Vol. 12 No. 02 Oktober (2026) Halaman Artikel (082-089)

JURNAL TEKNIK SIPIL : RANCANG BANGUN

Website: https://ejournal.um-sorong.ac.id/index.php/rancangbangun

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI PEKERJA KONSTRUKSI DALAM PENERAPAN SMKK DI SURAKARTA

ANALYSIS OF MOTIVATIONAL FACTORS AMONG CONSTRUCTION WORKERS IN IMPLEMENTING THE CONSTRUCTION SAFETY MANAGEMENT SYSTEM (SMKK) IN SURAKARTA

Herman Susila[1*], Ramadhana Luhur Prabangkara[2], Yoga Ahmad Adhi Pramono[3], dan Raul Abdie Prasetyo[4]

[(1,2,3,4)] Universitas Tunas Pembangunan Surakarta (UTP)

Abstrak

Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi (SMKK) pada proyek konstruksi tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan, prosedur, dan fasilitas keselamatan, tetapi juga oleh motivasi pekerja dalam melaksanakan pekerjaan secara aman. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor motivasi pekerja konstruksi dalam penerapan SMKK di Kota Surakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Variabel penelitian didasarkan pada lima kebutuhan menurut teori Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Data diperoleh melalui kuesioner kepada pekerja konstruksi yang terlibat dalam pelaksanaan proyek di Kota Surakarta dan dianalisis secara deskriptif. Hasil menunjukkan bahwa indikator dengan nilai mean tertinggi berbeda pada setiap kelompok kebutuhan. Pada kebutuhan fisiologis, indikator bonus memperoleh mean 3,41; kebutuhan keamanan dan keselamatan, tertinggi adalah indikator jaminan kecelakaan kerja sebesar 3,26; kebutuhan sosial tertinggi adalah dukungan keluarga sebesar 3,26; kebutuhan penghargaan, tertinggi adalah pemberian tanggung jawab/kepercayaan sebesar 3,25; dan kebutuhan aktualisasi diri, tertinggi adalah pekerjaan sesuai minat dan kemampuan sebesar 3,25. Berdasarkan perbandingan seluruh indikator, bonus merupakan indikator dengan mean tertinggi secara keseluruhan (3,41), diikuti upah/gaji yang baik (3,28) dan ketepatan penerimaan gaji (3,26).

Kata Kunci: Keselamatan Konstruksi, Motivasi, Pekerja Konstruksi, SMKK

Abstract

The implementation of the Construction Safety Management System (SMKK) in construction projects is influenced not only by safety policies, procedures, and facilities but also by workers' motivation to perform their tasks safely. This study aims to analyze the motivational factors among construction workers in implementing SMKK in Surakarta. A quantitative approach with a survey method was employed. The research variables were based on Maslow's five needs: physiological, safety and security, social, esteem, and self-actualization needs. Data were collected through questionnaires distributed to construction workers involved in construction projects in Surakarta and analyzed descriptively. The results show that the highest mean indicator differed across the five need groups. For physiological needs, the bonus indicator had the highest mean (3.41); for safety and security needs, work accident insurance had the highest mean (3.26); for social needs, family support had the highest mean (3.26); for esteem needs, responsibility/trust had the highest mean (3.25); and for self-actualization needs, work that matches workers' interests and abilities had the highest mean (3.25). Based on a comparison of all indicators, the bonus had the highest overall mean (3.41), followed by adequate wages/salaries (3.28) and timely wage/salary payment (3.26).

Keywords: *Construction Safety, Motivation, Construction Workers, Construction Safety Management System (SMKK)*

PENDAHULUAN

Industri konstruksi merupakan salah satu sektor dengan tingkat risiko kecelakaan kerja tertinggi dibandingkan sektor lainnya (Masiku et al., 2024). Kompleksitas pekerjaan, penggunaan alat berat, tekanan waktu penyelesaian proyek, serta kondisi lingkungan kerja yang dinamis menjadikan sektor ini rentan terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Di Indonesia, implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang kemudian diintegrasikan dalam Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi (SMKK) menjadi kewajiban dalam penyelenggaraan jasa konstruksi sesuai regulasi pemerintah (Permen PUPR, 2021).

