

ANALISIS MOTIVASI PEKERJA BANGUNAN PADA PROYEK KONSTRUKSI BANGUNAN APARTEMEN

Vincent Zetaria Panjaitan^a, Ida Ayu Ari Anggraeni^b

^{ab} Fakultas Manajemen Rekayasa Infrastruktur, Universitas Gunadarma

Corresponding Author:

Vincent Zetaria Panjaitan
Fakultas Manajemen Rekayasa
Infrastruktur
Universitas Gunadarma
Email: -

Keywords:

Motivation, Motivator,
Construction Workers, Maslow's
Needs Theory, Herzberg Theory

Abstract: *The impact of quality and quantity of construction workers is very influential in the success of construction projects, efforts to maintain and improve quality and quantity in the implementation of construction projects is needed. One of the efforts in maintaining the quality and quantity of construction workers is by giving motivation to the construction workers. This research was conducted to analyze the motivation of construction workers of apartment construction project. The theory used is Maslow's Theory and Herzberg's theory. The study was conducted on five apartment buildings using questionnaires. The questionnaire was distributed to 158 respondents. Data processing is done by finding Relative Index, then do interview to Expert. The results obtained are the level of need for construction workers is Physiological Needs, with the first sequence of motivation is the accuracy of salary receipts with 0.948 Relative Index, the second is a good wage and the third is bonuses with 0.918 Relative Index and additional wages with 0.915 Relative Index. Alternatives that can be recommended are good safety programs with 0.908 Relative Index, good relationships with fellow workers with 0.872 Relative Index, and job responsibilities with 0.867 Relative Index.*

Copyright © 2020 POTENSI-UNDIP

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat menentukan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dihasilkannya. Sementara itu, salah satu sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam pelaksanaan proyek konstruksi di lapangan adalah pekerja bangunan (*craft labour*), yang terdiri atas berbagai macam pekerja bangunan yang memiliki keahlian tertentu yang sering disebut juga sebagai tenaga terampil (Aziz & Hidayat, 2017).

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan atau rangsangan atau daya atau penggerak yang ada dalam diri manusia. Pengertian motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan atau tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini digunakan sebagai salah satu sarana pendukung agar pekerjaan bisa dilakukan dengan semangat dan giat. Peningkatan motivasi perlu diusahakan secara maksimal dan untuk itu diperlukan pemahaman akan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis tingkat kebutuhan motivasi pekerja konstruksi bangunan.
2. Menganalisis faktor motivasi pekerja konstruksi bangunan apartemen.
3. Menentukan alternatif untuk meningkatkan motivasi pekerja konstruksi bangunan apartemen.

Ada tiga jurnal yang dijadikan acuan untuk mengembangkan konsep motivasi pekerja bangunan. Jurnal yang pertama adalah jurnal yang berjudul Motivasi Pekerja Pada Beberapa Proyek Konstruksi Di Surabaya dimuat pada Civil Engineering Dimension, Vol 6, No. 2 (Andi & Djendoko, 2004). Riset dilakukan untuk menentukan tingkat kebutuhan, motivator dan demotivator pekerja konstruksi. Kesimpulan yang di dapatkan adalah Tingkat kebutuhan berada pada Physiological Needs. Upah yang baik dan program keselamatan kerja yang baik menempati posisi tertinggi sebagai motivator bagi pekerja. Demotivator pekerja adalah perlakuan yang buruk oleh atasan dan ketersediaan material yang kurang.

