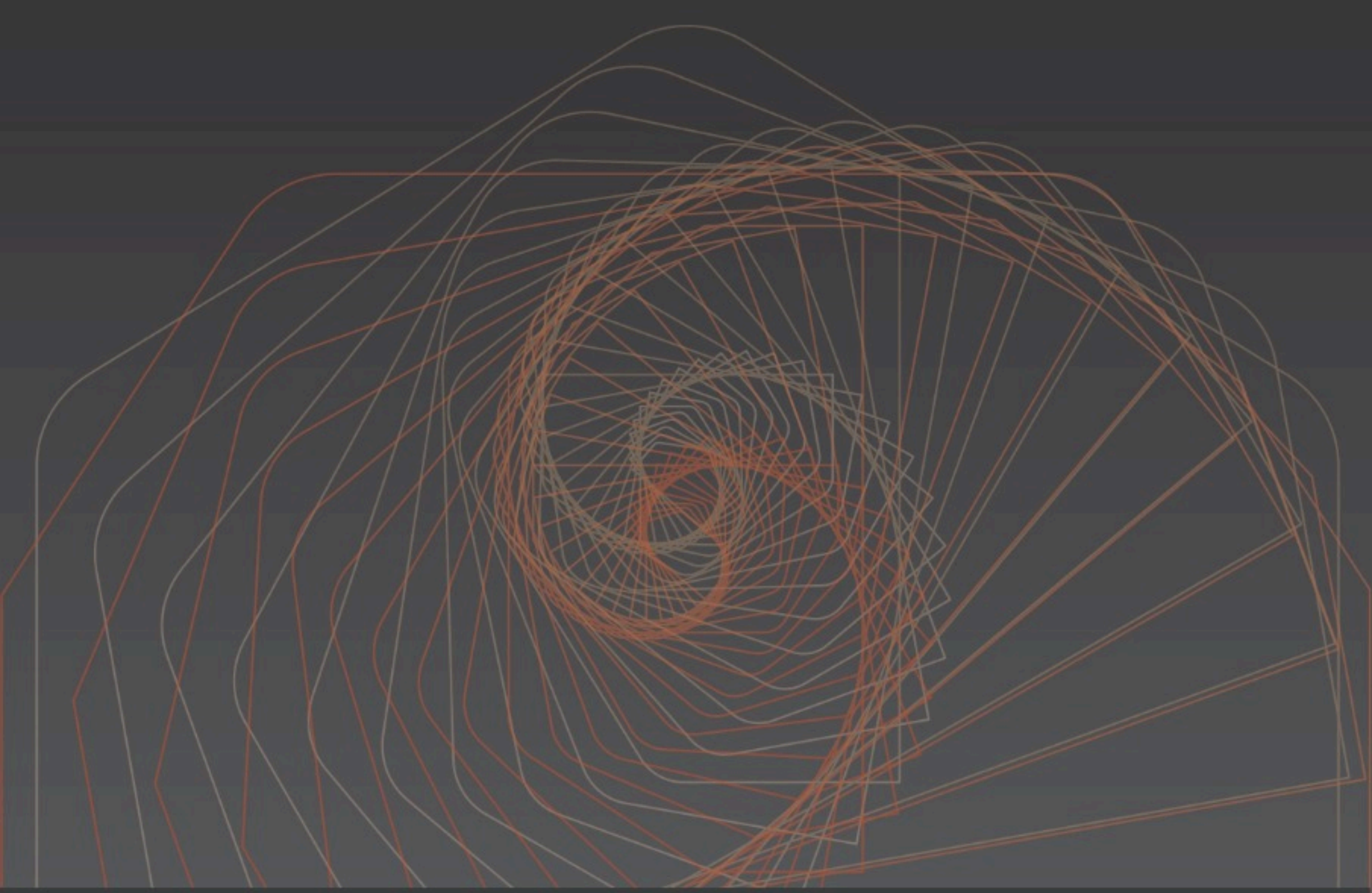


JMITS

JURNAL MITRA TEKNIK SIPIL

Volume 5 No. 4 November 2022



e-ISSN : 2622-545X

Program Studi Sarjana Teknik Sipil UNTAR

ANALISIS MOTIVASI PEKERJA KONSTRUKSI PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI JAKARTA

Samuel Yohanes Setiawan¹ dan Arianti Sutandi²

¹Program Studi Sarjana Teknik Sipil, Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No. 1, Jakarta, Indonesia
Samuel.325180093@stu.untar.ac.id

²Program Studi Sarjana Teknik Sipil, Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No. 1, Jakarta, Indonesia
Ariantis@ft.untar.ac.id