Meskipun regulasi telah ditetapkan, tingkat kepatuhan dan efektivitas penerapan SMKK di lapangan masih bervariasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi

(*)Corresponding author
Telp :
E-mail : herman.susila@lecture.utp.ac.id
http://doi.org/10.33506/rb.v12i02.6193
Received xx Bulan Tahun; Accepted xx Bulan Tahun; Available online xx Bulan Tahun
E-ISSN: 2614-4344 P-ISSN: 2476-8928

sistem keselamatan tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan pengawasan, tetapi juga oleh faktor manusia, khususnya motivasi pekerja. Motivasi kerja berperan penting dalam membentuk perilaku aman (*safety behavior*), kepatuhan terhadap prosedur, serta partisipasi aktif dalam program keselamatan (Dewi & Sundari, 2021).

Di Kota Surakarta, pertumbuhan pembangunan infrastruktur dan properti yang pesat dalam beberapa tahun terakhir meningkatkan kebutuhan tenaga kerja konstruksi dengan berbagai latar belakang pendidikan dan pengalaman. Kondisi ini berpotensi menimbulkan variasi tingkat pemahaman, kesadaran, dan motivasi dalam menerapkan SMKK. Namun demikian, kajian empiris yang secara spesifik mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi pekerja konstruksi dalam penerapan SMKK di tingkat kota/kawasan masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi pekerja dalam penerapan SMKK,

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pada bagian ini, Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian penting dalam penyelenggaraan pekerjaan konstruksi karena berkaitan dengan upaya melindungi pekerja dari kecelakaan dan gangguan kesehatan akibat pekerjaan. Pada lingkungan konstruksi, risiko dapat berasal dari berbagai aktivitas seperti pekerjaan pada ketinggian, penggunaan alat berat, pekerjaan struktur, pekerjaan listrik, pengangkatan material, serta interaksi antara pekerja dan peralatan.

Penerapan keselamatan tidak hanya bertujuan untuk mengurangi kecelakaan, tetapi juga menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan pekerja melaksanakan pekerjaan secara aman dan produktif. Dalam konteks proyek konstruksi, pengendalian keselamatan perlu dilakukan secara sistematis melalui identifikasi bahaya, penilaian risiko, penentuan pengendalian, penyediaan fasilitas keselamatan, pelatihan, pengawasan, serta keterlibatan pekerja.

Penelitian Pratiwi et al. (2024) menunjukkan bahwa pengetahuan keselamatan dan motivasi keselamatan memiliki hubungan dengan kinerja keselamatan pekerja konstruksi. Penelitian tersebut dilakukan pada 127 pekerja konstruksi di Kabupaten Bandung dan menemukan hubungan yang signifikan antara *safety knowledge* maupun *safety motivation* dengan *safety performance*.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak hanya ditentukan oleh tersedianya prosedur atau fasilitas keselamatan. Faktor manusia, khususnya pengetahuan dan motivasi pekerja, juga menjadi unsur yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja keselamatan.

Dengan demikian, penerapan K3 dalam konstruksi perlu diarahkan pada pendekatan yang menggabungkan pengendalian teknis, administratif, dan faktor manusia. Pendekatan tersebut selanjutnya diterapkan secara lebih sistematis melalui Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi (SMKK).

Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi (SMKK)

Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi (SMKK) merupakan sistem manajemen yang digunakan dalam penyelenggaraan keselamatan konstruksi. Di Indonesia, penyelenggaraan SMKK memiliki landasan utama melalui Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 10 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi**.**

Permen PUPR Nomor 10 Tahun 2021 menjadi pedoman dalam penyelenggaraan SMKK pada pekerjaan konstruksi dan menempatkan keselamatan sebagai bagian yang terintegrasi dalam proses penyelenggaraan konstruksi. Dengan demikian, keselamatan bukan merupakan kegiatan tambahan yang dilaksanakan setelah pekerjaan berlangsung, tetapi menjadi bagian dari proses manajemen proyek secara keseluruhan (Permen PUPR, 2021).

