

Analisis Tingkat Kebutuhan Pekerja Level Menengah Proyek Konstruksi (Studi Kasus: 3 Proyek Gedung di Jakarta Barat)

Ryobi Irfanto¹, Felicia Devita Salim²

^{1,2} Afiliasi: Program Studi Sarjana Teknik Sipil, Universitas Kristen Krida Wacana
Email: ¹ ryobi.irfanto@ukrida.ac.id; ² felicia.2018ts005@civitas.ukrida.ac.id

ABSTRAK

Motivasi para pekerja mempengaruhi hasil pekerjaan proyek. Penyebabnya dapat diketahui dengan mengukur tingkat kebutuhan pekerja. Salah satu cara untuk mengetahui tingkat kebutuhan pekerja adalah dengan teori kebutuhan Abraham Maslow. Peningkatan kebutuhan Abraham Maslow terdiri dari 5 tingkat kebutuhan dasar manusia, berurutan dari tingkat yang paling bawah, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, cinta dan kasih sayang, harga diri, dan aktualisasi diri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kebutuhan pekerja konstruksi tingkat menengah pada 3 Proyek Gedung di Jakarta Barat yang mempengaruhi motivasi pekerja proyek konstruksi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuesioner kepada pekerja tingkat menengah dari tiga proyek. Pengolahan data dan analisis literatur dilakukan ketika diperoleh indikator angket berdasarkan literatur terhadap 5 penilaian kebutuhan. Hasil yang diperoleh dari kuesioner adalah faktor kebutuhan yang paling berpengaruh pada pekerja tingkat menengah adalah dukungan dari keluarga kepada pekerja, bonus, program kesehatan yang baik, hubungan baik antar rekan kerja, dan upah lembur yang dibayarkan. Peningkatan komunikasi pada faktor perlunya dukungan dari keluarga dan hubungan baik antar rekan kerja, penghargaan pada faktor bonus dan upah lembur, terakhir jaminan program kesehatan yang baik pada faktor lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi para pekerjanya.

Kata Kunci: Teori kebutuhan Abraham Maslow, tingkat kebutuhan, pekerja tingkat menengah

ABSTRACT

The motivation of the workers influences the results of project work. The cause can be identified by knowing the level of needs of the workers. One way to find out the level of needs of workers is with Abraham Maslow's theory of needs. Abraham Maslow's ranking of needs consists of 5 levels of basic human needs, sequentially from the lowest level, namely physiological needs, safety, love and affection, esteem, and self-actualization. This study aims to analyze the level of needs for mid-level construction workers at Building Project in West Jakarta which affects the motivation of construction project workers. The research method used is a questionnaire to middle-level workers from three project. Data processing and literature analysis were carried out when the questionnaire indicators based on the literature were obtained on the 5 needs ratings. The results obtained from the questionnaire are that the most influential need factors for middle-level workers are support from family to workers, bonuses, good health programs, relations between co-workers, and overtime pay increased. By improving communication on the factors of need for support from family and good relations between co-workers, rewards on the factors of bonuses and overtime pay, last is guarantees a good health program on the factors of the work environment

Key words: Abraham Maslow's theory of needs, level of need, mid-level worker.

Submitted: 5 Februari 2024	Reviewed: 15 Feb 2024	Revised 21 Feb 2024	Published: 7 Februari 2025
--------------------------------------	---------------------------------	-------------------------------	--------------------------------------

PENDAHULUAN

Proyek konstruksi memiliki 5 sumber daya yang menunjang keberhasilan proyek tersebut antara lain biaya, waktu, sumber daya manusia, peralatan, dan material (Mangare et al., 2012). Faktor utama dalam keberhasilan proyek konstruksi dipengaruhi oleh sumber daya manusianya (Willy & Sekarsari, 2020). Willy dan Sekarsari (2020) juga menjelaskan bahwa salah satu aspek yang mempengaruhi para pekerja tersebut adalah aspek motivasi. Motivasi selalu dianggap sebagian besar terkait dengan kinerja dan produktivitas kerja.

Kinerja para pekerja akan selaras dengan motivasi kerjanya (Wong & Low, 2018). Identifikasi awal untuk meningkatkan motivasi adalah mengetahui tingkat kebutuhan dari para pekerja tersebut. Cara untuk mengetahui tingkat kebutuhan para pekerja adalah dengan teori kebutuhan Abraham Maslow (Barg et al., 2014).