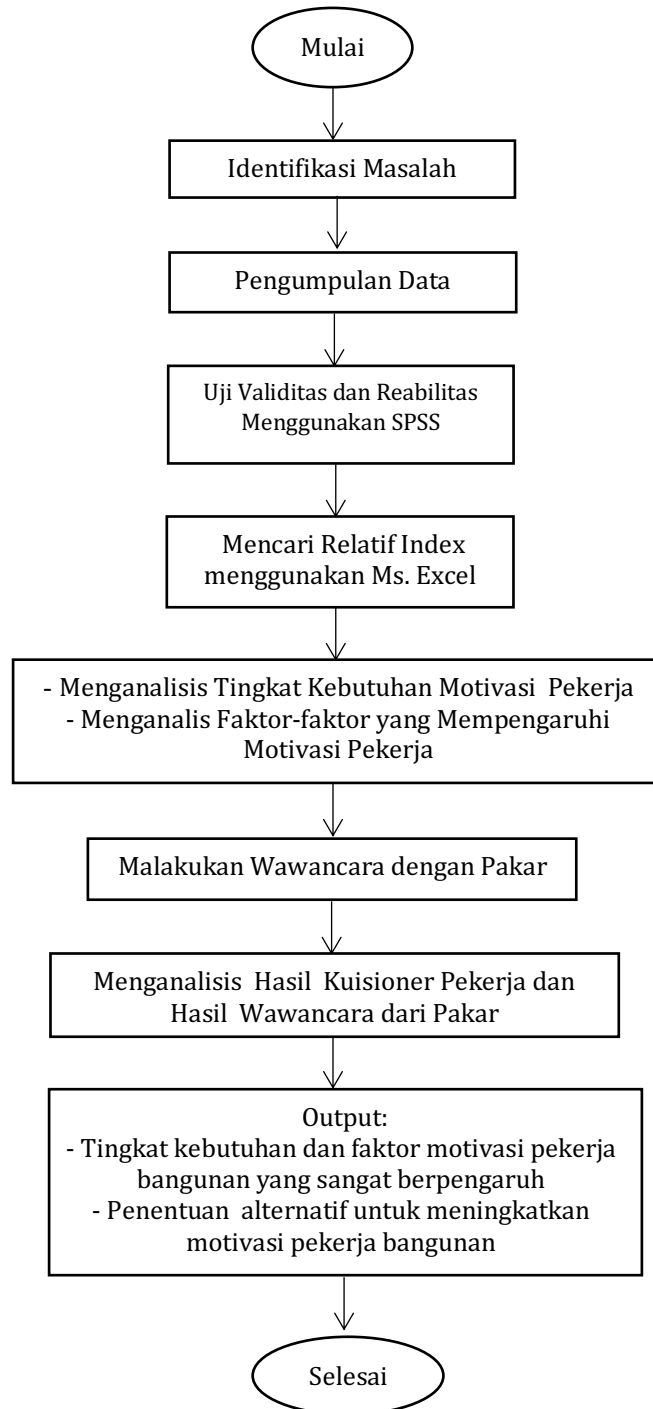
Jurnal yang kedua adalah jurnal yang berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pekerja Terampil Di Industri Konstruksi dimuat pada Konferensi Nasional Teknik Sipil 7 (Soekiman & Purbasakti, 2013) Riset dilakukan untuk mengetahui urutan faktor dan subfaktor yang mempengaruhi motivasi pekerja dan membandingkan faktor yang diharapkan dan faktor yang terjadi di lapangan terhadap motivasi pekerja. Kesimpulan yang di dapatkan adalah faktor yang menempati urutan pertama adalah faktor *physiological needs*, dengan sub faktor bonus dan gaji tambahan. Kedua, faktor *esteem needs*, dengan sub faktor pengakuan atas hasil pekerjaan. Ketiga, faktor lain-lain, dengan sub faktor motivasi pengaturan jadwal pekerjaan yang baik. Keempat, faktor *belongingness and social needs*, dengan sub faktor program pelatihan yang baik. Kelima, faktor *self actualization*, dengan sub faktor peningkatan kemampuan dan keterampilan kerja. Keenam, faktor *safety and security needs*, dengan sub faktor program keselamatan yang baik dan program kesehatan yang baik.