Masuk: 15-01-2022, revisi: 25-03-2022, diterima untuk diterbitkan: 13-04-2022

ABSTRACT

The construction industry is one of the industries experiencing various obstacles due to the COVID-19 pandemic. The motivation of workers has a close relationship in the construction industry as one of the factors that affect the productivity of construction projects. Employee motivation is one of the keys to maintaining the productivity level of construction projects during the COVID-19 pandemic. In this study, we will discuss the motivation of construction workers during the COVID-19 pandemic. The method used in this research is to use a questionnaire and data analysis using SmartPLS 3.0. This study aims to determine the factors that influence the motivation of construction workers during the COVID-19 pandemic in Jakarta. The construction workers under review are located at various project sites in Jakarta. From the results of the study, the level of need that most influenced the motivation of workers during the pandemic was Social Needs, while the indicator of the variable that most influenced it was good work supervision. The results of the analysis show differences in the level of motivational needs of workers before and after the COVID-19 pandemic from Physiological Needs to Social Needs.

Keywords: workers motivation; construction site; SmartPLS 3.0; pandemic period; COVID-19

ABSTRAK

Industri konstruksi merupakan salah satu industri yang mengalami berbagai hambatan akibat pandemi COVID-19. Faktor motivasi pekerja memiliki hubungan yang erat dalam industri konstruksi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas dari pembangunan proyek konstruksi. Motivasi pekerja merupakan salah kunci dalam menjaga tingkat produktifitas proyek konstruksi di masa pandemi COVID-19. Dalam penelitian ini, peneliti akan membahas mengenai motivasi pekerja konstruksi pada masa pandemi COVID-19. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dan metode analisis menggunakan *SmartPLS 3.0*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi di masa pandemi COVID-19 di Jakarta. Pekerja konstruksi yang di tinjau berada di berbagai lokasi proyek di Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian, faktor yang paling mempengaruhi motivasi pekerja pada masa pandemi adalah Social Needs secara khusus pada indikator variabel pengawasan kerja yang baik. Hasil Analisis juga menunjukkan perbedaan tingkat kebutuhan motivasi pekerja sebelum pandemi COVID-19 dan setelah pandemi COVID-19 dari *Physiological Needs* menjadi *Social Needs*.

Kata kunci: motivasi pekerja; proyek konstruksi; *SmartPLS 3.0*; masa pandemi; COVID-19

1. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang memiliki populasi penduduk terbanyak keempat di dunia, dengan populasi penduduk mencapai 271 juta jiwa. Industri konstruksi adalah salah satu industri yang paling berkembang di Indonesia saat ini, dengan pembangunan konstruksi yang pesat di Indonesia sehingga menyebabkan terbukanya lapangan pekerjaan untuk pekerja konstruksi. Pada Maret 2020 Indonesia mengalami guncangan yang hebat akibat dari pandemi global ini disebabkan oleh *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)*. Industri konstruksi pun mengalami berbagai hambatan akibat terjadinya pandemi. Penyebaran virus yang cepat membuat timbulnya kecemasan di antara masyarakat. Berdasarkan Keputusan Presiden No. 11 Tahun 2020, Indonesia berada dalam keadaan darurat Kesehatan masyarakat akibat COVID-19. DKI Jakarta telah menerapkan berbagai kebijakan untuk menanggulangi COVID-19 mulai dari penerapan PSBB dan yang terbaru adalah dengan penerapan PPKM. Berdasarkan Pasal 10 Pergub DKI Jakarta No. 33/2020, menetapkan 11 jenis sektor usaha yang tidak masuk didalam pemberhentian sementara aktivitas bekerja, bidang konstruksi merupakan sektor yang mendapatkan pengecualian dari penghentian.

Permasalahan yang terjadi adalah proyek-proyek di Indonesia mengalami hambatan dalam pembangunan akibat terjadinya pandemi COVID-19 yang menyebabkan ketidakpastian terhadap keamanan dan keselamatan pekerja konstruksi. Pekerja konstruksi memiliki banyak tantangan dalam bekerja untuk dapat menghasilkan produktivitas yang optimal. Banyak faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi pekerja konstruksi pada saat pandemi COVID-19. Kenyataan di proyek konstruksi adalah adanya aktivitas konstruksi yang ikut berhenti akibat pandemi COVID-19. Hal ini disebabkan karena kegiatan konstruksi tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan bergantung kepada sektor usaha yang lain. Berdasarkan penelitian Wasono (2020), Penghentian aktivitas konstruksi ini bukan hanya berasal dari pengguna jasa konstruksi, melainkan berasal dari pelaku penyedia jasa konstruksi tersebut.

