

Faktor-Faktor Motivasi Pekerja Konstruksi Menurut Teori Kebutuhan Abraham H Maslow (Proyek Smart Building Pusdiklatwas BPKP)

Viliona Rahaya

Submit:

15 Januari 2025

Review:

17 Februari 2025

Revised:

1 Juni 2025

Published :

19 Juni 2025

Program Studi Teknik Sipil, Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar, Indonesia, vilionarahayu46@gmail.com

Abstrak

Produktivitas tenaga kerja merupakan fokus utama produktivitas di sektor konstruksi. Sebagian besar pekerja dalam suatu proyek berasal dari lokasi yang sama atau berdekatan, dan sebagian besar kemampuan pekerja diwariskan dari pendahulu mereka. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor utama motivasi pekerja konstruksi dan faktor yang dapat meningkatkan motivasi pekerja konstruksi. Pengumpulan data primer dilakukan dengan penyebaran dan pengisian kuesioner dari responden. Analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS. Temuan dari penelitian ini adalah prioritas utama yang mempengaruhi motivasi pekerja proyek konstruksi adalah pemenuhan kebutuhan fisiologis terutama gaji yang baik. Faktor-faktor yang meningkatkan motivasi pekerja di proyek yaitu dukungan dari keluarga, pengakuan atas hasil pekerjaan, sasaran pekerjaan yang jelas dan program keselamatan dan kesehatan konstruksi.

Kata Kunci : Konstruksi, motivasi kerja, produktivitas

Abstract

Labor productivity is a primary focus of productivity in the construction sector. The majority of workers in a project come from the same or nearby locations, and most of their skills are inherited from their predecessors. This research aims to identify the main factors of motivation for construction workers and factors that can increase their motivation. Primary data collection was carried out by distributing and completing questionnaires from respondents. Data analysis used SPSS software. The findings of this study indicate that the main priority affecting the motivation of construction project workers is fulfilling physiological needs, especially a good salary. Factors that increase worker motivation on projects include family support, recognition of work results, clear job targets, and construction safety and health programs.

Keywords: Construction, work motivation, productivity

PENDAHULUAN

Produktivitas tenaga kerja merupakan fokus utama produktivitas di sektor konstruksi. Fondasi keberhasilan proyek adalah keterampilan manajer dalam mengelola karyawan. Setiap karyawan memiliki keterampilan unik yang memungkinkannya melakukan tugas atau tanggung jawab tertentu secara lebih efektif daripada karyawan lain. Sebagian besar pekerja dalam suatu proyek berasal dari lokasi yang sama atau berdekatan, dan sebagian besar kemampuan pekerja diwariskan dari pendahulu mereka. Mandor biasanya memilih

karyawan berdasarkan hubungan daripada mempertimbangkan aspek keterampilan. Agar produktivitas meningkat di antara pekerja dari berbagai latar belakang, manajemen yang efektif diperlukan. Salah satu faktor terpenting dalam situasi ini adalah meningkatkan produktivitas karyawan. Empat faktor lamanya waktu seorang karyawan mengerahkan upaya, intensitas upaya tersebut, efisiensi upaya tersebut, dan keberhasilan mengintegrasikan upaya tersebut dengan teknologi dan sumber daya lainnya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dalam hal ini, upaya seorang pekerja merupakan representasi fisik dari dorongannya; semakin termotivasi seseorang, semakin besar upaya yang dikeluarkannya. Oleh karena itu, teori Maslow, yang memengaruhi motivasi pekerja konstruksi di Makassar, diperlukan untuk memastikan tingkat kebutuhan dan memberikan solusi potensial untuk meningkatkan motivasi pekerja konstruksi. Urgensi dari penelitian ini adalah masih kurangnya penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan motivasi dari pekerja konstruksi, sehingga dengan diketahui faktor-faktor tersebut, dapat meningkatkan kualitas pekerja dan kualitas konstruksi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu organisasi[1]. Manajemen SDM dalam proyek konstruksi dapat dilakukan dengan perencanaan SDM seperti memantau kinerja tim proyek dengan memberikan masukan atau motivasi[2]. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu proyek[3]. Salah satu usaha dalam menjaga kualitas dan kuantitas pekerja bangunan adalah dengan adanya pemberian motivasi pada pekerja bangunan[4]. Secara umum, kekuatan motivasi karyawan berasal dari empat bidang, yaitu kepribadian, tujuan pengaturan diri, desain tugas dengan imbalan, dan pengaruh sosial[5]. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam proses pelaksanaan suatu jasa konstruksi mulai dari awal proyek sampai selesainya proyek. Motivasi sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah lingkungan sosial, budaya, dan individu masing-masing orang[6]. Motivasi pekerja memengaruhi hasil pekerjaan proyek[7]. Proyek konstruksi dapat menyerap banyak pekerja, yang mana setiap pekerja memiliki latar belakang yang berbeda. Latar belakang yang berbeda ini dapat memengaruhi pola pikir dan perbedaan minat seseorang, sehingga memengaruhi tingkat motivasi. Beberapa faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan insentif berperan dalam memengaruhi motivasi kerja[8]. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi pun akan berbeda-beda[9]. Faktor yang paling mempengaruhi motivasi pekerja pada masa pandemi adalah *Social Needs* secara khusus pada indikator variabel pengawasan kerja yang baik[10]. Pekerja (tenaga kerja) adalah sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam proyek konstruksi dari awal hingga akhir dan memiliki pengaruh besar dalam manajemen proyek tersebut. Motivasi pekerja memengaruhi produktivitas pekerja, sementara upaya yang dilakukan oleh pekerja adalah perwujudan fisik dari motivasi[11]. Beberapa yang memengaruhi peningkatan motivasi pekerja adalah gaji pekerja[12], kinerja pekerja, komunikasi, pemberi kerja, budaya lokal, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja[13], memiliki efek positif pada motivasi kerja[14]. Pandangan umum mengenai insentif moneter sebagai faktor motivasi utama mungkin tidak efektif. Oleh karena itu, perusahaan harus memeriksa kebutuhan individu sebelum menerapkan strategi motivasi untuk secara efektif memengaruhi produktivitas di industri konstruksi[15].