Penerapan SMKK pada dasarnya membutuhkan keterlibatan berbagai pihak yang berada dalam penyelenggaraan konstruksi. Keberhasilan sistem tersebut tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan dokumen yang disusun oleh manajemen, tetapi juga oleh pelaksanaan di tingkat lapangan.

Unsur Pekerja Dalam Penerapan SMKK

Pekerja merupakan unsur penting dalam penerapan SMKK karena pekerja merupakan pihak yang berinteraksi secara langsung dengan kondisi lapangan. Prosedur keselamatan yang telah ditetapkan oleh manajemen tidak akan memberikan hasil optimal apabila tidak dilaksanakan oleh pekerja.

Liu et al. (2025) menemukan bahwa dukungan keselamatan dari supervisor dan rekan kerja berpengaruh terhadap perilaku keselamatan pekerja konstruksi. Penelitian tersebut melibatkan 500 pekerja konstruksi dan menemukan bahwa safety motivation berperan sebagai mediator dalam hubungan antara dukungan keselamatan supervisor dan perilaku keselamatan pekerja.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan keselamatan konstruksi tidak dapat dilepaskan dari hubungan antara pekerja dan lingkungan organisasinya. Dukungan atasan, dukungan rekan kerja, komunikasi keselamatan, dan kondisi

psikososial dapat berperan dalam membentuk motivasi keselamatan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam lingkungan kerja, motivasi berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seseorang bersedia mengarahkan usaha, mempertahankan perilaku, dan mencapai tujuan pekerjaan.

Dalam konteks konstruksi, motivasi pekerja memiliki peranan penting karena karakteristik pekerjaan konstruksi membutuhkan keterlibatan tenaga kerja secara langsung. Perbedaan kebutuhan, kondisi ekonomi, hubungan kerja, lingkungan sosial, dan kondisi keselamatan dapat menyebabkan tingkat motivasi setiap pekerja berbeda.

Penelitian Kalsum et al. (2023) terhadap pekerja pada proyek konstruksi menunjukkan bahwa faktor kebutuhan fisik merupakan faktor dominan dalam motivasi kerja pekerja konstruksi. Penelitian tersebut menggunakan teori kebutuhan Maslow dan melibatkan 40 responden yang terdiri atas mandor, tukang kayu, tukang batu, tukang besi, dan buruh.

Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa teori kebutuhan dapat digunakan untuk memahami motivasi pekerja pada proyek konstruksi. Kebutuhan pekerja tidak hanya berhubungan dengan aspek ekonomi, tetapi juga keamanan, hubungan sosial, penghargaan, dan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi.

Teori Motivasi Kebutuhan Maslow

Teori kebutuhan Maslow merupakan salah satu teori motivasi yang menjelaskan bahwa manusia memiliki sejumlah kebutuhan yang tersusun dalam tingkatan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, kebutuhan tersebut dapat menjadi sumber dorongan yang memengaruhi perilaku seseorang.

Teori Maslow secara umum mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, yaitu:

1) kebutuhan fisiologis (*physiological needs*);
2) kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety needs*);
3) kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*social/belonging needs*);
4) kebutuhan penghargaan (*esteem needs*); dan
5) kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*).

Kelima kebutuhan tersebut menggambarkan bahwa manusia tidak hanya bekerja untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga memiliki kebutuhan terhadap rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan pengembangan diri.

Dalam penelitian mengenai pekerja konstruksi, teori Maslow telah digunakan untuk mengidentifikasi tingkat kebutuhan pekerja. Saputra & Chia (2021), misalnya, menggunakan lima tingkatan kebutuhan Maslow untuk mengukur motivasi pekerja konstruksi di Kota Batam. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis merupakan salah satu kebutuhan yang menonjol pada pekerja konstruksi.