Teori hirarki kebutuhan adalah teori yang diperkenalkan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943 yang berjudul *A Theory of Human Motivation* (Maslow, 1943). Teori ini menyatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan dasar yang

berbeda secara fundamental, yang dapat diidentifikasi berdasarkan tingkatan atau hirarkinya. Dalam teori Maslow, hirarki kebutuhan dasar manusia digambarkan dalam bentuk piramida. Berikut urutan kebutuhan manusia dari yang paling dasar sampai yang paling tinggi. Teori kebutuhan Abraham Maslow terdiri atas 5 peringkat kebutuhan dasar manusia yang secara berurutan dari tingkat paling rendah yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri (Maslow, 1943). Kebutuhan dasar manusia membuat manusia merasa bahwa dalam bekerja maka kebutuhan harus terpenuhi untuk manusia dapat bekerja dengan baik.

Pada proyek konstruksi tingkat kebutuhan dapat diukur dengan menggunakan teori kebutuhan Abraham Maslow. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yakni Motivasi Pekerja pada Beberapa Proyek Konstruksi di Surabaya dimana penelitian dilakukan pada pekerja level rendah/buruh dan hasil dari penelitian tersebut yaitu kebutuhan pekerja konstruksi di Surabaya umumnya masih berada pada level kebutuhan fisiologis (Andi & Djendoko, 2004) dan penelitian Motivasi Pekerja pada Proyek Konstruksi di Kota Padang dimana penelitian juga dilakukan pada pekerja level rendah/buruh dan hasil masih berada pada level kebutuhan fisiologis (Aziz & Hidayat, 2017). Peneliti lainnya melakukan penelitian motivasi pekerja proyek konstruksi di Kota Bandung dan mendapatkan hasil bahwa secara umum kebutuhan tenaga konstruksi di Kota Bandung berada pada level kebutuhan fisiologis pada level tukang/mandor dengan fokus bahwa level tukang/mandor termotivasi ketika mendapatkan bonus atau upah tambahan (Hidayat, 2009). Penelitian mengenai teori Maslow dan tingkat kebutuhan telah dilakukan pada banyak bidang, tetapi pada bidang konstruksi masih cukup sedikit dilakukan pada level pekerja menengah/staf dan banyak dilakukan pada level tukang dan mandor.

Pada 3 proyek yang ditangani oleh sebuah perusahaan (Proyek pembuatan Tower Universitas, Rumah Duka, dan Sekolah) di Jakarta Barat terdapat kendala keterlambatan dimana salah satu masalah terjadi pada para pekerja. Pengelolaan para pekerja yang kurang baik menyebabkan terjadinya ketidaksesuaian jumlah tenaga kerja di lapangan dengan perhitungan rencana, pekerja yang seringkali berganti karena mengundurkan diri, dan pekerja tidak memanfaatkan waktu secara efektif dimana pekerja beristirahat saat jam kerja pada pekerja level menengah proyek tersebut. Identifikasi teori kebutuhan dilakukan bertujuan untuk mengetahui terlebih dahulu tingkat kebutuhan dari para pekerja

level menengah tersebut, kemudian akan dicari hubungan untuk meningkatkan motivasi dari tingkat kebutuhan tertinggi yang ada pada perusahaan tersebut.

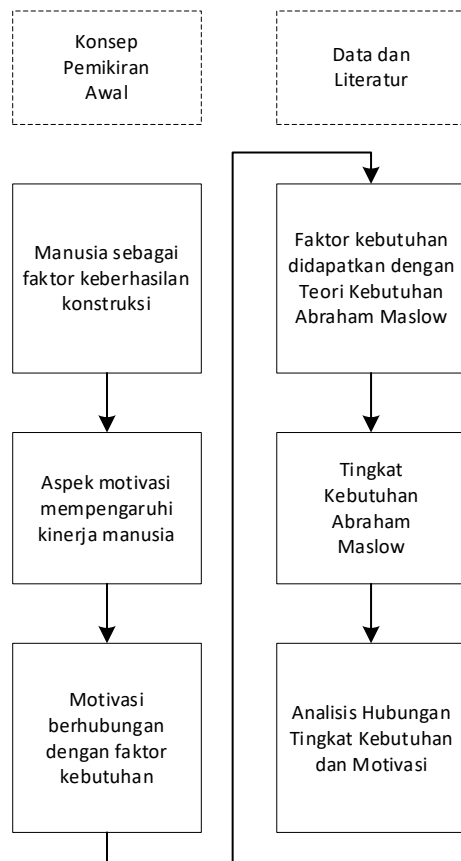
Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis tingkat kebutuhan pekerja level menengah yang berpengaruh terhadap motivasi pekerja proyek konstruksi. Data yang digunakan dalam analisis akan dikumpulkan dengan pengamatan lapangan yang menggunakan kuisioner. Kuisioner akan diisi oleh pekerja pada level menengah untuk 3 proyek yang berbedartikel yang akan diterbitkan pada