METODOLOGI

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian CONSTRUCTION OF SMART BUILDING FOR BPKP TRAINING FACILITY di Jl. Bumi Tamalanrea Permai No.3, Tamalanrea, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.



Gambar 1. Lokasi Penelitian

B. Pengambilan dan Teknik Analisis Data

Data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden yaitu pekerja konstruksi. Beberapa variabel dalam kuesioner adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan akan jati diri. Analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil dari pengujian menghasilkan nilai uji validitas data, uji reabilitas, dan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi pekerja konstruksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk menentukan seberapa baik alat ukur dapat menangkap dan menyampaikan gagasan tentang peristiwa yang sedang diukur. Pernyataan indikator dianggap valid jika r hitung lebih kecil dari r tabel dan nilainya positif. Karena $N = 25$ dalam penelitian ini dan $df = 25 - 2 = 23$ menurut perhitungan, nilai r tabel untuk $df = 23$ dalam penelitian ini adalah 0,413. Jika r hitung $>$ r tabel, di mana nilai $df = N - 2$, maka proposisi dianggap valid. Salah satu cara untuk melihat pengujian validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

No.	Variabel	Parameter	Validitas		Keterangan
			r hitung	r tabel	
1	Kebutuhan fisiologis	X1	0,727	0,413	Valid
		X2	0,446	0,413	Valid
		X3	0,481	0,413	Valid
		X4	0,473	0,413	Valid
		X5	0,623	0,413	Valid
2	Kebutuhan keamanan dan keselamatan	X6	0,667	0,413	Valid
		X7	0,639	0,413	Valid
		X8	0,397	0,413	Tidak Valid
3	Kebutuhan sosial	X9	0,862	0,413	Valid
		X10	0,527	0,413	Valid

	X11	0,780	0,413	Valid	
	X12	0,612	0,413	Valid	
	X13	0,662	0,413	Valid	
4	Kebutuhan penghargaan	X14	0,443	0,413	Valid
		X15	0,453	0,413	Valid
		X16	0,423	0,413	Valid
		X17	0,170	0,413	Tidak valid
5	Kebutuhan akan Jati diri	X18	0,812	0,413	Valid
		X19	0,633	0,413	Valid
		X20	0,780	0,413	Valid

Hasil keseluruhan nilai r hitung sebesar $0,512 >$ dari r tabel yaitu $0,413\%$, berdasarkan tabel hasil uji validitas dengan semua indikator pernyataan yang ada dalam kuesioner sebagai alat ukur pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja implementasi proyek BPKP Smart Building. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