Penelitian Kalsum et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kebutuhan fisik menjadi faktor dominan dalam motivasi pekerja pada proyek konstruksi. Berdasarkan temuan tersebut, teori kebutuhan Maslow relevan digunakan sebagai salah satu landasan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi pekerja konstruksi.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan dan meringkas data sehingga pola atau kecenderungan data dapat dipahami secara sistematis. Dalam penelitian kuantitatif, salah satu metode analisis deskriptif adalah menggunakan analisis statistik. Penyajian statistik deskriptif dapat dilakukan melalui Tabel atau distribusi frekuensi serta ukuran statistik seperti nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maksimum, dan ukuran penyebaran data sesuai dengan kebutuhan penelitian (Martias, 2021).

Skala Pengukuran

Pengukuran persepsi responden dalam suatu penelitian dapat menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan skalayang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, atau penilaian responden terhadap suatu pernyataan atau obyek penelitian. Contoh dalam suatu penelitian digunakan skala 1 sampai dengan 4 untuk menghindari kecenderungan responden memilih jawaban tengah. Skor yang digunakan adalah sebagai berikut:

Skor1 = Sangat Tidak Setuju
Skor 2 = Tidak Setuju
Skor 3 = Setuju
Skor 4 = Sangat Setuju

Pemberian skor tersebut digunakan pada setiap pernyataan dalam kuesioner. Selanjutnya skor dari seluruh responden digunakan menghitung nilai rata-rata masing-masing faktor.

METODE

Penelitian dilakukan pada pekerja konstruksi yang terlibat dalam pelaksanaan proyek konstruksi di wilayah Kota Surakarta. Tahapan penelitian meliputi identifikasi masalah, kajian literatur, penentuan variabel dan indikator penelitian, penyusunan

instrument penelitian, pengumpulan data, analisis data, dan penerikan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif melalui metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh dan menganalisis data dalam bentuk angka yang berasal dari hasil pengukuran terhadap persepsi responden mengenai factor-faktor motivasi pekerja konstruksi dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi (SMKK). Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert 4 tingkat. Skor 1 Sangat Tidak Setuju, skor 2 Tidak Setuju, skor 3 Setuju, dan skor 4 Sangat Setuju.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja konstruksi yang terlibat dalam peleksanaan pekerjaan konstruksi di Kota Surakarta. Sampel penelitian ditentukan berdasarkan karakteristik responden yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan random sampling dengan jumlah sampel 99 responden yang dihitung menggunakan rumus *Cochran*:

$$\mathbf{N} = \frac{Z^2\, p\, q}{e^2} \qquad (1)$$

N = responden
Z = nilai tingkat kepercayaan 95% (Z= 1,96)
p = peluang benar (0,5)
q = peluang salah (0,5)
e = *margin of error* (10%)

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel penelitian disusun berdasarkan kajian literatur dan teori hierarki kebutuhan Maslow yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Masing-masing faktor dijabarkan kedalam beberapa indikator yang selanjutnya digunakan sebagai dasar penyusunan pernyataan dalam kuesioner. Adapun indikator dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 1 sampai dengan Tabel 5 berikut ini:

Tabel 1. Variabel Kebutuhan Fisiologis

Variabel	Kode	Indikator
Kebutuhan Fisiologis (X1)	X11	Upah'gaji yang baik
	X12	Bonus
	X13	Fasilitas kerja yang memadai dan baik
	X14	Kerja lembur/upah lembur
	X15	Jam istirahat yang diberikan sudah cukup
	X16	Ketepatan penerimaan gaji

Sumber: (Sunarjo & Amin, 2025), (Panjaitan & Anggraeni, 2020), (Setiawan & Soekiman 2023)

Tabel 2. Variabel Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan

Variabel	Kode	Indikator
Kebutuhan keamanan dan keselamatan (X2)	X21	Program keselamatan kerja yang baik
	X22	Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja
	X23	Lingkungan / tempat kerja yang sehat
	X24	Keamanan tempat kerja yang baik

Sumber: (Sunarjo & Amin, 2025), (Panjaitan & Anggraeni, 2020), (Setiawan & Soekiman 2023)

