh [7]. Berikut ini variable demotivasi pekerja yang diukur.

Tabel 2. Daftar variabel demotivasi pekerja

Kode	Variabel Demotivator
D1	Perlakuan yang buruk oleh atasan
D2	Ketersediaan material yang kurang baik
D3	Ketersediaan alat-alat kerja yang terbatas
D4	Kurangnya program pemeriksaan/inspeksi
D5	Ketidakcakapan personel lain
D6	Kurangnya perhatian dari atasan
D7	Kurangnya kerja sama antar pekerja
D8	Kondisi pekerjaan yang tidak aman
D9	Komunikasi yang tidak baik
D10	Pendayagunaan keterampilan yang tidak efisien
D11	Kebingungan/kerancuan dalam proyek

Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan di beberapa proyek konstruksi yang sedang berjalan di tahun 2019. Hingga laporan ini disusun, data yang diambil berjumlah 45 sampel data. Setiap sampel data merupakan pekerja konstruksi yang saat ini sedang bekerja di beberapa proyek konstruksi di tasikmalaya. Seluruh sampel merupakan pekerja kasar (tukang dan asisten tukang/laden).

Dari data tersebut kemudian dianalisis untuk mencari jumlah bobot dari setiap sub-variabel yang nantinya akan membentuk bobot variabelnya sendiri. Didapatkan bahwa nilai bobot tertinggi dari setiap sub-variabel adalah sebesar 201 dengan nilai rata-rata 4,47 dan terendah sebesar 116 dengan rata-rata sebesar 2,58 untuk penilaian motivasi pekerja. Sedangkan untuk factor demotivasi pekerja didapatkan sub-variabel tertinggi memiliki bobot nilai sebesar 134 dengan nilai rata-rata 2,98 dan terendah bobot nilainya sebesar 71 dengan nilai rata-rata 1,58.

Dari nilai rata-rata Sub-variabel kemudian dihitung nilai relative index (RI) dengan cara membandingkan nilai rata-rata tersebut dengan bobot penilaian terbesar yaitu 5. Sehingga sub-variabel yang memiliki nilai rata-rata terbesar akan berbanding lurus dengan nilai RI. Nilai RI berkisar antara 0—1, semakin tinggi nilai RI semakin berpengaruh sub-variabel tersebut pada motivasi

dan demotivasi pekerja konstruksi. Begitu pula penilaian factor demotivasi pekerja dihitung dengan cara yang sama.

Tabel 3. Penilaian bobot dan rata-rata Variabel motivasi pekerja

Sub-Variabel	Bobot	Rata-rata	RI
M1	201	4.467	0.893
M2	157	3.489	0.698
M3	144	3.200	0.640
M4	165	3.667	0.733
M5	171	3.800	0.760
M6	163	3.622	0.724
M7	146	3.244	0.649
M8	149	3.311	0.662
M9	159	3.533	0.707
M10	139	3.089	0.618
M11	145	3.222	0.644
M12	139	3.089	0.618
M13	125	2.778	0.556
M14	144	3.200	0.640
M15	164	3.644	0.729
M16	126	2.800	0.560
M17	116	2.578	0.516
M18	140	3.111	0.622
M19	142	3.156	0.631
M20	131	2.911	0.582
M21	135	3.000	0.600
M22	142	3.156	0.631
M23	134	2.978	0.596
M24	139	3.089	0.618
M25	176	3.911	0.782
M26	190	4.222	0.844

Tabel 4. Penilaian bobot dan rata-rata Variabel demotivasi pekerja

Variabel	Bobot	Rata-rata	RI
D1	134	2.978	0.596
D2	85	1.889	0.378
D3	93	2.067	0.413
D4	92	2.044	0.409
D5	95	2.111	0.422
D6	71	1.578	0.316
D7	98	2.178	0.436
D8	71	1.578	0.316
D9	90	2.000	0.400
D10	93	2.067	0.413
D11	110	2.444	0.489

Didapatkan 3 sub-variabel motivasi pekerja yang memiliki nilai RI paling tinggi secara berturut-turut adalah sub-variabel M1, M26, dan M25. Sedangkan 3 sub-variabel dengan nilai RI terendah secara berturut-turut adalah M17, M13, dan M16. Dari kumpulan data didapatkan 3 motivator utama para pekerja di Tasikmalaya adalah Kesesuaian Gaji/Upah dengan Pekerjaan, Tanggung Jawab Agama, & Lamanya Durasi Proyek.