Jurnal ketiga adalah jurnal yang berjudul Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi di Kota Bandung yang dimuat pada Media Teknik Sipil, Vol IX (Hidayat, 2009) Riset dilakukan untuk menganalisis tingkat kebutuhan yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi, secara umum dan secara khusus pada setiap jenjang keahlian, di kota Bandung dan untuk menganalisis faktor-faktor motivator dan demotivator yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi, secara umum dan secara khusus pada setiap jenjang keahlian, di kota Bandung. Kesimpulan yang didapatkan adalah secara umum dan secara khusus pada keseluruhan jenjang keahlian, tingkat kebutuhan para pekerja berada pada tingkat *physiological needs*. Kedua, faktor paling mempengaruhi motivasi pekerja secara umum pada seluruh jenjang keahlian adalah bonus dan upah tambahan. Secara khusus pada jenjang keahlian mandor adalah bonus dan upah tambahan dan program keselamatan yang baik. Tukang batu, faktor yang mempengaruhi adalah bonus dan upah tambahan dan upah yang baik. Tukang kayu, faktor yang mempengaruhi adalah upah yang baik. Tukang besi, faktor yang mempengaruhi adalah bonus dan upah tambahan. Faktor yang paling mempengaruhi demotivator pekerja secara umum adalah perlakuan yang buruk oleh atasan. Secara khusus pada jenjang keahlian mandor dan tukang kayu, faktor yang mempengaruhi adalah perlakuan yang buruk oleh atasan. Tukang besi dan tukang batu, faktor yang mempengaruhi adalah ketidakcakapan personel lain.

2. DATA DAN METODE

Penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan survei kuesioner dan wawancara. Kuesioner berisi data umum responden dan daftar faktor-faktor motivasi. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat dikelompokkan menjadi lima kelompok besar, yaitu *physiological needs*, *safety needs*, *social needs*, *esteem needs*, *self-actualization* untuk dapat diketahui tingkat kebutuhan pekerja konstruksi bangunan apartemen.

Responden diminta untuk memberikan penilaian berdasarkan tingkat kepentingan pada masing-masing faktor motivasi. Alur Penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1 Diagram Alir Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan dengan menggunakan Microsoft Excel dan SPSS 20. SPSS digunakan untuk melakukan validasi dan reabilitas kuisisioner yang akan disebar. Uji Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mengidentifikasi variabel (Suicidealone, 2008). Validitas menurut (Neuman, 2007) digunakan untuk menunjukkan keadaan yang sebenarnya dan mengacu pada kesesuaian antara konstruk, atau cara seseorang peneliti mengkonseptualisasikan ide dalam definisi konseptual dan suatu ukuran. Kriteria uji reliabilitas dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 (Sujianto, 2012). Sedangkan Microsoft Excel digunakan dalam pengolahan data untuk mendapatkan nilai Relative Index.

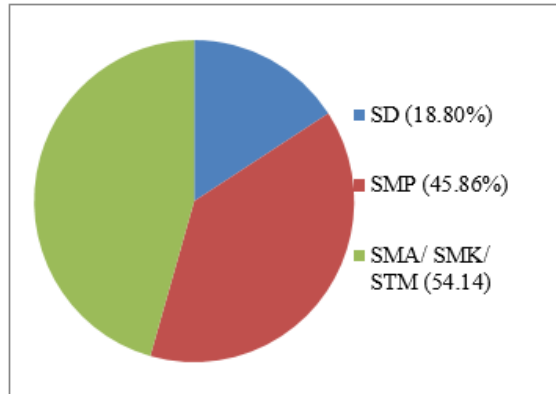
Data yang didapat dari kuesioner diolah untuk mencari nilai rata-rata dan nilai relative index (RI) masing-masing faktor dengan Microsoft Excel. Penentuan tingkat motivasi pekerja bangunan dilakukan melalui mengelompokkan motivator menjadi lima kelompok berdasarkan teori Hirarki

Kebutuhan Maslow, kemudian dari faktor-faktor pada setiap kelompok dicari rata-ratanya. Setelah mendapatkan rata-rata, kemudian dilanjutkan dengan mencari Relative Index.