Berdasarkan studi awal pengaruh COVID-19 terhadap proyek konstruksi, Masalah yang paling berpengaruh terhadap proyek konstruksi adalah penghentian proyek sementara dan pengurangan jumlah pekerja konstruksi. Dengan adanya penghentian dan pengurangan jumlah pekerja, banyak pekerja yang mengalami penghentian kerja dan tidak mendapatkan gaji. Faktor motivasi pekerja saat pandemi COVID-19 adalah hal yang harus diperhatikan oleh manajemen konstruksi dalam penerapan kebijakan pembangunan untuk mencapai kemajuan pembangunan yang optimal. Dengan mengetahui kebutuhan seorang pekerja saat masa pandemi, maka manajemen pembangunan konstruksi dapat mengoptimalkan pemenuhan kebutuhan pekerja saat masa pandemi. Pengaruh motivasi pekerja menjadi hal penting dalam kelancaran berlangsungnya proyek untuk menjaga tingkat efektifitas dan efisiensi pekerja. Dengan tingkat motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan pekerja konstruksi diharapkan pekerja konstruksi dapat bekerja dengan optimal dan proyek konstruksi dapat berjalan dengan lancar.

Dikarenakan luasnya cakupan motivasi pekerja konstruksi, maka pada penelitian ini akan diberikan batasan agar penelitian dapat lebih berfokus kepada tujuan penelitian yaitu:

1. Penelitian dilakukan di proyek rumah tinggal di Jakarta.
2. Penelitian difokuskan terhadap pekerja konstruksi dengan pendidikan terakhir minimal S1 atau D3 dengan minimal pengalaman kerja di bidang konstruksi sebanyak 10 tahun.
3. Penelitian dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada pekerja konstruksi.

Tujuan penelitian adalah mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja saat masa pandemi COVID-19 dan sebagai pertimbangan bagi kontraktor dalam menentukan kebijakan yang diterapkan untuk memotivasi pekerja konstruksi saat masa pandemi COVID-19.

Penelitian akan dilakukan berdasarkan Teori Motivasi Maslow. *Maslow's Hierarchy of Needs Theory* dikemukakan oleh Abraham H. Maslow pada tahun 1954. Berdasarkan teori Maslow, kebutuhan manusia disusun secara hierarki dari tingkatan yang paling rendah sampai paling tertinggi. Pada saat satu macam kebutuhan telah dipenuhi, maka kebutuhan tersebut tidak dapat dipakai lagi sebagai motivator. Oleh karena itu, Berdasarkan teori Maslow, kebutuhan pada tingkatan terendah harus terpenuhi dahulu sebelum naik ke tingkatan yang lebih tinggi Hidayat (2009). Dalam teori Maslow, tingkatan hirarki manusia terdiri dari lima kebutuhan, yaitu *Physiological needs, safety needs, social needs, the need for esteem, dan self-actualization*.

2. METODE PENELITIAN

Langkah pertama adalah identifikasi awal indikator variabel kuesioner mengenai motivasi pekerja. Dalam menentukan indikator variabel yang akan digunakan untuk mengetahui indikator variabel yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi, dilakukan dengan cara studi literatur. Berikut adalah proses tabulasi identifikasi awal indikator variabel yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi berdasarkan literatur (Tabel 1).

Skala pengukuran yang digunakan didalam kuesioner adalah skala Likert antara 1 sampai 5 (Tabel 2).

Proses Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengumpulan data yang bersifat kuantitatif, dan data yang dikumpulkan adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada sejumlah responden pekerja konstruksi di lapangan dengan isi dan pertanyaan kuesioner yang sama. Kuesioner akan dibagikan dengan memberikan kuesioner kepada pekerja konstruksi.

Pada proses untuk mengolah data, penilaian data menggunakan metode Skala Likert, data yang telah didapatkan kemudian ditabulasi kedalam program *SmartPLS 3.0*. Pengolahan data pada penelitian ini akan melalui beberapa tahap pengujian seperti uji validitas serta uji reliabilitas. Untuk mengetahui apakah data dari responden valid dan reliabel, data akan dibandingkan dengan nilai r tabel 5%. Setelah didapatkan hasil pengolahan data, untuk mendapatkan hasil akhir dan kesimpulan dari data.

Tabel 1. Identifikasi awal variabel kuesioner berdasarkan literatur (Sudaryono, 2019)

No	Variabel	Jurnal				
<i>Physiological Needs</i>						
1	Upah / gaji yang mencukupi	✓	✓	✓	✓	✓
2	Bonus dan upah tambahan	✓	✓	✓	✓	✓
3	Fasilitas tempat tinggal yang baik	✓	✓	✓	✓	✓
4	Adanya pembayaran uang lembur	✓	✓	✓	✓	✓
5	Fasilitas pekerjaan yang baik		✓	✓		
6	Bayaran yang diterima tepat waktu		✓	✓	✓	
<i>Safety Needs</i>						
1	Program keselamatan kerja yang baik	✓	✓	✓	✓	✓
2	Pekerjaan yang baik	✓	✓	✓	✓	✓
3	Program kesehatan yang baik		✓	✓		
4	Pengaturan suplai material yang baik				✓	
<i>Social Needs</i>						
1	Hubungan yang baik antar pekerja	✓	✓	✓	✓	✓
2	Program pengarahan kerja yang baik	✓	✓	✓	✓	✓
3	Program pelatihan kerja yang baik	✓	✓	✓	✓	✓
4	Pengawasan yang baik	✓	✓	✓	✓	✓
<i>Esteem Needs</i>						
1	Pekerjaan yang menantang	✓	✓	✓	✓	
2	Penerimaan usulan oleh atasan	✓	✓		✓	
3	Pengakuan atas pekerjaan				✓	✓
<i>Self Actualization Needs</i>						
1	Peningkatan kemampuan kerja		✓	✓		
2	Tanggung jawab terhadap pekerjaan		✓		✓	