METODE PENELITIAN

Kerangka Berpikir Penelitian

Penelitian didasari oleh konsep bahwa manusia merupakan salah satu dari lima sumber daya (biaya, waktu, sumber daya manusia, peralatan, dan material) yang menunjang setiap komponen pekerjaan konstruksi dan manusia merupakan faktor keberhasilan konstruksi. Manusia juga memiliki sisi psikologis yang dapat dipengaruhi motivasi para pekerja. Motivasi manusia dipengaruhi oleh faktor kebutuhan pada masing-masing individu. Faktor kebutuhan manusia yang telah dipelajari menggunakan teori kebutuhan Abraham Maslow yang menjelaskan terdapat 5 tingkat kebutuhan. Tingkat kebutuhan tersebut adalah fisiologis yang berupa kebutuhan manusia yang paling dasar. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk makan, minum, tempat tinggal, pakaian, dsb. Tingkat kebutuhan kedua adalah kebutuhan keamanan dimana manusia akan merasa dirinya tidak aman, cemas, khawatir, rasa takut baik secara fisik maupun psikologis, oleh karena itu manusia butuh akan keamanan dimana manusia butuh untuk dilindungi dari ancaman, bahaya, penyakit, peperangan, bencana alam, dan lain-lain. Tingkat kebutuhan ketiga adalah kebutuhan akan kasih sayang biasa juga disebut sebagai kebutuhan sosial. Pada hakikatnya, manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan manusia lainnya sehingga butuh untuk diterima kelompok, diakui dalam komunitas, berinteraksi antar individu, dan butuh akan kasih sayang. Tingkat kebutuhan keempat adalah kebutuhan akan penghargaan dimana manusia juga butuh untuk dihargai, dihormati, dan diapresiasi orang lain. Tingkat kebutuhan terakhir adalah kebutuhan akan aktualisasi diri, pada tahap ini manusia butuh untuk dapat menunjukkan dan mengembangkan potensi dirinya. Tingkat kebutuhan dapat diukur menggunakan teori Abraham Maslow tentang hirarki kebutuhan manusia dengan beberapa indikator (Aziz & Hidayat, 2017). Konsepsi terakhir adalah dengan melakukan analisis hubungan tingkat kebutuhan dengan motivasi yang berdasarkan dari literatur

untuk mendapatkan hubungan dan cara meningkatkan motivasi dari tingkat kebutuhan tersebut. Gambaran kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 1.

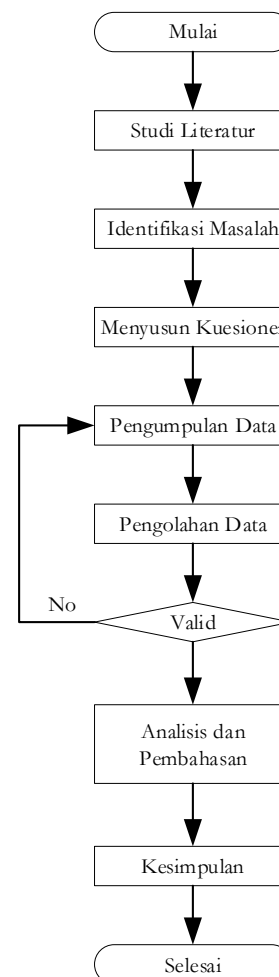


Gambar 1. Kerangka konseptual analisis tingkat kebutuhan

Tahapan Penelitian

Penelitian dimulai dengan studi literatur dengan tujuan untuk mengetahui indikator faktor kebutuhan pekerja konstruksi secara teoritis. Studi literatur juga dilakukan untuk mengetahui penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya mengenai faktor kebutuhan pada proyek konstruksi dengan menggunakan teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow. Studi literatur dilanjutkan dengan tahap identifikasi permasalahan untuk mencari faktor kebutuhan yang paling berpengaruh pada pekerja konstruksi level menengah. Penelitian dilakukan pada 3 proyek pada satu perusahaan yang sama dengan jenis pekerjaan pembangunan rumah dua, pembangunan universitas dan pembangunan sekolah yang berlangsung selama tahun 2022-2023. Hasil dari identifikasi permasalahan tersebut berupa indikator yang digunakan untuk mencari tingkat kebutuhan tersebut. Langkah selanjutnya adalah pengolahan data kuesioner. Data kuesioner akan diuji secara statistik dengan SPSS untuk