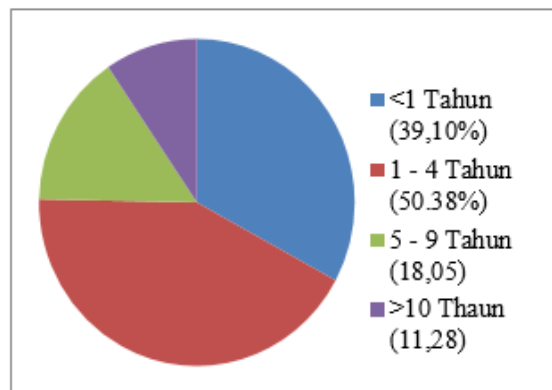
Relative IndexI tiap faktor diukur dengan cara membandingkan nilai total faktor dengan empat kali ukuran sampel, sehingga nilai RI ini akan berkisar antara 0 (minimum) dan 1 (maksimum) dimana semakin tinggi nilai RI semakin penting faktor tersebut untuk meningkatkan motivasi pekerja.

Penelitian dilakukan dengan mengambil beberapa sampel pada 5 proyek konstruksi apartemen, yaitu Apartemen Taman Melati 2, Apartemen Dave, Apartemen Evenciio, Apartemen di Bekasi dan Apartemen di Cikarang.

Pekerja bangunan yang terlibat dalam sampel dalam penelitian ini terbagi dari berbagai tingkatan jenjang pendidikan dan lamanya pengalaman dalam bekerja. Pada Gambar 2 akan disajikan diagram persentase tingkatan pendidikan formal para pekerja bangunan dan pada Gambar 3 akan disajikan diagram persentase durasi pengalaman kerja.



Gambar 2 Diagram Persentase Tingkatan Pendidikan Formal



Gambar 3 Diagram Persentase Durasi Pengalaman Bekerja

Terhadap data dari hasil kuisisioner, dilakukan uji validitas dan uji reabilitas untuk mengetahui validitas dan reabilitas dari kuisisioner yang di berikan pada responden. Uji Reabilitas dan Validitas dilakukan pada Proyek Taman Melati dengan jumlah responden sebanyak 53 responden.

Jika dibandingkan dengan angka R Tabel sebesar 0,270 maka pertanyaan nomor 3 (Fasilitas tempat tinggal yang baik) dan nomor 4 (Kerja Lembur) memiliki angka lebih kecil dari 0,270.

Oleh karena itu, pertanyaan-pertanyaan nomor tersebut harus dihilangkan. Jumlah butir pertanyaan berkurang dari 21 menjadi 19 butir pertanyaan. Setelah di dapatkan kuisisioner yang valid dan reliabel, kuisisioner di bagikan ke 4 proyek lainnya.

Setelah penyebaran kuisisioner selesai dilakukan, data yang didapat dari kuesioner diolah dengan mencari relative index (RI) masing-masing faktor. RI tiap faktor diukur dengan cara membandingkan nilai total faktor dengan empat kali ukuran sampel, sehingga nilai RI ini akan berkisar antara 0

(minimum) dan 1 (maksimum) dimana semakin tinggi nilai RI semakin penting faktor tersebut untuk meningkatkan atau menurunkan motivasi pekerja.

Setiap proyek memiliki penilaian yang berbeda-beda terhadap faktor-faktor yang menjadi motivasi pekerja bangunan. Pada Tabel 1 akan disajikan urutan motivasi pekerja bangunan dari yang paling tinggi hingga yang paling rendah berdasarkan nilai *Relatif Index*.