Tabel 3. Variabel Kebutuhan Sosial

Variabel	Kode	Indikator
Kebutuhan sosial (X3)	X31	Hubungan yang baik antar pekerja untuk menjaga keselamatan Bersama di lapangan
	X32	Pengarahan kerja yang baik tanpa unsur intimidasi atau kekerasan
	X33	Pengawasan kerja yang baik
	X34	Perlakuan yang sama tanpa menbedakan daerah asal atau latar belakang
	X35	Adanya dukungan dari keluarga

Sumber: (Sunarjo & Amin, 2025), (Panjaitan & Anggraeni, 2020), (Setiawan & Soekiman 2023)

Tabel 4. Variabel Kebutuhan Penghargaan

Variabel	Kode	Indikator
Kebutuhan akan penghargaan (X4)	X41	Pengakuan atas hasil pekerjaan
	X42	Penerimaan usulan oleh atasan
	X43	Pekerjaan yang menantang
	X44	Pemberian tanggung jawab/ Kepercayaan dari atasan untuk memimpin tugas
	X45	Peningkatan kemampuan dan keterampilan kerja

Sumber: (Sunarjo & Amin, 2025), (Panjaitan & Anggraeni, 2020), (Setiawan & Soekiman 2023)

Tabel 5. Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri

Variabel	Kode	Indikator
Aktualisasi Diri (X5)	X51	Tanggung jawab terhadap pekerjaan
	X52	Kritik dan saran dari atasan membuat lebih maju
	X53	Kesempatan untuk Berkreasi dan Berinovasi
	X54	Sasaran pekerjaan yang jelas
	X55	Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik
	X56	Pekerjaan yang sesuai minat dan kemampuan
	X57	Pengadaan program pelatihan

Sumber: (Sunarjo & Amin, 2025), (Panjaitan & Anggraeni, 2020), (Setiawan & Soekiman 2023)

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner diberikan kepada pekerja konstruksi yang memenuhi kriteria responden penelitian. Data sekunder diperoleh melalui studi literatur yang meliputi buku, artikel jurnal ilmiah, peraturan perundangan, dan dokumen lain yang berkaitan dengan motivasi pekerja, keselamatan konstruksi, dan SMKK.

Teknik Analisis Data

Data hasil kuesioner dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Tahapan analisis meliputi pemeriksaan data, pemberian kode (*coding*), pemberian skor (*scoring*), tabulasi, dan analisis data. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik dan kecenderungan data penelitian tanpa melakukan generalisasi melalui pengujian hubungan sebab-akibat. Analisis dilakukan dengan menghitung frekuensi, persentase, dan nilai rata-rata **(***mean*). Nilai rata-rata digunakan untuk mengetahui kecenderungan penilaian responden terhadap setiap indikator dan faktor motivasi, sedangkan persentase dan frekuensi digunakan untuk melihat distribusi jawaban responden. Nilai rata-rata setiap indikator dihitung menggunakan persamaan:

$$\overline{X} = \frac{\sum Xi}{n} \quad (2)$$

Keterangan:

$\overline{X}$ = nilai rata-rata;
Xi = skor jawaban responden;
n = jumlah responden.

Selanjutnya, nilai rata-rata setiap indikator dikelompokkan berdasarkan kategori tingkat penilaian**.** Kategori tersebut ditentukan berdasarkan interval kelas dari skala pengukuran yang digunakan. Dengan skala 1–4, interval kategori dapat dihitung sebagai berikut:

$I = \frac{4-1}{4} = 0{,}75$

Sehingga interpretasi nilai rata-rata dapat disusun seperti pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Kategori Penilaian Rata-rata indikator dan faktor motivasi

Interval Nilai *Mean*	Kategori
1,00–1,75	Sangat Rendah
1,76–2,50	Rendah
2,51–3,25	Tinggi
3,26–4,00	Sangat Tinggi

Hasil analisis selanjutnya disajikan dalam bentuk Tabel dan uraian deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil analisis data, mayoritas jabatan renponden adalah tukang sebesar 51,5 %. Karakteristik responden berdasarkan jabatan ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Jabatan Responden