validitas dan reliabilitas. Teknik pengujian validitas dengan *Pearson Correlation* dan realibilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, kemudian akan dibuat urutan dari rata-rata nilai terbesar faktor kebutuhan yang mempengaruhi pekerja konstruksi level menengah. Perhitungan rata-rata akan menggunakan *Relative Importance Index (RII)* untuk menentukan peringkat masing-masing faktor yang mempengaruhi tingkat kebutuhan dari tenaga kerja level menengah (Faustine & Waty, 2022). Terakhir dilakukan analisis faktor kebutuhan tersebut dan cara untuk meningkatkan motivasi tersebut agar para pekerja dapat lebih termotivasi dalam bekerja. Gambaran tahapan penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Flowchart tahapan penelitian

Indikator dan Responden Penelitian

Pertanyaan dalam kuisioner disusun sesuai dengan indikator yang telah ditentukan. Indikator ini didasarkan pada beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Total pertanyaan yang akan digunakan adalah sebanyak 21 pertanyaan dengan 5 kategori kebutuhan dasar yaitu 7 indikator kebutuhan fisiologis, 3 indikator kebutuhan akan rasa aman, 6 indikator kebutuhan

akan cinta dan kasih sayang, 3 indikator kebutuhan akan penghargaan, dan 2 indikator kebutuhan akan aktualisasi diri yang penelitian terdahulu. Detail indikator dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Indikator Penelitian

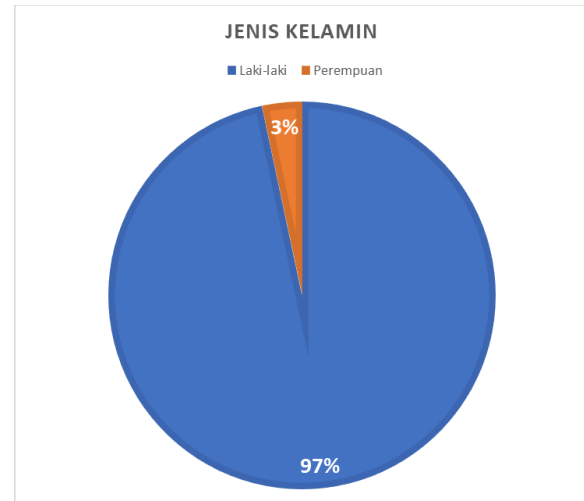
Kode	Parameter Kebutuhan
A	Kebutuhan Fisiologis
A.1	Gaji yang cukup
A.2	Bonus
A.3	Fasilitas tempat tinggal
A.4	Upah lembur
A.5	Fasilitas umum
A.6	Fasilitas kantor
A.7	Pembayaran tepat waktu
B	Kebutuhan Rasa Aman
B.1	Program K3 yang baik
B.2	Kenyamanan pada pekerjaan
B.3	Program kesehatan yang baik
C	Kebutuhan Cinta dan Kasih Sayang
C.1	Hubungan antar rekan kerja
C.2	Pengarahan kerja
C.3	Pelatihan pada pekerjaan
C.4	Pengawasan atas pekerjaan
C.5	Kondisi lingkungan pertemanan
C.6	Dukungan keluarga terhadap pekerjaan
D	Kebutuhan Penghargaan
D.1	Kenaikan jabatan
D.2	Tantangan pekerjaan
D.3	Reputasi Perusahaan
E	Kebutuhan Aktualisasi Diri
E.1	Peningkatan keterampilan dan kemampuan kerja
E.2	Partisipasi dalam pengambilan keputusan

