

Faktor-Faktor Motivasi Kerja Tenaga Kerja Proyek Konstruksi di Kota Palangka Raya

*Nurtika¹, Rudi Waluyo², Waluyo Nuswantoro³

^{1,2,3}Jurusan/Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Palangka Raya

*) nrtika14@gmail.com

Abstract

A construction project is a series of activities carried out with limited time and resources to achieve certain goals. Resources are one of the factors that determine the success of a construction project, without a number of resources that assist in the implementation process, construction projects will not be completed. Human resources are one of the factors that determine the success of a construction project, where human resources have an important influence in terms of material factors, machines, money, and methods. One of the resources directly involved in carrying out construction work is a skilled workforce in the field (craft labor) consisting of builders with various types of specific expertise. In addition to the human resource aspect, the motivational aspect is also very important. Motivation is everything that encourages or motivates someone to do something with a specific purpose. The concept of motivation applied in the work environment is expected to provide an impetus to increase the enthusiasm of the workforce in the construction industry, in order to achieve the success of a project in terms of discipline and time. This article aims to determine the work motivation factors of construction workers in Palangka Raya City. The method used is a literature study on the motivational factors of workers in construction projects, by comparing several related journals. The results show that there are 28 sub-factors of work motivation in construction workers based on the 5 factors of Abraham Maslow's theory of needs.

Keywords: *Motivation, Labor, Construction, Project.*

Abstrak

Proyek konstruksi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan waktu dan sumber daya terbatas untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu proyek konstruksi, tanpa sejumlah sumber daya yang membantu dalam proses pelaksanaan, proyek konstruksi tidak akan dapat diselesaikan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu proyek konstruksi, dimana sumber daya manusia tersebut memiliki pengaruh yang penting dari segi faktor material, mesin, uang, serta metode. Salah satu sumber daya yang terlibat langsung dalam pelaksanaan pekerjaan konstruksi adalah tenaga kerja terampil di lapangan (craft labour) yang terdiri dari tukang dengan berbagai jenis keahlian tertentu. Selain aspek sumber daya manusia, aspek motivasi juga sangat penting. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Konsep motivasi yang diterapkan di lingkungan kerja diharapkan dapat memberikan sebuah dorongan untuk meningkatkan semangat para tenaga kerja di lingkungan industri konstruksi, guna tercapainya keberhasilan suatu proyek dari segi disiplin dan waktu. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor motivasi kerja tenaga kerja konstruksi di Kota Palangka Raya. Metode yang digunakan adalah studi literatur mengenai faktor-faktor motivasi kerja pekerja pada proyek konstruksi, dengan membandingkan beberapa jurnal terkait. Hasil menunjukkan bahwa terdapat 28 sub-faktor motivasi kerja tenaga kerja konstruksi berdasarkan 5 faktor kebutuhan teori Abraham Maslow.

Kata kunci: *Motivasi, Tenaga Kerja, Konstruksi, Proyek.*

Pendahuluan

Proyek konstruksi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan waktu dan sumber daya terbatas untuk mencapai tujuan tertentu. Dwinanda (2021) menyatakan sumber daya merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu proyek konstruksi, tanpa sejumlah sumber daya yang membantu dalam proses pelaksanaan, proyek konstruksi tidak akan dapat diselesaikan. Salah satu sumber daya yang dimaksud adalah SDM atau Sumber Daya Manusia, dimana SDM tersebut memiliki pengaruh yang penting dari segi faktor material, mesin, uang, serta metode. Salah satu sumber daya manusia yang terlibat langsung pada pelaksanaan pekerjaan konstruksi adalah tenaga kerja terampil di lapangan (*craft labour*) yang terdiri dari tukang dengan berbagai jenis keahlian tertentu seperti Tukang Batu, Tukang Besi, dan Tukang Kayu (Soekiman dan Purbasakti, 2013). Selain aspek sumber daya manusia, Soekiman *et al.*, (2010) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja juga penting untuk meningkatkan semangat para tenaga kerja di lingkungan industri konstruksi guna mencapai keberhasilan proyek dari segi disiplin dan waktu.