Begitu pula didapatkan 3 variabel demotivasi pekerja yang memiliki nilai RI paling tinggi secara berturut-turut adalah sub-variabel D1, D7, dan D11. Sedangkan 3 variabel dengan nilai RI terendah secara berturut-turut adalah D8, D6, dan D2. Dari kumpulan data didapatkan 3 demotivator utama para pekerja di Tasikmalaya adalah adanya Perlakuan yang buruk oleh atasan, Kebingungan/kerancuan dalam proyek, & Kurangnya kerja sama antar pekerja.

Tabel 5. Faktor tertinggi pengaruh motivasi pekerja konstruksi

Sub-Variabel Motivator	Bobot	Rata-rata	RI	Rank	Uraian
M1	201	4.467	0.893	1	Kesesuaian Gaji/Upah dengan Pekerjaan

M26	190	4.222	0.844	2	Tanggung Jawab Agama
M25	176	3.911	0.782	3	Lamanya Durasi Proyek

Tabel 6. Faktor tertinggi pengaruh demotivasi pekerja konstruksi

Variabel Demotivator	Bobot	Rata-rata	RI	Rank	Uraian
D1	134	2.978	0.596	1	Perlakuan yang buruk oleh atasan
D11	110	2.444	0.489	2	Kebingungan / kerancuan dalam proyek
D7	98	2.178	0.436	3	Kurangnya kerja sama antar pekerja

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, simpulan yang bisa diambil yaitu teridentifikasi factor utama motivasi pekerja konstruksi adalah adanya kebutuhan akan fisiologis yaitu Kesesuaian Gaji/Upah dengan Pekerjaan, dan demotivator utama para pekerja adalah adanya Perlakuan yang buruk oleh atasan.

Saran

Dari hasil sementara penelitian dapat dilanjutkan dengan meneliti keterkaitan motivasi dengan jabatan pekerja dalam struktur organisasi proyek. Hal ini akan menjadi suatu rangkaian penelitian khusus mengenai pengelolaan SDM di bidang pekerjaan konstruksi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Alim JA, Ongkojoyo BH, Chandra HP. Motivasi Pekerja Konstruksi Dalam Masa Pandemi Covid-19 di Surabaya. *J Dimens Pratama Tek Sipil*. 2021;10(1):49–56.
- [2]. Setiawan AP, Soekiman A. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Pada Proyek Konstruksi Berdasarkan Latar Belakang Pekerja. *Rekayasa Sipil*. 2023;17(2):130–9.
- [3]. Siagian AO, Suhendri, Haudi, Wijoyo H. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Komite Farmasi Nasional. *J MANABIS (Jurnal Manaj dan Bisnis) ISSN* 2829-2103 (Media Eletronik) [Internet]. 2022;1(2):124–33. Available from: <https://journal.y3a.org/index.php/manabis>
- [4]. Gilbert J, Eka A, Limanto S. Faktor-faktor motivasi pekerja pada usaha jasa konstruksi berdasarkan teori herzberg. *J Pratama Tek Sipil*. 2022;11(1):108–15.
- [5]. Purnama H, Safitri M, Agustina M. BINA KONSTRUKSI PROVINSI LAMPUNG Konstruksi Provinsi Lampung merupakan Konstruksi Provinsi Lampung dalam. *EKOMBIS Sains*. 2020;5(Juni):11–20.
- [6]. Milla MN. Catatan Editor JPS - Setelah pandemi: Preferensi individu dan kelompok dalam interaksi sosial. *J Psikol Sos*. 2022;20(2):iii–iv.
- [7]. Hidayat F. Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi Di Kota Bandung. *Media Tek Sipil*. 2009;IX:57–70.