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner yang akan diisi oleh ± 20 orang pekerja konstruksi pada level menengah di 3 proyek konstruksi yang berbeda. Level menengah yang dimaksudkan pada penelitian ini yang adalah *Quantity Surveyor, Site Manager, Engineering, Administrasi, General Affair, Supervisor, Surveyor, Logistik dan Mekanik, Quality Control, dan Administrasi*. Seluruh pekerja level menengah tersebut berada dalam satu level yang sama sehingga dalam penyebaran data kuisisioner dapat diberikan kepada seluruh pekerja pada bidang tersebut. Responden juga memiliki pengalaman bekerja di proyek konstruksi minimal 2 tahun karena level menengah. Jumlah responden yang memenuhi kriteria pada ketiga proyek yang dijadikan sample berjumlah 135 orang. Pada penelitian ini, persentase batas ketidakteelitian yang digunakan sebesar 10% dengan mengacu pada rumus Slovin (Setiawan, 2017). Hasil perhitungan dengan rumus Slovin, diperoleh besar jumlah sampel 58 orang, sehingga jumlah responden 60 orang memenuhi batas minimum jumlah sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

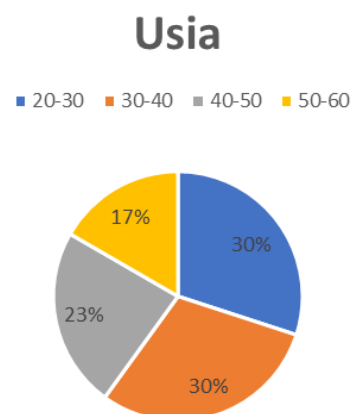
Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner didapatkan 60 orang responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki berjumlah 58 orang dan perempuan 2 orang. Gambaran grafik dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Jenis Kelamin Responden

Responden tersebut memiliki sebaran usia 20-30 tahun sebanyak 18 responden, 30-40 tahun sebanyak 18 responden, usia 40-50 sebanyak 14 responden, dan usia 50-60 tahun sebanyak 10 responden. Dominasi para pekerja level menengah berada pada usia 20-40 tahun. Hal ini tergambar pada gambar 4.



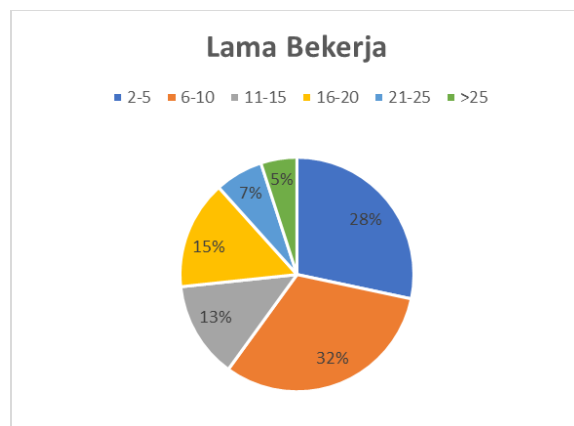
Gambar 4. Usia Responden

Jabatan pekerjaan pada responden cukup beragam yang didominasi oleh supervisor sebesar 20% dan surveyor sebesar 8% selebihnya merupakan pekerja divisi keteknikan dengan ragam pekerjaan yang berbeda-beda seperti *Quantity Surveyor, Site Manager, Engineering, Administrasi, General Affair, Quality Control, dsb*. Gambaran grafik pekerjaan dapat dilihat pada gambar 5.



Gambar 5. Jabatan/Pekerjaan Responden

Para pekerja level menengah memiliki beragam pengalaman dengan paling sedikit 2 tahun bekerja. Dominasi pengalaman kerja berada pada 6-10 tahun sebesar 32% (19 responden) dan 2-5 tahun sebesar 28% (17 responden). Gambaran persentase pengalaman kerja responden dapat dilihat pada gambar 6.



Gambar 6. Lama Kerja Responden

Hasil Pengolahan Data

Tahap awal yang dilakukan adalah dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data yang telah dikumpulkan. Pada penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas dibantu dengan aplikasi SPSS. Pada penelitian ini, terdapat 60 responden yang mengisi kuisioner. Pengujian instrumen penelitian dimulai dengan uji validitas dengan jenis pengujian *Pearson Correlation*. Nilai r-tabel yang digunakan untuk 60 orang responden dengan taraf signifikan 1% adalah $\geq 0,330$. Nilai r hitung yang diperoleh harus \geq r-tabel agar hasil indikator tersebut valid. Rangkuman hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil pengujian validitas