Tabel 1 Urutan Motivasi Pekerja Bangunan

| No. | Motivator | RI | Tingkat Kebutuhan |
|-----|---|-------|---------------------------------|
| 1 | Ketepatan penerimaan gaji | 0.948 | <i>Physiological needs</i> |
| 2 | Upah yang baik | 0.918 | <i>Physiological needs</i> |
| 3 | Bonus dan upah tambahan | 0.915 | <i>Physiological needs</i> |
| 4 | Program keselamatan kerja yang baik | 0.908 | <i>Safety needs</i> |
| 5 | Hubungan yang baik dengan sesama pekerja | 0.872 | <i>Social needs</i> |
| 6 | Tanggung jawab atas pekerjaan | 0.867 | <i>Self actualization needs</i> |
| 7 | Pekerjaan yang baik | 0.856 | <i>Safety needs</i> |
| 8 | Pengawasan yang baik | 0.854 | <i>Social needs</i> |
| 9 | Jam istirahat yang diberikan sudah cukup | 0.832 | <i>Physiological needs</i> |
| 10 | Program pengarahan kerja yang baik | 0.823 | <i>Self actualization needs</i> |
| 11 | Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik | 0.818 | <i>Self actualization needs</i> |
| 12 | Kritik dan saran dari atasan membuat lebih maju | 0.801 | <i>Self actualization needs</i> |
| 13 | Kesempatan untuk Berkreasi dan Berinovasi | 0.793 | <i>Self actualization needs</i> |
| 14 | Program pelatihan yang baik | 0.780 | <i>Social needs</i> |
| 15 | Pengaturan suplai materi yang baik | 0.778 | <i>Safety needs</i> |
| 16 | Pengakuan atas pekerjaan | 0.763 | <i>Esteem needs</i> |
| 17 | Sasaran pekerjaan yang jelas | 0.758 | <i>Self actualization needs</i> |
| 18 | Penerimaan usulan oleh atasan | 0.755 | <i>Esteem needs</i> |
| 19 | Pekerjaan yang Menantang | 0.519 | <i>Esteem needs</i> |

Setelah didapatkan hasil urutan motivasi dari pekerja bangunan konstruksi, kemudian dilakukan wawancara dengan Pakar. Wawancara pakar dilakukan guna memastikan data yang sudah diolah apakah sesuai di lapangan atau tidak. Wawancara pada penelitian ini bertujuan untuk memperkuat hasil yang didapatkan dari kuisisioner, sehingga dapat diketahui penjelasan, saran atau ilmu baru yang dapat memperkuat hasil penelitian ini.

Tiap-tiap pakar memiliki urutan yang berbeda-beda terhadap motivasi para pekerja. Tabel 2 akan menunjukkan Urutan Motivasi Tukang Menurut Pendapat Pakar. Setelah mengetahui Urutan Motivasi dari pakar, akan di hitung kembali urutan motivasi secara keseluruhan dari tiga pendapat pakar.

Tabel 2 Urutan Motivasi Tukang Menurut Pendapat Pakar

| No. | Pendapat Pakar 1 | Pendapat Pakar 2 | Pendapat Pakar 3 |
|-----|--|--|-------------------------------------|
| 1 | Ketepatan penerimaan gaji | Ketepatan penerimaan gaji | Ketepatan penerimaan gaji |
| 2 | Upah yang baik | Upah yang baik | Upah yang baik |
| 3 | Bonus dan upah tambahan | Bonus dan upah tambahan | Bonus dan upah tambahan |
| 4 | Hubungan yang baik dengan sesama pekerja | Program keselamatan kerja yang baik | Program keselamatan kerja yang baik |
| 5 | Program keselamatan kerja yang baik | Hubungan yang baik dengan sesama pekerja | Pekerjaan yang baik |
| 6 | Tanggung jawab atas pekerjaan | Jam istirahat yang diberikan sudah cukup | Pengawasan yang baik |
| 7 | Pekerjaan yang baik | Pekerjaan yang baik | Hubungan yang baik dengan |