Tabel 2. Skala pengukuran likert (Sudaryono, 2019)

Alternatif Jawaban	Skala
Sangat berpengaruh	5
Berpengaruh	4
Cukup berpengaruh	3
Kurang berpengaruh	2
Sangat tidak berpengaruh	1

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil data yang dikumpulkan di berbagai lokasi di Jakarta, Tabel 3 sampai Tabel 5 adalah data umum responden dari proyek yang berjumlah 40 orang.

Selanjutnya dilakukan pembuatan model penelitian menggunakan aplikasi *SmartPLS* 3.0. Pada Gambar 1 terdapat 5 variabel eksogen (*exogenous*) atau variabel yang mempengaruhi, dan 1 variabel endogen (*endogenous*) atau variabel yang dipengaruhi yaitu variabel motivasi pekerja (Y). Berikut adalah keterangan variabel eksogen (X1 sampai dengan X5) beserta indikatornya (X1.1 sampai dengan X5.2):

1. *Physiological Needs* (X1)
 - a. Upah / gaji yang mencukupi (X1.1)
 - b. Bonus dan upah tambahan (X1.2)
 - c. Fasilitas tempat tinggal yang baik (X1.3)
 - d. Adanya pembayaran uang lembur (X1.4)
 - e. Fasilitas pekerjaan yang baik (X1.5)
 - f. Bayaran yang diterima tepat waktu (X1.6)

Tabel 3. Tingkat pendidikan responden

Pendidikan	Jumlah
D3	16
S1	22
S2	2
S3	0
Jumlah	40

Tabel 4. Tingkat pengalaman kerja responden

Pengalaman kerja	Jumlah
0~1 Tahun	4
1~5 Tahun	4
5~10 Tahun	7
>10 Tahun	25
Jumlah	40

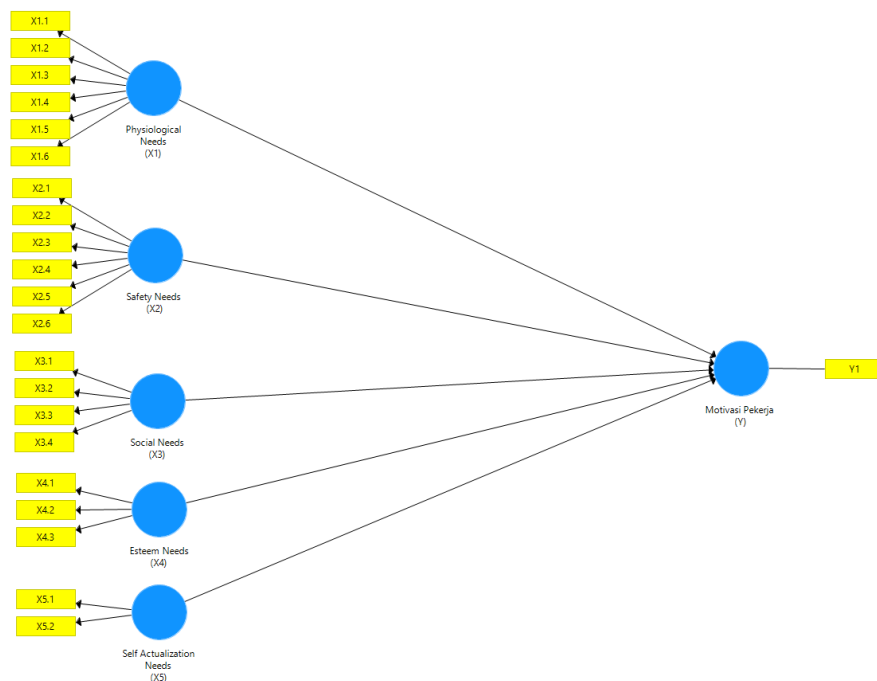
Tabel 5. Tingkat jabatan kerja responden

Jabatan kerja	Jumlah
Pelaksana	14
Mandor	4
Site Engineer	5
Site Supervisor	4
Site Manager	4
Project manager	5
Direktur	4
Jumlah	40