Kode	R Hitung	Nilai Syarat R	Interpretasi
A.1	0,636	$\geq 0,330$	Valid
A.2	0,615	$\geq 0,330$	Valid
A.3	0,597	$\geq 0,330$	Valid
A.4	0,758	$\geq 0,330$	Valid
A.5	0,538	$\geq 0,330$	Valid
A.6	0,785	$\geq 0,330$	Valid
A.7	0,829	$\geq 0,330$	Valid
B.1	0,683	$\geq 0,330$	Valid
B.2	0,773	$\geq 0,330$	Valid
B.3	0,735	$\geq 0,330$	Valid
C.1	0,748	$\geq 0,330$	Valid
C.2	0,784	$\geq 0,330$	Valid
C.3	0,570	$\geq 0,330$	Valid
C.4	0,676	$\geq 0,330$	Valid
C.5	0,769	$\geq 0,330$	Valid
C.6	0,721	$\geq 0,330$	Valid
D.1	0,400	$\geq 0,330$	Valid
D.2	0,545	$\geq 0,330$	Valid
D.3	0,618	$\geq 0,330$	Valid
E.1	0,692	$\geq 0,330$	Valid
E.2	0,656	$\geq 0,330$	Valid

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa 21 pertanyaan yang digunakan sebagai indikator dalam kuisioner valid dengan taraf signifikan 1%. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk 21 pertanyaan yang menjadi instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Hasil perhitungan reliabilitas keseluruhan instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil pengujian realibilitas

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
,757	22

Hasil rekapitulasi data kuisioner berupa jumlah skor yang diperoleh dari perhitungan jumlah skala likert. Hasil rekapitulasi dan perhitungan total dapat dilihat pada Tabel 4.

Dari nilai total tersebut akan dicari faktor paling berpengaruh dengan *Relative Importance Index* (RII) poin tiap variabel yang diisi oleh 60 responden. RII pada penelitian ini diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel* (Lianto & Anondho, 2018). Rekapitulasi data kuisioner dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 4. Hasil tabulasi data kuisioner

Kode	Skala					Total
	1	2	3	4	5	
A.1	1	2	2	26	29	260
A.2	1	0	1	26	32	268
A.3	1	3	1	35	20	250
A.4	1	2	0	29	28	261
A.5	1	3	1	43	12	242
A.6	1	3	0	39	17	248
A.7	1	3	1	26	29	259
B.1	1	0	7	23	29	259

Kode	Skala					Total
	1	2	3	4	5	
B.2	1	4	5	22	28	252
B.3	1	1	0	25	33	268
C.1	0	4	1	20	35	266
C.2	0	3	0	34	23	257
C.3	0	3	2	38	17	249
C.4	0	4	2	40	14	244
C.5	0	1	1	35	23	260
C.6	0	2	1	17	40	275
D.1	0	8	6	24	22	240
D.2	0	6	14	23	17	231
D.3	1	10	2	34	13	228
E.1	0	4	7	34	15	240
E.2	0	6	3	39	12	237

Tabel 5. Hasil perhitungan *Relative Importance Index* (RII)

Cluster	Kode	Jumlah Skor	RII
A.	A.1	260	0,87
	A.2	269	0,89
	A.3	250	0,83
	A.4	261	0,87
	A.5	242	0,81
	A.6	248	0,83
	A.7	259	0,86
B.	B.1	259	0,86
	B.2	252	0,84
	B.3	268	0,89
C.	C.1	266	0,89
	C.2	257	0,86
	C.3	249	0,83
	C.4	244	0,81
	C.5	260	0,87
	C.6	275	0,92
D.	D.1	240	0,80
	D.2	231	0,77
	D.3	228	0,76
E.	E.1	240	0,80
	E.2	237	0,79

Hasil pada tabel 5 di atas kemudian akan diperingkatkan untuk mengetahui faktor kebutuhan yang paling mempengaruhi dari keseluruhan indikator tersebut. Hasil pemeringkatan dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil pemeringkatan faktor kebutuhan

Kode	RII	Ranking
C.6	0,92	1
A.2	0,90	2
B.3	0,89	3
C.1	0,89	4
A.4	0,87	5
A.1	0,87	6
C.5	0,87	7
A.7	0,86	8
B.1	0,86	9
C.2	0,86	10
B.2	0,84	11

Kode	RII	Ranking
A.3	0,83	12
C.3	0,83	13
A.6	0,83	14
C.4	0,81	15
A.5	0,81	16
D.1	0,80	17
E.1	0,80	18
E.2	0,79	19
D.2	0,77	20
D.3	0,76	21