B. Uji Reabilitas

Dan yang paling Bila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama, maka digunakan uji reliabilitas untuk mengetahui seberapa konsisten hasilnya. Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas hanya dilakukan satu kali dan dibandingkan dengan pengujian reliabilitas dengan menggunakan uji statistik alfa Cronbach. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara internal maupun eksternal. Bila nilai alfa Cronbach suatu variabel lebih dari $0,60$, maka variabel tersebut dianggap reliabel. Tabel berikut menampilkan data dari hasil uji reliabilitas, memberikan ringkasan hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah item	Cronbach's alpha	Nilai standar	Keterangan
1.	Kebutuhan Fisik	4	0,667	0,60	reliabilitas
2.	Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan	4	0,889	0,60	reliabilitas
3.	Kebutuhan Sosial	4	0,812	0,60	reliabilitas
4.	Kebutuhan Penghargaan	4	0,423	0,60	tidak reliabilitas
5.	Kebutuhan akan Jati Diri	4	0,815	0,60	reliabilitas

Karena setiap hasil yang diperoleh dari data yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner memenuhi persyaratan konsistensi dan keandalan dengan nilai *range* $0,667, 0,889, 0,812$ dan $0,815 > 0,60$ dan standar tidak reliabilitas memiliki *range* $0,423 < 0,60$.

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Pekerja

Faktor-faktor yang secara signifikan memengaruhi motivasi kerja untuk setiap latar belakang pekerja konstruksi, dengan mayoritas masuk dalam kategori tuntutan keselamatan dan keamanan serta kebutuhan aktualisasi diri. Hirarki kebutuhan Maslow menempatkan keinginan aktualisasi diri di urutan teratas dan kebutuhan keselamatan dan keamanan di urutan kedua terendah. Walaupun temuan ini tidak menyiratkan bahwa kebutuhan fisiologis pekerja konstruksi telah terpenuhi, kebutuhan lain yang mungkin mereka temui

dalam pekerjaan mungkin memiliki dampak lebih besar pada motivasi mereka terhadap pekerjaan mereka karena kebutuhan fisik mereka tidak dapat terpenuhi di sana.

Tabel 3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi Pekerja Konstruksi Berdasarkan Latar Belakang

Latar belakang	Faktor Yang Paling Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja	
1. Jenjang Keahlian		
Mandor	Kesempatan melakukan pekerjaan baru	Hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja
Tukang batu	Kebebasan (peraturan tidak terlalu ketat)	Kebersihan lapangan
Tukang besi	Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja	Kesempatan melakukan pekerjaan baru
Tukang kayu	Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja	Dipercaya untuk proyek selanjutnya
2. Usia Pekerja		
17 - 25 tahun	Dipercaya oleh atasan dalam pekerjaan	Waktu istirahat yang cukup
26 - 40 tahun	Partisipasi dalam pembuatan keputusan	Kebebasan (peraturan yang tidak terlalu ketat)
> 40 tahun	Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja	Dipercaya oleh atasan dalam pekerjaan
3. Pengalaman Kerja		
0 – 1 tahun	Program keselamatan kerja yang baik	Antisipasi faktor eksternal
1 - 10 tahun	Kesempatan melakukan pekerjaan baru	Partisipasi dalam pembuatan keputusan
10 – 20 tahun		
> 20 tahun	Kebersihan lapangan	Dikenal baik oleh atasan

Dengan memahami hirarki kebutuhan Maslow, manajer proyek konstruksi dapat merancang program motivasi yang memperhatikan berbagai kebutuhan tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pekerja konstruksi. Hal ini bisa dilakukan melalui penyediaan insentif finansial dan non-finansial, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung, memberikan pengakuan atas kinerja yang baik, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karier dan pertumbuhan pribadi

Mengenai kebutuhan yang mempengaruhi motivasi pekerja proyek adalah kebutuhan fisiologis (gaji yang baik, dengan total nilai: 79), kebutuhan keamanan dan kenyamanan (program keselamatan dan kesehatan kerja dengan total nilai: 75), kebutuhan sosial (dukungan dari keluarga, dengan total nilai : 73), kebutuhan akan harga diri (pengakuan atas hasil pekerjaan, dengan total nilai: 75), dan kebutuhan aktualisasi diri (sasaran pekerjaan yang jelas, dengan total nilai 71).

KESIMPULAN

Hasil temuan dari penelitian adalah prioritas utama yang mempengaruhi motivasi pekerja proyek konstruksi di PROYEK SMART BUILDING PUSDIKLATWAS BPKP, kebutuhan fisiologis terutama gaji yang baik. Faktor-faktor yang meningkatkan motivasi pekerja di proyek SMART BUILDING PUSDIKLATWAS BPKP yaitu dukungan dari keluarga, pengakuan atas hasil pekerjaan, sasaran pekerjaan yang jelas dan program keselamatan dan kesehatan konstruksi. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti tentang demotivasi pekerja konstruksi.