2. *Safety Needs* (X2)
 - a. Penerapan program keselamatan kerja yang baik (X2.1)
 - b. Lingkungan pekerjaan yang baik (X2.2)
 - c. Pengaturan penyimpanan material yang baik (X2.3)
 - d. Penerapan program 5M di proyek konstruksi (X2.4)
 - e. Penyediaan alat kesehatan di proyek konstruksi (X2.5)
 - f. Penyemprotan disinfektan di proyek konstruksi secara berkala (X2.6)
3. *Social Needs* (X3)
 - a. Hubungan yang baik antar pekerja (X3.1)
 - b. Program pengarahan kerja yang baik (X3.2)
 - c. Program pelatihan kerja yang baik (X3.3)
 - d. Pengawasan kerja yang baik (X3.4)
4. *Esteem Needs* (X4)
 - a. Pekerjaan yang menantang (X4.1)
 - b. Penerimaan usulan oleh atasan (X4.2)
 - c. Pengakuan atas pekerjaan yang baik (X4.3)
5. *Self Actualization Needs* (X5)
 - a. Peningkatan kemampuan kerja (X5.1)
 - b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan (X5.2)

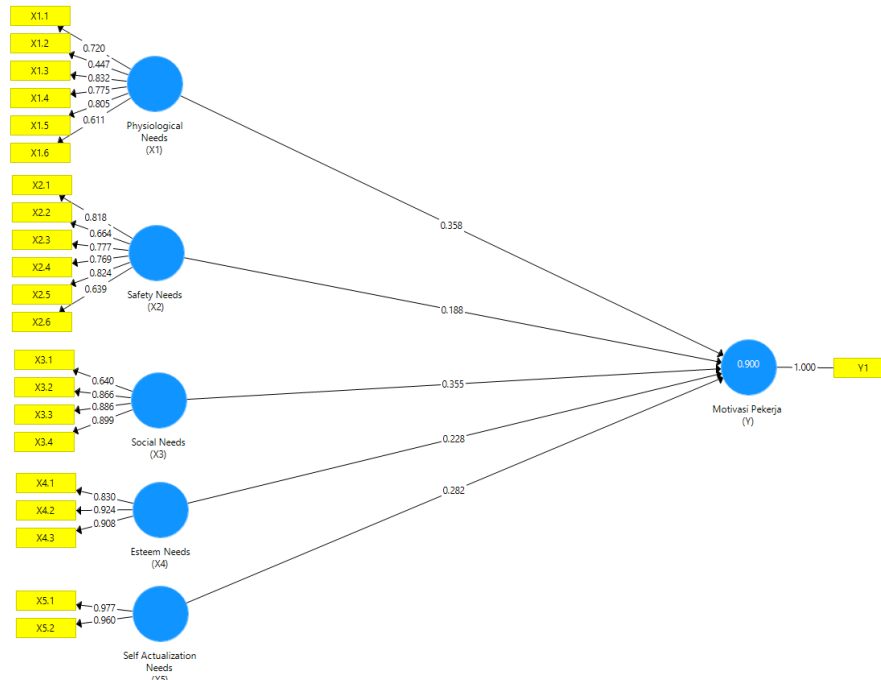
Sedangkan untuk variabel endogen Motivasi Pekerja (Y) memiliki satu indikator yaitu Motivasi Pekerja Konstruksi Pada Masa Pandemi COVID-19 (Y1).

Selanjutnya dilakukan perhitungan dengan *PLS Algorithm* untuk mengetahui hasil pengujian yang digunakan apakah sudah valid. Apabila terdapat data hasil pengujian yang tidak valid maka diperbaiki dan dilakukan perhitungan kembali. Namun, bila hasil pengujian valid maka dapat dilanjutkan dengan perhitungan berikutnya. Nilai validitas yang digunakan dalam penelitian adalah diatas 0,6, bila dibawah 0,6 maka akan dilakukan perhitungan ulang.