Berdasarkan hasil pada tabel 6, diambil 5 faktor kebutuhan tertinggi sebagai faktor kebutuhan paling berpengaruh. Faktor-faktor kebutuhan tertinggi yang dapat meningkatkan motivasi secara berurutan yaitu dukungan dari keluarga kepada pekerja dengan nilai 0,92; bonus dengan nilai 0,90, program kesehatan yang baik dengan nilai 0,89, hubungan antar rekan kerja dengan nilai 0,89, dan upah lembur dibayarkan dengan nilai 0,87. Hasil rekap dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil rekapitulasi tertinggi

Kode	Parameter Kebutuhan	Kategori Kebutuhan	RII	Rank
C.6	Dukungan keluarga terhadap pekerjaan	Kasih Sayang	0,92	1
A.2	Bonus	Fisiologis	0,90	2
B.3	Program kesehatan yang baik	Rasa Aman	0,89	3
C.1	Hubungan antar rekan kerja	Kasih Sayang	0,89	4
A.4	Upah lembur	Fisiologis	0,87	5

Faktor kebutuhan dukungan dari keluarga kepada pekerja merupakan kategori kebutuhan akan cinta dan kasih sayang. Faktor kebutuhan bonus merupakan kategori kebutuhan fisiologis. Faktor kebutuhan program kesehatan yang baik merupakan kategori kebutuhan akan rasa aman. Faktor kebutuhan hubungan antar rekan merupakan kategori kebutuhan akan cinta dan kasih sayang. Faktor kebutuhan upah lembur merupakan kategori kebutuhan fisiologis. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa pekerja level menengah berada pada tingkat kebutuhan akan cinta dan kasih sayang dan fisiologis.

Analisis dan Pembahasan

Pada level menengah, terdapat 5 urutan faktor kebutuhan tertinggi yang dapat meningkatkan motivasi yaitu dukungan dari keluarga kepada pekerja, bonus, program kesehatan yang baik, hubungan antar rekan kerja, dan upah lembur. Peningkatan motivasi para pekerja dapat dilakukan pada setiap faktor tersebut. Faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi dapat

dikategorikan dalam 5 hal, yakni perencanaan, komunikasi, lingkungan kerja, disiplin, dan penghargaan (Oglesby et al., 1989).

Faktor dukungan keluarga dan karyawan juga dapat dikaitkan dengan komunikasi. Komunikasi tidak hanya mengacu pada hubungan antara karyawan dan manajer, tetapi juga kepada orang-orang terdekat mereka, terutama keluarga. Dukungan keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan, karena keluarga sebagai orang terdekat dapat menginspirasi karyawan, mengurangi kelelahan mental dan fisik, serta mengurangi stres yang terus menerus (Anggraeni et al., 2020).

Pada urutan kedua, bonus dapat digolongkan sebagai penghargaan, dimana penghargaan dapat diberikan sebagai kompensasi finansial atau pengakuan sosial. Faktor kebutuhan ini dianggap sangat berpengaruh terhadap motivasi dan efisiensi pekerja bangunan, karena pekerja melebihi target kerja dalam batas waktu yang diberikan, menerima upah atau bonus tambahan, dan pekerja yang puas berusaha bekerja lebih keras dengan menerima upah tambahan (Sampurno et al., 2020).

Pada urutan ketiga adalah program kesehatan yang baik, yang juga merupakan faktor kebutuhan yang paling berpengaruh, karena salah satu kebutuhan akan rasa aman dapat dipenuhi dengan memastikan pekerja terlindungi dan diberikan program kesehatan yang baik. Program kesehatan yang baik dapat digolongkan sebagai faktor pendorong di lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan dasar. Program kesehatan yang baik dapat berupa lingkungan kerja yang bersih, sanitasi yang bersih dan asuransi kesehatan. Ketika karyawan sehat, produktivitas juga dapat meningkat, karena kondisi kesehatan yang prima dapat membuat karyawan lebih termotivasi dan tidak mudah lelah saat bekerja (Damayanti et al., 2019).

Pada urutan keempat terdapat faktor kebutuhan akan hubungan kerja. Hubungan baik dengan rekan kerja merupakan bagian dari komunikasi, demikian pula faktor dukungan keluarga. Faktor ini dapat meningkatkan kenyamanan karyawan level menengah dalam bekerja dan dapat ditingkatkan dengan menjaga hubungan yang baik atau harmonis antar rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang sehat dapat membuat suasana kerja lebih nyaman, pembagian beban kerja lebih mudah, dan tidak menimbulkan konflik serius yang dapat menghambat pekerjaan. Jika hubungan antar rekan kerja tidak baik maka suasana kerja menjadi sulit dan mengurangi semangat karyawan untuk mencapai tujuan kerja sehingga produktivitas menurun. (Sampurno et al., 2020).