Motivasi kerja seseorang tentu berbeda-beda dan sering naik turun, karena semangat dalam bekerja tidak selalu berada pada titik maksimal. Terkadang gairah kerja seorang pekerja berkurang karena kejenuhan atau mungkin karena sesuatu hal yang dihadapinya. Ditambah dengan adanya pandemi COVID-19 pada awal tahun 2020 yang berdampak pada seluruh sektor di masyarakat, termasuk di sektor konstruksi. Pada tahun 2020 penyerapan tenaga kerja di sektor ini turun sebesar 2,5% untuk pekerja tetap dan kontrak dan turun 14,14% untuk pekerja harian (BPS, 2022). Kunci dari situasi ini tentu salah satunya adalah motivasi/semangat kerja yang tinggi.

Definisi motivasi menurut Hasibuan (2014), berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menimbulkan semangat seseorang dalam bekerja sehingga mereka berkeinginan untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengerahkan segala usahanya untuk mencapai kepuasan. Dengan kata lain, motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu.

Sejak awal 1900-an, sejumlah ahli telah mengungkapkan banyak teori tentang motivasi kerja. Ada banyak teori motivasi yang digunakan saat ini, salah satunya adalah teori kebutuhan Abraham Maslow, yang berfokus pada bagaimana motivasi berhubungan dengan kebutuhan manusia

dan dapat diterapkan dalam kegiatan proyek konstruksi. Teori Maslow menguraikan bahwa kebutuhan manusia dibedakan menjadi 5 hierarki kebutuhan yaitu: *Physiological Needs* (Kebutuhan fisiologis), *Security Needs* (kebutuhan akan rasa aman), *Social needs* (kebutuhan sosial), *Esteem Needs* (kebutuhan penghargaan), dan *Self actualization Needs* (kebutuhan aktualisasi diri atau jati diri) yang sering dikutip sebagai panduan dalam upaya untuk meningkatkan tingkat motivasi kerja para karyawan.

Menurut Musmawarny dan Soekiman (2015), kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasi, dimana dalam penelitiannya pembayaran upah lembur dan kelayakan gaji/upah dengan pekerjaan merupakan faktor motivasi yang secara langsung mempengaruhi kinerja pekerja konstruksi di Kota Bandung. Sementara program pelatihan keterampilan yang baik, hubungan dan komunikasi yang baik antara rekan kerja dan supervisor, disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah motivasi yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pekerja di Kota Bandung. Masih di kota yang sama, Soekiman dan Purbasakti (2013), membuat 6 (enam) tingkat kebutuhan utama motivasi kerja pekerja konstruksi di Kota Bandung secara berturut-turut, yaitu: kebutuhan yang berhubungan dengan *physiological*, kebutuhan yang berhubungan dengan *esteem*, kebutuhan yang berhubungan dengan hal-hal seperti (peraturan perusahaan, durasi proyek, dan pengaturan jadwal waktu pelaksanaan proyek), kebutuhan yang berhubungan dengan *belongingness and social*, kebutuhan yang berhubungan dengan *self-actualization*, dan kebutuhan yang berhubungan dengan *safety and security*. Sedangkan Liedianto dan Andi (2014) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor motivasi pekerja konstruksi pada suatu proyek di Surabaya adalah pemberian bonus kepada pekerja, pemberian tempat tinggal yang lebih memadai, dan waktu pembayaran yang tepat.

Dalam judul penelitian lainnya, Aziz dan Hidayat (2017) membuat 5 (lima) peringkat teratas dari total 26 (dua puluh enam) faktor motivasi yang mempengaruhi pekerja konstruksi di Kota Padang, yaitu: upah/gaji yang memadai, bonus dan upah tambahan, pembayaran dilakukan tepat waktu, adanya dukungan dari keluarga, dan upah lembur. Astri (2018) dalam penelitiannya mendapatkan 5 (lima) peringkat faktor motivasi pekerja di Kota Medan, yaitu: Faktor kebutuhan psikologis, dengan sub-faktor bonus dan gaji tambahan pada peringkat pertama. Kedua, faktor kebutuhan mencerminkan harga diri, dengan sub-faktor pengakuan atas hasil pekerjaan. Ketiga, faktor kebutuhan aktualisasi diri, dengan sub-faktor kreatifitas dalam pemecahan persoalan. Keempat, faktor kebutuhan psikologi

dengan sub-faktor kesesuaian gaji/upah dengan pekerja. Kelima, faktor kebutuhan aktualisasi diri, dengan sub-faktor tanggung jawab atas pekerjaan.