Gambar 1. Model penelitian

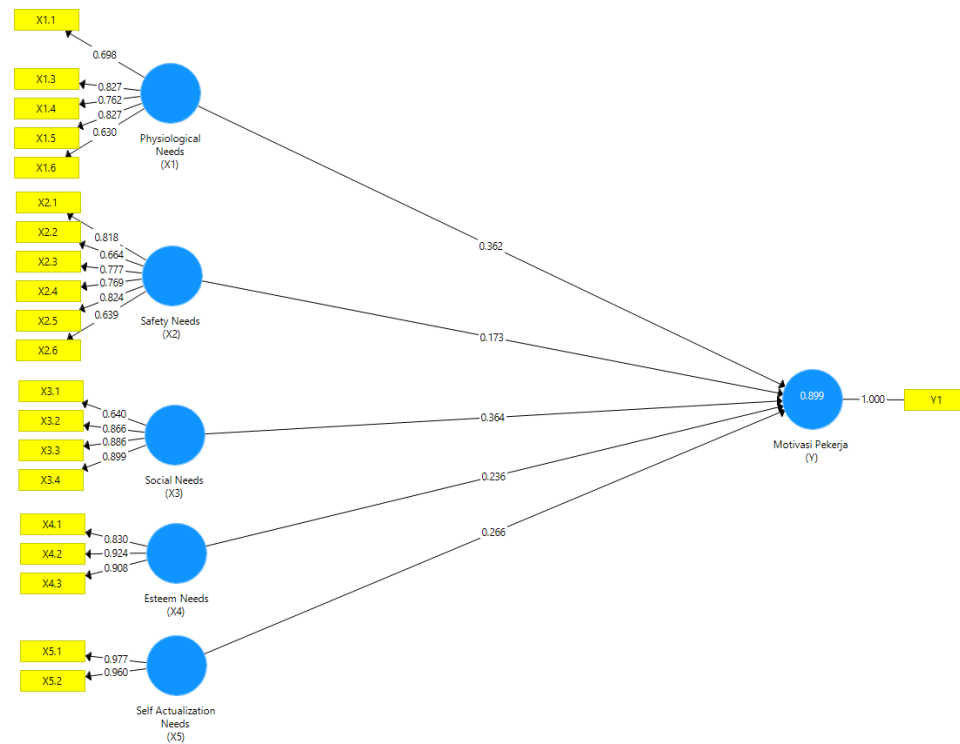
Dari hasil pengujian pertama, seperti dapat dilihat pada Gambar 2. Didapatkan nilai indikator X1.2 (Bonus dan upah tambahan) nilai *loading factor/outer loading* <0,6 sehingga hasil pengujian pertama masih belum valid untuk digunakan dan indikator yang tidak valid (X1.2) tidak disertakan dalam pengujian selanjutnya.



Gambar 2. Hasil pengujian pertama dengan PLS *algorithm*

Selanjutnya dari hasil pengujian kedua, seperti dapat dilihat pada Gambar 3, hasil pengujian *loading factor/outer loading* untuk semua indikator >0,6 sehingga dapat dilanjutkan dengan perhitungan berikutnya.

Setelah hasil pengujian valid, dilanjutkan perhitungan dengan melakukan uji T untuk mendapatkan nilai signifikansi indikator terhadap variabel latennya. Perhitungan T statistik menggunakan *bootstrapping* pada *SmartPLS 3.0*.



Gambar 3 Hasil pengujian kedua dengan PLS *algorithm*

Pada penelitian ini dilakukan *bootstrapping* dengan jumlah *subsamples* sebesar 500. Persentase kesalahan (α) pada penelitian ini digunakan 5%, dengan harapan tingkat kepercayaan untuk penelitian adalah 95%. Untuk mengetahui signifikansi perlu dibandingkan nilai T tabel dengan T statistik / T hitung, T tabel untuk persentase kesalahan 5% adalah 1,96. Maka T hitung harus >1,96 agar signifikan namun apabila T hitung <1,96 maka hasil yang didapatkan adalah tidak signifikan.

Selanjutnya dilakukan pengujian pada *outer model* sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian sudah valid karena nilai *outer loading* yang digunakan adalah diatas 0,6.

2. *Discriminant Validity*

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 7, didapatkan bahwa korelasi antar variabel lebih kecil daripada variabel sendiri. Kesimpulan yang didapat adalah data valid.

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Berdasarkan perhitungan Tabel 8, didapatkan nilai AVE pada setiap variabel dependen sudah memenuhi kriteria >0,50. Oleh karena itu, hasil pengujian adalah valid.

4. *Construct Reliability*

Berdasarkan perhitungan Tabel 9, didapatkan hasil pengujian reliabilitas *Cronbach's Alpha*. nilai *Cronbach Alpha* >0,60 untuk semua variabel yang diuji. Maka data yang diuji telah reliabel dan dapat digunakan.

Tabel 6. Hasil perhitungan *convergent validity*

Variabel	Esteem Needs (X4)	Motivasi Pekerja (Y)	Physiological Needs (X1)	Safety Needs (X2)	Self Actualization Needs (X5)	Social Needs (X3)
X1.1			0,698			
X1.3			0,827			
X1.4			0,762			
X1.5			0,827			
X1.6			0,630			
X2.1				0,818		
X2.2				0,664		
X2.3				0,777		
X2.4				0,769		
X2.5				0,824		
X2.6				0,639		
X3.1						0,640
X3.2						0,866
X3.3						0,886
X3.4						0,899
X4.1	0,830					
X4.2	0,924					
X4.3	0,908					
X5.1					0,977	
X5.2					0,960	
Y1		1,000				