Terakhir, urutan ke-5 adalah faktor upah untuk upah lembur. Upah lembur termasuk dalam penghargaan yang dibayarkan kepada karyawan untuk pekerjaan yang baik. Perusahaan menawarkan lembur agar tujuan kerja tercapai dan tujuan tercapai, oleh karena itu perusahaan menawarkan upah agar karyawan dapat bekerja lebih semangat dan meningkatkan produktivitas (Anggraeni et al., 2020).

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah faktor kebutuhan yang paling berpengaruh bagi pekerja level menengah adalah dukungan dari keluarga kepada pekerja; bonus, program kesehatan yang baik; hubungan antar rekan kerja; dan upah lembur. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komunikasi pada faktor kebutuhan dukungan dari keluarga dan hubungan antar rekan kerja yang baik, kemudian penghargaan pada faktor bonus dan upah lembur, serta jaminan program kesehatan yang baik pada faktor lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, A., & Djendoko, D. (2004). Motivasi Pekerja pada Beberapa Proyek Konstruksi di Surabaya. *Civil Engineering Dimension*, 6(2), pp.80-87. <https://doi.org/https://doi.org/10.9744/ced.6.2.pp.%2080-87>
- Anggraeni, C., Agrina, A., & Hasanah, O. (2020). Hubungan Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja Kader Posyandu [Universitas Riau]. In *Repository Universitas Riau*. <http://repository.unri.ac.id:80/handle/123456789/4085>
- Aziz, H., & Hidayat, B. (2017). Motivasi Pekerja pada Proyek Konstruksi di Kota Padang. *Jurnal Rekayasa Sipil (JRS-Unand)*, 13(1), 29. <https://doi.org/10.25077/jrs.13.1.29-42.2017>
- Barg, J. E., Ruparathna, R., Mendis, D., & Hewage, K. N. (2014). Motivating Workers in Construction. *Journal of Construction Engineering*, 2014(12), 1–11. <https://doi.org/10.1155/2014/703084>
- Damayanti, R., Nurlaela, & Usman, S. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Papua*, 351–365.
- Faustine, C., & Waty, M. (2022). Peringkat Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Proyek Konstruksi. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik*

- Sipil*, 5(3), 681–694.
- Hidayat, F. (2009). Motivasi Pekerja pada Proyek Konstruksi di Kota Bandung. *Media Teknik Sipil*, IX, 57–70.
- Lianto, I. E., & Anondho, B. (2018). Analisis Besaran Koefisien Ketidakpastian Environmental Uncertainty (EU) yang Berpengaruh pada Perhitungan Buffer pada Critical Chain Project Management (CCPM) di Jakarta. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 1(2), 143. <https://doi.org/10.24912/jmts.v1i2.2671>
- Mangare, J., Sompie, B., & Tarore, H. (2012). Kajian Proporsional Model Sumber Daya Pada Proyek Konstruksi Gedung. *Jurnal Ilmiah Media Engineering*, 2(3), 98640.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Oglesby, C. H., Parker, H. W., & Howell, G. A. (1989). *Productivity Improvement in Construction*. McGraw-Hill. <https://www.worldcat.org/title/productivity-improvement-in-construction/oclc/581334273>
- Sampurno, B., Sumadi, S., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 194–205. <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/jsm.bi.v10i2.4114>
- Setiawan, N. (2017). Penentuan Ukuran Sampel Memakai Rumus Slovin dan Tabel Krejcie - Morgan : Telaah Konsep dan Aplikasinya. *Diskusi Ilmiah Jurusan Sosial Ekonomi Fakultas Peternakan UNPAD, November*, 1–16.
- Willy, Y., & Sekarsari, J. (2020). Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 3(3), 523. <https://doi.org/10.24912/jmts.v3i3.8392>
- Wong, P. T., & Low, A. (2018). Improving Workplace Productivity: Applications of Maslow's Need Theory and Locke's Goal-Setting. *Psychology & Psychological Research International Journal*, 3(8). <https://doi.org/10.23880/pprij-16000189>