REFERENSI

- [1] I. Irham, "Analisis Faktor-Faktor Penyebab Pekerjaan Ulang pada Pekerjaan Konstruksi Bangunan Gedung (Studi Kasus: Kota Lhokseumawe, Provinsi Aceh)," *Portal J. Tek. Sipil*, vol. 15, no. 1, hlm. 54, Sep 2023, doi: 10.30811/portal.v15i1.4274.
- [2] Y. Widyaningsih, "Motivasi Pekerja Konstruksi," *CRANE Civ. Eng. Res. J.*, vol. 3, no. 2, hlm. 32–39, Okt 2022, doi: 10.34010/crane.v3i2.8333.
- [3] Y. A. Damayanti dan M. Sitompul, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Binjai-Langsa Seksi Binjai-Pangkalan Brandan," *J. Rekayasa Konstr. Mek. Sipil JRKMS*, hlm. 153–163, Sep 2021, doi: 10.54367/jrkms.v4i2.1386.
- [4] V. Z. Panjaitan, "Analisis Motivasi Pekerja Bangunan pada Proyek Konstruksi Bangunan Apartemen," *J. Proy. Tek. Sipil*, vol. 3, no. 1, hlm. 32–38, Apr 2020, doi: 10.14710/potensi.2020.5409.
- [5] R. Taiwo *dkk.*, "An Analysis of Employee Motivation in the Construction Industry: The Case of Hong Kong," dalam *The 12th International Civil Engineering Conference*, MDPI, Sep 2022, hlm. 11. doi: 10.3390/engproc2022022011.
- [6] D. Apriani, F. Firdasari, dan N. Fahriana, "Analisis Faktor-faktor Motivasi Tenaga Kerja pada Proyek Konstruksi di Kutacane," *J. Tek. Sipil Dan Teknol. Konstr.*, vol. 10, no. 1, hlm. 24, Apr 2024, doi: 10.35308/jts-utu.v10i1.8322.
- [7] R. Irfanto dan F. D. Salim, "Analisis Tingkat Kebutuhan Pekerja Level Menengah Proyek Konstruksi (Studi Kasus: 3 Proyek Gedung di Jakarta Barat)," *J. Komposit*, vol. 9, no. 1, hlm. 93–100, Feb 2025, doi: 10.32832/komposit.v9i1.16135.
- [8] M. S. Ayomi, D. Nurmawaty, D. Febriyanty, dan I. S. Mustikawati, "Hubungan Lingkungan Kerja dan Insentif dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Jawa Barat," *J. Penelit. Inov.*, vol. 5, no. 1, hlm. 765–776, Mar 2025, doi: 10.54082/jupin.1369.
- [9] A. P. Setiawan, dan A. Soekiman, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Pekerja pada Proyek Konstruksi Berdasarkan Latar Belakang Pekerja," *Rekayasa Sipil*, vol. 17, no. 2, hlm. 130–139, Mei 2023, doi: 10.21776/ub.rekayasasipil.2023.017.02.3.
- [10] S. Y. Setiawan dan A. Sutandi, "Analisis Motivasi Pekerja Konstruksi pada Masa Pandemi Covid 19 di Jakarta," *JMTS J. Mitra Tek. Sipil*, hlm. 871–880, Nov 2022, doi: 10.24912/jmts.v5i4.16459.
- [11] Mirnayani dan L. Kholida, "Analysis of The Motivation Level of Construction Project Workers During The Covid 19 Pandemic Based on Maslow's Theory Using The Bayesian Belief Network Method," *J. Infrastruktur*, vol. 8, no. 2, hlm. 91–98, Okt 2022, doi: 10.35814/infrastruktur.v8i2.3752.
- [12] N. Van Tam, "Motivational Factors Affecting Construction Labor Productivity: A Review," *Manag. Sci. Bus. Decis.*, vol. 1, no. 2, hlm. 5–22, Des 2021, doi: 10.52812/msbd.31.
- [13] L. Cui dan J. Mo, "How Does Supportive Leadership Impact the Safety Behaviors of The New Generation of Construction Workers?," *Behav. Sci.*, vol. 15, no. 2, hlm. 110, Jan 2025, doi: 10.3390/bs15020110.
- [14] Gilbert., "Faktor-faktor Motivasi Pekerja Pada Usaha Jasa Konstruksi Berdasarkan Teori Herzberg," *Journal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, vol. 11, no.1 Feb 2022.
- [15] C. Amoah dan L. Van Niekerk, "Workforce Motivational Factors in The Construction Industry," *Proc. Int. Struct. Eng. Constr.*, vol. 10, no. 1, Agu 2023, doi: 10.14455/ISEC.2023.10(1).CON-22.