Panjaitan dan Anggraeni (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa analisis data dengan mencari Relative Index, didapatkan tingkat kebutuhan kerja pekerja apartemen adalah kebutuhan fisik dengan urutan pertama motivasi adalah ketepatan penerimaan gaji, kedua adalah gaji yang baik, dan yang ketiga adalah bonus dan tambahan gaji. Gilbert, *et al.*, (2022) menyebutkan bahwa faktor motivasi yang paling penting pada staf pekerja konstruksi di Kota Makassar (berdasarkan nilai *mean*) adalah hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, sementara faktor motivasi yang paling penting pada staf pekerja konstruksi di Kota Surabaya adalah faktor program pengarahan kerja yang baik dan faktor pengaturan jadwal pekerjaan yang baik.

Sementara itu, dalam masa pandemi COVID-19 Alim, *et al.*, (2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor pemenuhan terhadap pembayaran gaji tenaga kerja selama masa penghentian sementara merupakan faktor utama yang mempengaruhi motivasi pekerja di *high rise building* diikuti oleh faktor pekerja yang suspek/sakit COVID-19 gaji tetap dibayarkan, tunjangan sakit, alat pelindung (masker) yang demikian harus disediakan tanpa membebankan biaya apa pun kepada pekerja, dan pengakuan negatif COVID-19. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja pada proyek *low rise building* adalah faktor pemenuhan terhadap pembayaran gaji tenaga kerja selama masa penghentian sementara, pekerja yang suspek/sakit COVID-19 gaji tetap dibayarkan, tunjangan sakit, pengakuan negatif COVID-19, pemberian vitamin, dan nutrisi.

Konsep motivasi yang diterapkan di lingkungan kerja memberikan sebuah dorongan kepada pekerja. Dalam hal ini, segala daya dan upaya yang dilakukan oleh pekerja merupakan wujud fisik dari motivasi, yaitu semakin tinggi motivasi pekerja, maka akan semakin banyak usaha yang dia lakukan. Pemahaman mengenai faktor-faktor yang mendukung motivasi para pekerja pada proyek konstruksi di Kota Palangka Raya menjadi sangat penting agar pelaksanaan proyek konstruksi dapat berlangsung dengan baik.

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memotivasi para tenaga kerja yang ada di proyek konstruksi khususnya di Kota Palangka Raya.

Metode

Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan studi literatur. Istilah studi literatur mengacu pada penelitian khusus, metodologi penelitian, dan inovasi yang digunakan untuk mengumpulkan serta mengevaluasi penelitian yang relevan pada fokus masalah tertentu (Triandini, *et al.*, 2019). Studi literatur merupakan segala usaha dan upaya yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data terkini dan relevan tentang masalah atau topik yang sedang diteliti (Setiawan, 2019).

Proses dalam melakukan studi literatur yaitu sebagai berikut:

1. Mencari jurnal dengan kata kunci
Adapun beberapa kata kunci yang digunakan untuk mendapatkan jurnal yang relevan untuk melakukan studi literatur diantaranya: Motivasi, Pekerja, Kinerja, Konstruksi, Proyek, dan Sumber Daya Manusia
2. Melakukan perbandingan dari jurnal-jurnal penelitian sebelumnya yang dijadikan acuan studi literatur dengan menyesuaikan hasil penelitian jurnal tersebut dengan kerangka konsep dalam penelitian ini yaitu faktor-faktor motivasi kerja tenaga kerja pada proyek konstruksi
3. Menyimpulkan hasil dari perbandingan jurnal acuan yang disesuaikan dengan tujuan studi literatur, yaitu untuk mengetahui faktor-faktor motivasi kerja tenaga kerja pada proyek konstruksi di Kota Palangka Raya.

Adapun jurnal-jurnal yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dan diterbitkan dalam jurnal-jurnal terdahulu. Peneliti melakukan pencarian terhadap jurnal-jurnal tersebut melalui jurnal yang telah dipublikasikan pada database yaitu research gate, mendeley, academia, dan google scholar. Pencarian jurnal-jurnal tersebut dilakukan dari bulan Agustus-September 2022.

Hasil dan Pembahasan

Hasil studi literatur yang dilakukan terhadap beberapa penelitian (Soekiman dan Purbasakti (2013), Liedianto dan Andi (2014), Aziz & Hidayat (2017), Astri (2018), Panjaitan dan Anggraeni (2020), Gilbert dkk. (2022), dan Alim dkk. (2022)) menunjukkan terdapat beberapa faktor motivasi kerja tenaga kerja konstruksi. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Faktor-Faktor Motivasi Kerja Tenaga Kerja Proyek Konstruksi

| No | Faktor Motivasi | Soekiman dan Purbasakti (2013) | Liedianto dan Andi (2014) | Aziz dan Hidayat (2017) | Zakia (2018) | Astri (2018) | Panjaitan dan Anggraeni (2020) | Gilbert dkk. (2022) | Alim dkk. (2022) | Nurtika (2023) |
|--|---|--------------------------------|---------------------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------------------------|---------------------|------------------|----------------|
| <i>Kebutuhan Fisiologi</i> | | | | | | | | | | |
| 1 | Bonus dan upah tambahan | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | | √ |
| 2 | Upah/gaji yang sesuai | √ | | √ | √ | √ | √ | | | √ |
| 3 | Bayaran yang diterima tepat waktu | | √ | √ | √ | | √ | √ | | √ |
| 4 | Pekerja yang suspek/sakit COVID-19 gaji tetap dibayarkan | | | | | | | | √ | √ |
| 5 | Jam istirahat yang cukup | | | | | | √ | | | √ |
| 6 | Sarana fasilitas baik termasuk adanya akses air mengalir & hand sanitizer | | | | | | | | √ | √ |
| <i>Kebutuhan Akan Rasa Aman</i> | | | | | | | | | | |
| 7 | Program keselamatan kerja yang baik | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | | √ |
| 8 | Penyemprotan disinfektan pada fasilitas dan peralatan kerja | | | | | | | | √ | √ |
| 9 | Program kesehatan kerja yang baik | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | | √ |
| 10 | Adanya pengaturan <i>social distancing</i> | | | | | | | | √ | √ |
| 11 | Pembatasan jam operasional | | | | | | | | | √ |
| <i>Kebutuhan Sosial</i> | | | | | | | | | | |
| 12 | Hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | | √ |
| 13 | Bimbingan/pengarahan yang baik | √ | √ | √ | √ | √ | √ | √ | | √ |
| 14 | Pengawasan yang baik | √ | √ | √ | | √ | √ | | | √ |
| 15 | Pelatihan Kerja | | | | √ | | | | | √ |
| 16 | Adanya dukungan keluarga | | | √ | | √ | | √ | | √ |
| 17 | Adanya penjelasan mengenai pencegahan COVID-19 | | | | | | | | √ | √ |

Tabel 1. Lanjutan

| No | Faktor Motivasi | Soekiman dan Purbasakti (2013) | Liedianto dan Andi (2014) | Aziz & Hidayat (2017) | Zakia (2018) | Astri (2018) | Panjaitan dan Anggraeni (2020) | Gilbert dkk. (2022) | Alim dkk. (2022) | Nurtika (2023) |
|-----------------------------------|--|--------------------------------|---------------------------|-----------------------|--------------|--------------|--------------------------------|---------------------|------------------|----------------|
| Kebutuhan Penghargaan | | | | | | | | | | |
| 18 | Usulan diterima oleh atasan | | | | √ | | √ | | | √ |
| 19 | Pengakuan atas pekerjaan | | | | | | √ | √ | | √ |
| 20 | Pemberian penghargaan | | | | | √ | | | | √ |
| 21 | Pengakuan negatif COVID-19 | | | | | | | | √ | √ |
| 22 | Perhatian dari atasan (adanya tunjangan sakit, wajib mengikuti protokol kesehatan, wajib masker) | | | | | | | | √ | √ |
| Kebutuhan Aktualisasi Diri | | | | | | | | | | |
| 23 | Partipasi pembuatan keputusan | √ | √ | √ | | √ | | √ | | √ |
| 24 | Meningkatkan kemampuan & keterampilan kerja | √ | | √ | √ | √ | √ | √ | | √ |
| 25 | Kesempatan melakukan yang terbaik | √ | | | | √ | | | | √ |
| 26 | Pekerjaan yang menantang | √ | √ | √ | | | √ | √ | | √ |
| 27 | Ada sanksi jika dengan sengaja meghalangi pelaksanaan penganggulan COVID-19 | | | | | | | | √ | √ |
| 28 | Melaksanakan protokol pencegahan COVID-19 dengan disiplin tinggi | | | | | | | | √ | √ |