Tabel 7. Hasil perhitungan *fornell-larcker criterion*

Variabel	Esteem Needs (X4)	Motivasi Pekerja (Y)	Physiological Needs (X1)	Safety Needs (X2)	Self Actualization Needs (X5)	Social Needs (X3)
Esteem Needs (X4)	0,888					
Motivasi Pekerja (Y)	0,612	1,000				
Physiological Needs (X1)	0,068	0,626	0,753			
Safety Needs (X2)	0,095	0,611	0,621	0,752		
Self Actualization Needs (X5)	0,855	0,553	-0,024	-0,073	0,969	
Social Needs (X3)	0,295	0,758	0,404	0,578	0,293	0,829

Tabel 8. Hasil perhitungan *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
Esteem Needs (X4)	0,789
Motivasi Pekerja (Y)	1,000
Physiological Needs (X1)	0,567
Safety Needs (X2)	0,565
Self Actualization Needs (X5)	0,939
Social Needs (X3)	0,688

Tabel 9. Hasil perhitungan *cronbach's alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Esteem Needs (X4)</i>	0,866
<i>Motivasi Pekerja (Y)</i>	1,000
<i>Physiological Needs (X1)</i>	0,807
<i>Safety Needs (X2)</i>	0,843
<i>Self Actualization Needs (X5)</i>	0,936
<i>Social Needs (X3)</i>	0,843

Selanjutnya dilakukan pengujian inner model sebagai berikut:

1. *R Square* pada konstruk endogen

Tabel 10. Hasil perhitungan *R square*

Variabel	<i>R Square</i>
<i>Motivasi Pekerja (Y)</i>	0,899

Dari hasil pengujian Tabel 10, didapatkan nilai *R square* Motivasi Pekerja adalah 0,899. Artinya, Variabel X1 sampai X5 memiliki pengaruh terhadap Variabel Y1 sebesar 89,9%.

2. *Estimate for path coefficients*

Tabel 11. Hasil perhitungan *estimate for path coefficients*

Variabel	<i>T statistics</i>
<i>Esteem Needs (X4)</i>	1,648
<i>Physiological Needs (X1)</i>	2,644
<i>Safety Needs (X2)</i>	1,068
<i>Self Actualization Needs (X5)</i>	2,013
<i>Social Needs (X3)</i>	2,990

Dari hasil pengujian Tabel 11, didapatkan hasil:

1. T hitung *Esteem Needs* $1,648 < 1,96$ (T Tabel)
2. T hitung *Physiological Needs* $2,644 > 1,96$ (T Tabel)
3. T hitung *Safety Needs* $1,068 < 1,96$ (T Tabel)
4. T hitung *Self Actualization Needs* $2,013 > 1,96$ (T Tabel)
5. T hitung *Social Needs* $2,990 > 1,96$ (T Tabel)

Hasil T hitung variabel memiliki arti bahwa untuk hasil T Hitung $< 1,96$ artinya variabel itu berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Motivasi Pekerja. Sedangkan jika nilai T Hitung $> 1,96$ artinya variabel itu berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Pekerja.

3. *Prediction Relevance (Q Square)*

Tabel 12. Hasil perhitungan *prediction relevance*

Variabel	<i>Q²</i>
<i>Motivasi Pekerja (Y)</i>	0,843

Dari hasil pengujian Tabel 12, Dapat disimpulkan bahwa model memiliki kapabilitas relevansi prediktif besar untuk motivasi pekerja (0,843).

Saran responden

Berdasarkan hasil pendapat responden pada akhir kuesioner, didapatkan indikator variabel yang diberikan oleh responden mengenai hal yang dapat memotivasi pekerja konstruksi pada masa pandemi COVID-19 di Jakarta.

1. Jenjang karir dalam perusahaan.
2. Kepedulian perusahaan terhadap karyawan selama masa pandemi.
3. Pengaruh dari perizinan area proyek.
4. Peningkatan komunikasi antar pekerja.
5. Peningkatan koordinasi antar pekerja.
6. Kemampuan *leadership* dan organisasi.
7. Seleksi lokasi kerja dan disiplin kerja.
8. Kedisiplinan lingkungan kerja.
9. Kedisiplinan dalam urusan kesehatan.
10. Menanyakan kebutuhan karyawan.
11. Jaminan Asuransi.

Pembahasan hasil indikator variabel

Berdasarkan perhitungan menggunakan program *Excel*, dapat dilihat pada Tabel 13 indikator variabel yang memiliki pengaruh terbesar dan terkecil terhadap motivasi pekerja konstruksi saat pandemi COVID-19.