| | | | |
|----|---|---|---|
| | | | sesama pekerja |
| 8 | Pengawasan yang baik | Program pengarahan kerja yang baik | Tanggung jawab atas pekerjaan |
| 9 | Jam istirahat yang diberikan sudah cukup | Sasaran pekerjaan yang jelas | Jam istirahat yang diberikan sudah cukup |
| 10 | Program pengarahan kerja yang baik | Tanggung jawab atas pekerjaan | Program pengarahan kerja yang baik |
| 11 | Penerimaan usulan oleh atasan | Penerimaan usulan oleh atasan | Program pelatihan yang baik |
| 12 | Kritik dan saran dari atasan membuat lebih maju | Pengawasan yang baik | Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik |
| 13 | Pengakuan atas pekerjaan | Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik | Kritik dan saran dari atasan membuat lebih maju |
| 14 | Program pelatihan yang baik | Program pelatihan yang baik | Kesempatan untuk Berkreasi dan Berinovasi |
| 15 | Sasaran pekerjaan yang jelas | Pengaturan suplai materi yang baik | Penerimaan usulan oleh atasan |
| 16 | Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik | Pengakuan atas pekerjaan | Pengaturan suplai materi yang baik |
| 17 | Pengaturan suplai materi yang baik | Kesempatan untuk Berkreasi dan Berinovasi | Pengakuan atas pekerjaan |
| 18 | | | Sasaran pekerjaan yang jelas |
| 19 | | | Pekerjaan yang Menantang |

Tabel 3 Rekapitulasi Urutan Motivasi Tukang Menurut Pakar

| No. | Motivator | RI | Tingkat Kebutuhan |
|-----|--|-------|---------------------------------|
| 1 | Ketepatan penerimaan gaji | 0.948 | <i>Physiological needs</i> |
| 2 | Upah yang baik | 0.918 | <i>Physiological needs</i> |
| 3 | Bonus dan upah tambahan | 0.915 | <i>Physiological needs</i> |
| 4 | Program keselamatan kerja yang baik | 0.908 | <i>Safety needs</i> |
| 5 | Hubungan yang baik dengan sesama pekerja | 0.872 | <i>Social needs</i> |
| 6 | Tanggung jawab atas pekerjaan | 0.867 | <i>Self actualization needs</i> |
| 7 | Pekerjaan yang baik | 0.856 | <i>Safety needs</i> |
| 8 | Pengawasan yang baik | 0.854 | <i>Social needs</i> |
| 9 | Jam istirahat yang diberikan sudah cukup | 0.832 | <i>Physiological needs</i> |
| 10 | Program pengarahan kerja yang baik | 0.823 | <i>Self actualization needs</i> |
| 11 | Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik | 0.818 | <i>Self actualization needs</i> |
| 12 | Program pelatihan yang baik | 0.780 | <i>Social needs</i> |
| 13 | Pengaturan suplai materi yang baik | 0.778 | <i>Safety needs</i> |
| 14 | Pengakuan atas pekerjaan | 0.763 | <i>esteem needs</i> |
| 15 | Sasaran pekerjaan yang jelas | 0.758 | <i>Self actualization needs</i> |
| 16 | Penerimaan usulan oleh atasan | 0.755 | <i>esteem needs</i> |

Merujuk pada Tabel 3 Rekapitulasi Urutan Motivasi Menurut Para Pakar, dapat dilihat bahwa tingkat kebutuhan tukang proyek konstruksi apartemen berada pada tingkatan kebutuhan fisik (*Physiological needs*). Peringkat tertinggi yang menjadi motivasi tukang untuk bekerja adalah ketepatan penerimaan gaji. Urutan kedua adalah upah yang baik. Ketiga adalah bonus dan upah tambahan.

Peringkat tertinggi yang menjadi motivator pekerja adalah ketepatan penerimaan gaji. Gaji dan upah yang diterima oleh pekerja harus diberikan tepat pada waktunya karena apabila tidak sesuai dengan waktunya maka akan menimbulkan rasa tidak puas dan kemarahan para pekerja, hal ini akan berpengaruh pada berkurangnya produktifitas kerja (Martin, 2007). Kebutuhan pribadi dan keluarga tukang tersebut dapat terpenuhi dan terkontrol dengan baik apabila pemberian gaji dilakukan secara teratur (ada penetapan tanggal/ hari). Tukang terbiasa bekerja di bawah target waktu dalam penyelesaian pekerjaan, oleh sebab itu tukang tersebut juga terbiasa memiliki target waktu tertentu dalam hal pemberian upah.