Kesimpulan

Dari hasil studi literatur dengan membandingkan beberapa jurnal terkait, maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat 28 sub-faktor motivasi kerja tenaga kerja konstruksi berdasarkan 5 faktor kebutuhan teori Abraham Maslow., yaitu faktor kebutuhan fisiologi dengan 6 sub-faktor motivasi, faktor kebutuhan akan rasa aman dengan 5 sub-faktor motivasi, faktor kebutuhan sosial dengan 6 sub-faktor motivasi, faktor kebutuhan penghargaan dengan 5 sub-faktor motivasi, dan faktor kebutuhan aktualisasi diri dengan 6 sub-faktor motivasi.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah berperan dalam penulisan artikel ini, dan juga kepada Bapak Dr. Rudi Waluyo, S.T., M.T yang telah bersedia membimbing sehingga artikel ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

Aziz, H. & Hidayat, B., 2017. Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi Di Kota Padang. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 13(2), pp. 29-42.

- Alim, J. A., Ongkojoyo, B. H. & Chandra, H. P., 2021. Motivasi Pekerja Konstruksi Dalam Masa Pandemi COVID-19 Di Surabaya. *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, 10(1), pp. 49-56.
- Astri, N., 2018. Analisa Faktor - Faktor Motivasi Kerja Pekerja Pada Proyek Konstruksi Di Kota Medan. *Tugas Akhir. Medan: Departemen Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Sumatera Utara*.
- Dwinanda, N., 2021. Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Paelaksanaan Pekerjaan Proyek Konstruksi Tahun 2021 Di Kabupaten Lima Puluh Kota. *Tugas Akhir. Bukittinggi: Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat*.
- Badan Pusat Statistik 2022, diakses pada september 20, 2022 dari <http://www.bps.go.id>.
- Gilbert, J., Eka, A. & Limanto, S., 2021. Faktor-Faktor Motivasi Pekerja Pada Usaha Jasa Konstruksi Berdasarkan Teori Herzberg. *Jurnal Dimensi Teknik Sipil*, 11(2).
- Hasibuan, S.P.M., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Liedianto, W. & Andi., 2014. Pengukuran Tingkat Motivasi Dan Demotivasi Pekerja Konstruksi Pada Suatu Proyek Di Surabaya. *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, 3(1).
- Musmawarny, E. & Soekiman, A., 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tukang Pada Beberapa Proyek Konstruksi Di Kota Bandung. *Seminar Nasional Teknik Sipil V*, pp. 395-403.
- Panjaitan, V. Z. & Anggraeni, I. A. A., 2020. Analisis Motivasi Pekerja Bangunan pada Proyek Konstruksi Bangunan Apartemen. *Jurnal Fondasi*, 9(1), pp. 12-21.
- Soekiman, A. & Purbasakti, B. U., 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pekerja Terampil Di Industri Konstruksi. *Konferensi Nasional Teknik Sipil 7 (KoNTekS 7)*, pp. 171-179.
- Soekiman, A. & Purnomo, P., 2010. Motivation Strategy to Increase Project Team Performance in Construction Industry. *Proceding of the 1st Makassar Int'l Conference on Civil Engineering*. Unhas, pp. 1277-1283.
- Setiawan, S. (2019). Studi Kepustakaan Pengertian & (Tujuan – Peranan – Sumber – Strategi). Diakses pada Januari 10, 2023 dari Gurupendidikan.Co.Id.
- Triandini, E., Jayanatha S. Indrawan, A, Werla Putra G, & Iswara B., (2019). Metode Systematic Literature Review untuk Identifikasi Platform dan Metode Pengembangan Sistem Informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2) 63.
- Zakia, 2018. Identifikasi Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Teknik Sipil*, Fakultas Teknik, Universitas Teuku Umar 4(1), pp. 96-109.