Tabel 13. *Summary* indikator variabel motivasi pekerja

<i>Physiological Needs</i>	<i>Average</i>
Upah/gaji yang mencukupi	4,525
Bonus dan upah tambahan	4,3
Fasilitas tempat tinggal yang baik	4,1
Adanya pembayaran uang lembur	4,076
Fasilitas pekerjaan yang baik	4,35
Bayaran yang diterima tepat waktu	4,6
<i>Safety Needs</i>	<i>Average</i>
Penerapan program kerja yang baik	4,275
Lingkungan pekerjaan yang baik	4,325
Pengaturan penyimpanan material	4,375
Penerapan program 5M di proyek	4,4
Penyediaan alat kesehatan	4,3
Penyemprotan disinfektan di proyek	4,4
<i>Social Needs</i>	<i>Average</i>
Hubungan yang baik antar pekerja	4,525
Program pengarahan kerja yang baik	4,6
Program pelatihan kerja yang baik	4,225
Pengawasan kerja yang baik	4,625
<i>Esteem Needs</i>	<i>Average</i>
Pekerjaan yang menantang	3,75
Penerimaan usulan oleh atasan	4,175
Pengakuan atas pekerjaan yang baik	4,3
<i>Self Actualization Needs</i>	<i>Average</i>
Peningkatan kemampuan kerja	4,275
Tanggung jawab terhadap pekerjaan	4,525

Indikator variabel yang memiliki pengaruh terbesar adalah pengawasan kerja yang baik, program pengarahan kerja yang baik dan bayaran yang diterima tepat waktu. Sedangkan untuk variabel dengan pengaruh terkecil adalah pekerjaan yang menantang, adanya pembayaran uang lembur dan fasilitas tempat tinggal yang baik.

Pembahasan hasil analisis data

Berdasarkan hasil analisis data yang digunakan dalam pengujian menggunakan Uji T Model dengan *SmartPLS* 3.0, didapatkan hasil tingkat kebutuhan yang paling berpengaruh terhadap motivasi pekerja di Jakarta pada penelitian didapatkan berada pada tingkatan *Social Needs*.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dapat dilihat dari referensi jurnal 1 yang secara umum tingkat kebutuhan pekerja di Kota Bandung berada pada tingkatan *Physiological Needs*. Pada referensi jurnal 3, secara umum tingkat kebutuhan pekerja di Kota Padang berada pada tingkatan *Physiological Needs*. Pada referensi jurnal 4, tingkat kebutuhan motivasi pekerja konstruksi bangunan adalah *Physiological Needs*. Pada referensi Jurnal 5 tingkat motivasi pekerja di Kota Surabaya berada pada tingkatan *Physiological Needs*.

Adanya perbedaan tingkat kebutuhan dapat disebabkan oleh beberapa alasan seperti batasan responden pada penelitian yang dikhususkan untuk jenjang pendidikan minimal S1 atau D3 dengan pengalaman diatas 10 tahun bekerja. Selain itu, dengan adanya program vaksinasi oleh pemerintah untuk mencegah penyebaran virus COVID-19, dan juga kebutuhan sosial yang meningkat antar pekerja dalam menjaga relasi dan hubungan agar pekerjaan konstruksi dapat berjalan dengan lancar tanpa hambatan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap motivasi pekerja konstruksi pada masa pandemi COVID-19 di Jakarta dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel motivasi pekerja konstruksi pada masa pandemi COVID-19 yang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pekerja konstruksi adalah *Physiological Needs*, *Social Needs* dan *Self Actualization Needs*.
2. Indikator variabel yang paling berpengaruh terhadap motivasi pekerja adalah pengawasan kerja yang baik, program pengarahan kerja yang baik dan bayaran diterima tepat waktu.
3. Terdapat perbedaan tingkat kebutuhan motivasi pekerja konstruksi sebelum dan pada masa pandemi COVID-19. Sebelum masa pandemi, tingkat kebutuhan berada pada tingkat *Physiological Needs*, sedangkan pada masa pandemi tingkat kebutuhan berada pada tingkat *Social Needs*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, J. A., Ongkojoyo, B. H., & Chandra, H. P. (2020). Motivasi Pekerja Konstruksi Dalam Masa Pandemi Covid-19 di Surabaya. *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, 10(1), 49-56.
- Aziz, H., & Hidayat, B. (2017). Motivasi Pekerja pada Proyek Konstruksi di Kota Padang. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 13(1), 29-42.
- Andi, A., & Djendoko, D. (2004). Motivasi Pekerja pada Beberapa Proyek Konstruksi di Surabaya. *Civil Engineering Dimension*, 6(2), 80-87.
- Hidayat, F. (2009). Motivasi Pekerja pada Proyek Konstruksi di Kota Bandung. *Media Teknik Sipil*, 9, 57-70.
- Panjaitan, V. Z., & Anggraeni, I. A. A. (2020). Analisis Motivasi Pekerja Bangunan pada Proyek Konstruksi Bangunan Apartemen. *Jurnal Fondasi*, 9(1), 12-21.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Mix Method*. Raja Grafindo Persada.
- Nuryanto, S. A. (2010). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Wasano, R. T. (2020). Penundaan Pekerjaan Konstruksi Akibat Pandemi Covid-19 (Menghadapi Dampak Pandemi Covid-19). Diperoleh Juli 29, 2020, dari <https://siplawfirm.id/author/siplawfi/page/23/?lang=id>