Peringkat kedua tertinggi yang menjadi motivator pekerja adalah upah yang baik. Di negara berkembang seperti Indonesia ini, uang merupakan hal yang paling penting dalam kehidupan sehari-hari. Perbedaan kota atau daerah pembangunan suatu proyek menjadi salah satu pengaruh terhadap besarnya gaji atau upah yang diterima oleh tukang. (Sudirga, 2011). Tiap daerah memiliki standar masing-masing mengenai besarnya upah yang diberikan pada tukang.

Seringkali pendapatan yang diterima para pekerja konstruksi tidak mengimbangi kebutuhan mereka sehari-hari, oleh karena itu untuk mengatasi hal tersebut mereka menginginkan bonus untuk menambah pendapatan mereka (Hidayat, 2009), oleh sebab itu, bonus dan upah tambahan berada di posisi yang ketiga. Besar jumlah bonus adalah bervariasi, sehingga bonus yang di dapatkan oleh satu tukang dan tukang lainnya adalah berbeda.

Setiap pekerjaan memiliki resiko masing-masing yang akan dihadapi. Begitu juga dalam dunia konstruksi, banyak hal yang dapat menjadi potensi terjadinya kecelakaan pekerjaan. Bila dilakukan identifikasi potensi bahaya, sehingga terjadi kecelakaan kerja maka dapat dikategorikan ada dua penyebab yang dominan, yaitu tindakan tidak aman dan kondisi yang tidak aman.

4. KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat kebutuhan motivasi pekerja konstruksi bangunan adalah *Physiological needs* (Kebutuhan Fisik).
2. Faktor-faktor yang menduduki tingkat tiga teratas motivasi pekerja konstruksi bangunan apartemen yang tertinggi adalah sebagai berikut:
 - a. Ketepatan penerimaan gaji dengan nilai *Relative Index* 0.948.
 - b. Upah yang baik dengan nilai *Relative Index* 0.918.
 - c. Bonus dan upah tambahan dengan nilai *Relative Index* 0.915.
3. Adapun alternatif yang dapat meningkatkan motivasi pekerja konstruksi bangunan apartemen adalah sebagai berikut:
 - a. Program keselamatan kerja yang baik dengan nilai *Relative Index* 0.908.
 - b. Hubungan yang baik dengan sesama pekerja dengan nilai *Relative Index* 0.872.
 - c. Tanggung jawab atas pekerjaan dengan nilai *Relative Index* 0.867.

5. REFERENSI

- Andi., & Djendoko, D. (2004). Motivasi Pekerja Pada Beberapa Proyek Konstruksi di Surabaya. *Jurnal Civil Engineering Dimension*, 6(2), 80-87.
- Aziz, Hafid., & Hidayat, Benny. (2017). Motivasi Pekerja pada Proyek Konstruksi di Kota Padang. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 13(2), 29-42.
- Hidayat, F. (2009). Motivasi Pekerja pada Proyek Konstruksi di Kota Bandung. *Jurnal Media Teknik Sipil*, 9, 57-70.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. Toronto: Psychological Review.
- Martin, V. (2007). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja*, Skripsi, Bandung: Universitas Widyatma Bandung.
- Neuman, W. L. (2007). *Basic of social research: qualitative and quantitative approaches*, second edition. Boston: Pearson Education, Inc.
- Soekiman, Anton & Purbasakti, Billy Ukur. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pekerja Terampil di Industri Konstruksi. *Konferensi Nasional Teknik Sipil*, 7, 171-179.
- Sudirga, I.K.A. (2011). *Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Kontraktor di Kabupaten Jembrana*, Tesis, Bali: Universitas Udayana.
- Suicidealone. (2008). *Apa Itu SPSS?*. Retrieved September 18, 2017, from <http://www.google.co.id/amp/s/suicidealone.wordpress.com/2008/05/14/hello-world/amp/>
- Sujianto, Agus Eko. (2012). *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka.