

# **MOTIVATION AND DEMOTIVATION WORKERS IN PROJECT CONSTRUCTION**

**Feri Harianto\***  
**Rachman Ramadhana**  
Jurusan Teknik Sipil – ITATS  
gokbio@yahoo.com

## **ABSTRAK**

Peningkatan produktivitas pekerja di proyek konstruksi membutuhkan adanya motivasi yang baik tetapi kenyataannya dalam memotivasi pekerja terdapat adanya demotivasi. Untuk itu, perlu mengetahui faktor motivasi dan demotivasi yang berpengaruh pada pekerja dengan keterlaksanaan yang ada di proyek. Metode penelitian yang digunakan adalah survei melalui kuisioner di proyek konstruksi yang terdapat di Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan faktor motivasi dan demotivasi yang mempengaruhi pekerja dengan tingkat keterlaksanaan di proyek, faktor motivasi dan demotivasi yang paling dominan (harapan) adalah program pengarahan kerja dan kurangnya kerja sama antar rekan kerja, sedangkan tingkat keterlaksanaan faktor motivasi dan demotivasi di proyek yang paling dominan adalah program keselamatan kerja serta tidak adanya bonus.

**Kata kunci:** motivasi, demotivasi.

## **ABSTRACT**

*The increase of labour productivity of construction project requires good motivation. However, in reality in motivating those labours we find demotivation. thus, we have to know the motivation factors and demotivation influencing those labours existing in that project. The research methods used in this research survey through the distributing questionnaire in construction project Surabaya. The research result indicates that there is difference between motivating and demotivating factors influencing labourers with the real implementation of the project work. The dominant expecting motivation and demotivation factors are work guidance program and lack of labourer's cooperation whereas the real implementation of dominant motivating and demotivating factor work safety program and no bonuses given to them.*

*Key words : motivation, demotivation, productivity, labour*

## PENDUHLUAN

Indonesia memiliki jumlah tenaga kerja yang sangat melimpah, tapi sumber daya manusia masih banyak yang kurang terlatih sehingga perlu dikembangkan suatu teknik manajemen untuk meningkatkan produktivitas, sehingga dapat memberi keuntungan bagi pihak-pihak yang terlibat dalam suatu proyek konstruksi. Salah satu teknik manajemen untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui motivasi. Semangat motivasi dalam diri manusia selalu tidak stabil dan tergantung banyak hal yang mempengaruhi baik pengaruh dari luar maupun dari dalam diri manusia itu sendiri.

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku (Hamzah, 2007). Dalam memotivasi seseorang memerlukan pendekatan yang berbeda-beda, karena setiap individu memiliki perasaan yang berbeda, kebutuhan berbeda, dan cara berfikir yang berbeda pula. Motivasi sangat berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja seseorang, dan kepuasan tenaga kerja tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Di antaranya

kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan.

Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu (Winkel, 1996). Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

Dalam teorinya Maslow (1984) mengemukakan lima tingkat kebutuhan yaitu *Physiological needs*, yaitu kebutuhan-kebutuhan dasar untuk menunjang kelangsungan hidup seseorang, termasuk makanan, minuman, tempat tinggal, pakaian, dan lain-lain; *Safety needs*, Kebutuhan untuk bebas dari rasa takut terhadap bahaya dan rasa khawatir terhadap hilangnya *Physiological needs*. *Safety needs* mencakup keamanan dan perlindungan dari ancaman fisik dan emosional.; *Social needs*, Kebutuhan untuk dapat diterima oleh berbagai macam kelompok masyarakat, hal ini berhubungan dengan manusia sebagai makhluk sosial yang selalu berusaha keras

untuk menjalin hubungan yang berarti dengan sesamanya sehingga muncul kebutuhan untuk menjadi bagian dalam kelompok sosial. *Social need* mencakup kasih sayang, rasa turut memiliki (*belongingness*), rasa dapat diterima (*acceptance*), dan persahabatan; *The needs for Esteem*. Dalam kaifannya dengan pekerjaan hal ini berarti mendapatkan pekerjaan yang diakui umum dan penghormatan dari dunia luar. Termasuk *internal esteem* seperti harga diri (*Self-Respect*), otonomi, dan prestasi; dan *external esteem* seperti status, pengakuan, dan perhatian; *Self-Actualization*, yaitu kebutuhan untuk memperbesar potensi seseorang, atau dengan kata lain dorongan untuk menjadi seseorang sebagaimana dia mampu menjadi demikian.

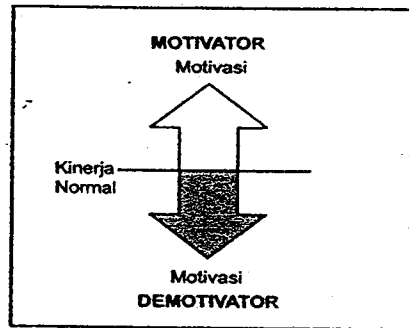
Kebutuhan ini ditempatkan paling atas pada hirarki Maslow dan berkaitan dengan keinginan pemenuhan diri. Hasil penelitian Herzberg mengatakan bahwa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja disebut *Motivators* atau faktor intrinsik. *Motivators* meliputi pencapaian prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition for accomplishment*), pekerjaan itu sendiri (*challenging work*), tanggung

jawab (*increased responsibility*), dan pertumbuhan (*growth and development*). Sedangkan *hygiene factor* adalah faktor-faktor yang menjabarkan lingkungan manusia dan menjalankan fungsi yang utama untuk mencegah ketidakpuasan dalam pekerjaan. *Hygiene factor* yang terdiri dari kebijakan perusahaan (*policies and administration*), pengawasan (*supervision*), kondisi perusahaan (*working conditions*), hubungan antar manusia (*interpersonal relations*), gaji, status dan keamanan (*security*).

Demotivasi adalah kebalikan dari motivasi. Demotivasi merupakan faktor negatif yang mempengaruhi pekerja yang berasal dari luar yaitu lingkungan kerja maupun dari dalam. Pengaruh negatif tersebut mengakibatkan ketidakpuasan dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Demotivasi juga diartikan sebagai faktor-faktor yang menurunkan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja perlu diperhatikan agar dapat diminimalkan. Untuk mereduksi faktor-faktor demotivasi dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi pekerja atau melakukan usaha untuk menggerakkan potensi tenaga kerja agar

menjadi lebih produktif sehingga tujuan yang telah ditetapkan dalam proyek dapat dicapai.

Demotivasi adalah faktor-faktor negatif yang mempengaruhi pekerja dari luar maupun dari dalam, dimana hal ini mengakibatkan ketidakpuasan dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Demotivasi adalah hal yang dapat menyebabkan pekerja kurang termotivasi atau bahkan tidak termotivasi sama sekali (Abadi & Dermawan, 2007).



Gambar 1. Motivator dan Demotivator Sumber (Abadi & Dermawan, 2007).

Permasalahan dalam penelitian ini adalah mencari faktor motivasi dan demotivasi yang dominan mempengaruhi pekerja di proyek konstruksi dan apakah terdapat

perbedaan antara faktor motivasi dan demotivasi terhadap pelaksanaan pekerjaan pada proyek konstruksi.

Penelitian ini bertujuan mengetahui peringkat (paling dominan) motivasi dan demotivasi bagi pekerja pada proyek konstruksi di kota Surabaya serta mengetahui adanya perbedaan antara faktor motivasi dan demotivasi yang mempengaruhi pekerja dengan kondisi faktor motivasi dan demotivasi yang sering muncul dalam proyek.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pengambilan data melalui kuisisioner. Skala pengukuran menggunakan skala likert, dengan nilai skor 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, 4 = ragu-ragu dan 5 = sangat setuju. Responden dalam penelitian ini adalah mandor, tukang dan pembantu tukang di proyek konstruksi Raya Darmo, Golf Citraland, sekolah dasar Muhamadiyah 26 jalan KH Ahmad Dahlan 2, rumah tinggal di jalan Sarono Jiwo I/2, Jemursari dan ruko Indomart jalan Gubeng Airlangga. Keempat lokasi proyek tersebut di Surabaya. Jumlah sampel sebagai responden adalah 91

orang. Jumlah variabel motivasi yang mempengaruhi pekerja sebanyak 10 sedangkan jumlah variabel demotivasi sebanyak 14.

Pilot studi dilakukan kepada responden yang mempunyai latar belakang sama dengan populasi target dalam skala kecil. Dengan tujuan untuk meyakinkan bahwa item-item kuisioner mempunyai validitas dan reliabilitas yang handal. Teknik analisis data yang digunakan *Paired Sample T-test*. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan antara faktor motivasi dan demotivasi yang berpengaruh pada pekerja dengan kondisi faktor motivasi dan demotivasi yang muncul dalam proyek konstruksi. Rumus uji *t* dua sampel berhubungan ditunjukkan dengan rumus berikut; (Nurgiyantoro, 2004)

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} - 2r\left(\frac{S_1}{\sqrt{n_1}} + \frac{S_2}{\sqrt{n_2}}\right)}}$$

Dimana :

- $r$  : Nilai kolerasi
- $n_1$  dan  $n_2$  : Jumlah sampel 1 dan 2
- $\bar{X}_1$  : Rerata sampel 1
- $\bar{X}_2$  : Rerata sampel 2
- $S_1$  : Standar deviasi sampel 1
- $S_2$  : Standar deviasi sampel 2

Kriteria yang digunakan dalam mengambil keputusan (Harrinaldi, 2005) adalah jika  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$  atau  $-t_{\text{hitung}} \leq -t_{\text{tabel}}$  maka tolak  $H_0$  artinya signifikan dan jika  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  atau  $-t_{\text{hitung}} \geq -t_{\text{tabel}}$  maka gagal menolak  $H_0$  artinya tidak signifikan.

Hipotesis statistik untuk faktor motivasi adalah :

$$H_0 : X_1 = X_3$$

$$H_a : X_1 \neq X_3 \quad \checkmark$$

dimana,

$X_1$  : Rata-rata faktor motivasi yang mempengaruhi pekerja (harapan).

$X_3$  : Rata-rata kondisi yang ada dalam proyek (keterlaksanaan)

Hipotesis statistik untuk faktor demotivasi adalah :

$$H_0 : X_2 = X_4$$

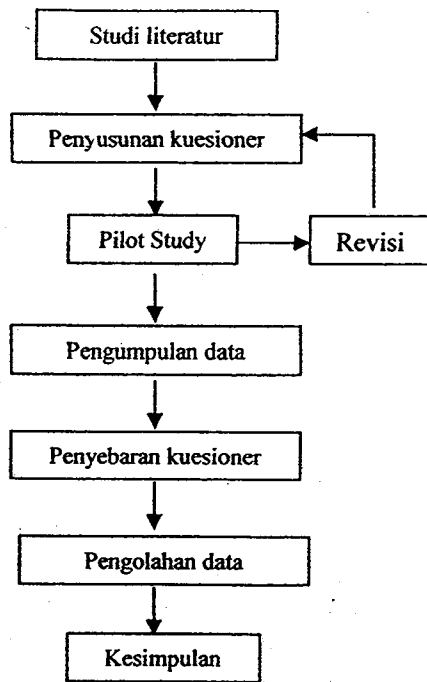
$$H_a : X_2 \neq X_4$$

dimana,

$X_2$  : Rata-rata faktor demotivasi yang mempengaruhi pekerja (harapan).

$X_4$  : Rata-rata kondisi yang ada dalam proyek (keterlaksanaan).

Adapun langkah – langkah penelitian dapat ini dapat dilihat pada gambar 2.

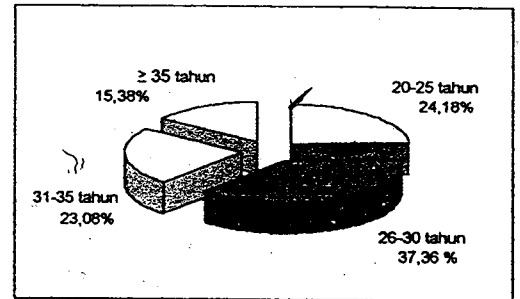


Gambar 2. Diagram Alur Penelitian

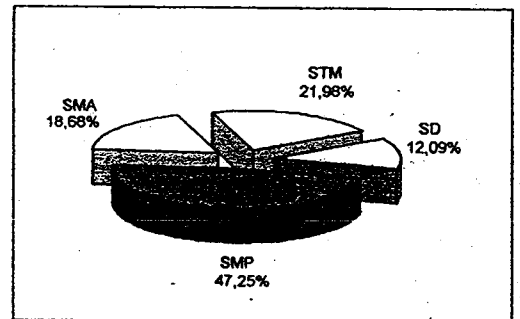
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari gambar 3 dan 4 secara umum tenaga kerja di sektor konstruksi didominasi tenaga kerja di usia produktif dan minimal berpendidikan sekolah dasar. Melihat gambar 5 dan 6 menunjukkan di sisi yang berbeda bahwa tenaga kerja di proyek konstruksi masih banyak yang

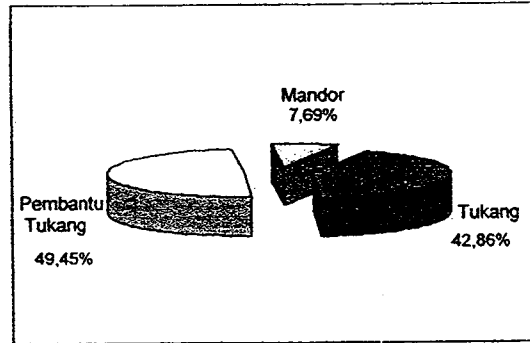
kurang terlatih walaupun sudah lama bekerja. Hal ini terkait jabatannya sebagai pembantu tukang. Untuk itu peningkatan sumber daya manusia di sektor konstruksi masih perlu ditingkatkan sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas.



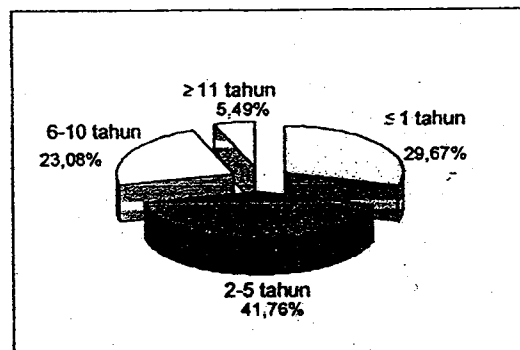
Gambar 3. Usia Responden



Gambar 4. Pendidikan Terakhir Responden



Gambar 5. Jabatan Pekerjaan Responden



Gambar 6. Lama Responden Bekerja

Pada tabel 1 peringkat pertama motivasi yang mempengaruhi pekerja pada kondisi harapan adalah faktor program pengarahan kerja yang baik sedangkan kondisi keterlaksanaan (nyata) peringkat pertama adalah program keselamatan kerja yang baik. Faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi pekerja yang baik

tentunya harapan pekerja dan keterlaksanaan di proyek sebaiknya tidak ada perbedaan, sehingga produktivitas pekerja menjadi lebih meningkat. Untuk faktor komunikasi, rekognasi, upah yang baik, program pelatihan yang baik tentunya harus tetap dipertahankan bahkan terus ditingkatkan.

Tabel 1. Faktor-Faktor Motivasi

| Faktor-faktor Motivasi yang Mempengaruhi Pekerja        | Peringkat |       |
|---|-----------|-------|
|   | Harapan   | Nyata |
| Program pengarahan kerja yang baik                      | 1         | 7     |
| Komunikasi  | 2         | 2     |
| Program keselamatan kerja yang baik                     | 3         | 1     |
| Rekognasi   | 4         | 4     |
| Upah yang baik  | 5         | 5     |
| Pengawasan yang baik                                    | 6         | 8     |
| Pekerjaan yang sesuai keinginan (kesesuaian pekerjaan). | 7         | 9     |
| Pekerjaan yang menantang                                | 8         | 3     |
| Penerimaan usulan oleh atasan                           | 9         | 6     |
| Program pelatihan yang baik                             | 10        | 10    |

Tabel 2. Paired Sample Test

| Uraian   | t     | Significant<br>(2 tailed) |
|--|-------|---------------------------|
| Harapan Motivasi -<br>Keterlaksanaan<br>Motivasi   | 7,21  | 0,000                     |
| Harapan Demotivasi<br>Keterlaksanaan<br>Demotivasi | 8,056 | 0,000                     |

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi yang diharapkan pekerja konstruksi dengan keterlaksanaan di proyek tidak sesuai atau terjadi perbedaan ( $t_{hit} = 7,21 > t_{tabel}=1,662$ ) atau signifikansinya 0,000. Perbedaan tersebut disebabkan kondisi lapangan, kualitas tenaga kerja serta pengalaman di proyek. Sedangkan pada faktor demotivasi yang diharapkan dan keterlaksanaan di proyek terdapat perbedaan ( $t_{hit} = 8,056 > t_{tabel}=1,662$ ). Perbedaan ini disebabkan rerata tanggapan pekerja yang masih jauh dari harapan dengan keterlaksanaan di proyek.

Tabel 3. Faktor-faktor Demotivasi

| Faktor-faktor<br>Demotivasi                               | Peringkat |       |
|---|-----------|-------|
|   | Harapan   | Nyata |
| Kurang kerjasama antar pekerja                            | 1         | 4     |
| Kurang promosi kenaikan jabatan                           | 2         | 14    |
| Pengawasan pimpinan berlebihan                            | 3         | 8     |
| Sistem manajemen kurang baik                              | 4         | 11    |
| Perselisihan dengan pekerja lain                          | 5         | 13    |
| Kurang keikutsertaan dalam pengambilan keputusan          | 6         | 12    |
| Fasilitas kurang  | 7         | 2     |
| Pekerjaan kurang menantang                                | 8         | 5     |
| Kurang pengarahan atasan                                  | 9         | 6     |
| Pengulangan pekerjaan                                     | 10        | 10    |
| Tidak ada bonus   | 11        | 1     |
| usulan diabaikan  | 12        | 9     |
| jarak tempat kerja jauh                                   | 13        | 3     |
| Kurang pengakuan atas pekerjaan (tidak ada pujian, adanya | 14        | 7     |



|           |  |  |
|-----------|--|--|
| kritikan) |  |  |
|-----------|--|--|

Pada tabel 3 menunjukkan keterlaksanaan faktor demotivasi peringkat yang dominan adalah tidak adanya bonus, fasilitas yang kurang memadai, ini menunjukkan bahwa kondisi di proyek faktor yang menghambat motivasi perlu di hilangkan sehingga produktivitas pekerja menjadi lebih meningkat. Fakta di proyek pada penelitian ini bonus yang tidak memadai mempunyai peranan yang penting, ini sesuai dengan teori Maslow bahwa kebutuhan utama manusia adalah kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan yang terkait makanan, minuman, tempat tinggal, pakaian. Bila kebutuhan fisiologis terpenuhi dengan pemberian bonus yang memadai serta ditunjang fasilitas yang memadai maka motivasi para pekerja menjadi meningkat, produktivitas juga meningkat.

#### KESIMPULAN

Faktor motivasi yang dominan di proyek konstruksi adalah program pengarahan kerja, sedangkan keterlaksanaan di proyek yang paling dominan adalah program keselamatan kerja yang baik. Faktor demotivasi yang dominan di proyek konstruksi adalah kurangnya kerjasama antar rekan kerja, sedangkan

keterlaksanaan di proyek yang paling dominan adalah tidak adanya bonus.

Terdapat perbedaan antara faktor motivasi dengan keterlaksanaan faktor motivasi di proyek konstruksi. Demikian halnya faktor demotivasi terdapat perbedaan keterlaksanaan faktor demotivasi di proyek konstruksi.

Bagi penyedia jasa konstruksi kota Surabaya, hendaknya memperhatikan faktor-faktor motivasi dan demotivasi pekerja, sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen sehingga dapat meningkatkan produktivitas pekerja pada proyek konstruksi. Untuk penelitian yang akan datang hendaknya mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja pada proyek konstruksi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abadi Yonathan Kusuma, Dermawati Rudy, (2007); Demotivasi Pada Staff Pekerja Konstruksi Di Kota Surabaya, Skripsi tidak diterbitkan Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan Universitas Kristen Petra.
- Harinaldi, (2005); Prinsip-Prinsip

- Statistik Untuk Teknik dan Sains,  
Erlangga, Jakarta.
- Hamzah B,Uno, (2007); Teori Motivasi  
Dan Pengukurannya, Bumi Aksara,  
Jakarta.
- Maslow Abraham A.,(1984); Motivasi  
Dan Kepribadian, Gramedia,  
Jakarta.
- Nurgiyantoro,Burhan.et.al, (2004);  
Statistik Terapan Untuk Penelitian  
Ilmu-Ilmu Sosial, Gajah Mada  
University Press, Yogyakarta.
- Winkel W.S, (1996); Psikologi  
Pengajaran, Grafindo, Jakarta.