Jabatan	Frequency	Percent
Pekerja	29	29.3
Mandor	12	12.1
Tukang	51	51.5
Pelaksana	4	4.0
Supervisor	1	1.0
Quality Control	1	1.0
Arsitek	1	1.0
Total	99	100.0

Dari hasil analisis data berdasarkan pengalaman didapat 23,2% mayoritas responden dengan pengalaman 26-30 th. Karakteristik responden berdasarkan pengalaman ditunjukkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Pengalaman Responden

Pengalaman	Frequency	Percent
0-5 th	6	6.1
6-10 th	11	11.1
11-15 th	13	13.1
16-20 th	12	12.1
21-25 th	21	21.2
26-30 th	23	23.2
≥ 31 th	13	13.1
Total	99	100.0

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan metode analisis dengan bantuan software SPSS. Berdasarkan hasil analisis, seluruh item memiliki nilai *component loading* di atas 0,50. Kriteria tersebut menunjukkan bahwa seluruh item memiliki kontribusi yang memadai terhadap komponen yang terbentuk, dengan demikian, seluruh item memenuhi kriteria loading dan dapat dipertahankan dalam analisis.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji *Cronbach Alpha*. Hasil uji *Cronbach Alpha* dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9. Uji *Cronbach Alpha*

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,975	0,975	27

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa indikator penelitian yang terdiri dari 27 item memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,975. Nilai tersebut menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan demikian, seluruh 27 item dapat dipertahankan dan dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

Analisis Deskriptif *Mean*

Analisis deskriptif mean digunakan untuk mengetahui faktor-faktor dominan yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi dalam

penerapan SMKK pada proyek konstruksi di Surakarta dengan menghitung nilai *mean* dari jawaban responden pada masing-masing indikator. Analisis dilakukan dengan bantuan software SPSS. Dari output SPSS didapat nilai *mean* pada variabel kebutuhan fisiologis seperti pada Tabel 10 berikut:

Tabel 10. Nilai *Mean* Variabel Kebutuhan Fisiologis

Indikator	N	*Mean*
X11	99	3.28
X12	99	3.41
X13	99	3.23
X14	99	3.21
X15	99	3.23
X16	99	3.26
Valid N (listwise)	99	

Dari hasil analisis diperoleh nilai *mean* tertinggi pada variabel kebutuhan fisiologis adalah X12 yaitu pemberian bonus dengan nilai *mean* 3,41.

Hasil analisis nilai *mean* pada variabel keamanan dan keselamatan ditunjukkan pada Tabel 11 dibawah ini:

Tabel 11. Nilai *Mean* Variabel Keamanan dan Keselamatan

Indikator	N	*Mean*
X21	99	3.23
X22	99	3.26
X23	99	3.21
X24	99	3.20
Valid N (listwise)	99	

Pada Tabel tersebut nilia *mean* tertinggi adalah X22 mendapatkan jaminan kecelakaan kerja dengan nilai *mean* 3,26.

Untuk variabel kebutuhan sosial nilai *mean* tertinnggi adalah X35 adanya dukungan dari keluarga dengan *mean* 3,26. Hasil analisis *mean* pada variabel kebutuhan sosial dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Nilai *Mean* Variabel Kebutuhan Sosial

Indikator	N	*Mean*
X31	99	3.18
X32	99	3.21
X33	99	3.21
X34	99	3.14
X35	99	3.26
Valid N (listwise)	99	

Untuk variabel kebutuhan penghargaan nilai *mean* tertinnggi adalah X44 Pemberian tanggung jawab/ Kepercayaan dari atasan untuk memimpin tugas dengan nilai *mean* 3,25. Hasil analisis mena pada variabel Pemberian tanggung jawab/ Kepercayaan dari atasan untuk memimpin tugas dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Nilai *Mean* Variabel Kebutuhan Penghargaan

Indikator	N	*Mean*
X41	99	3.23
X42	99	3.05
X43	99	3.17
X44	99	3.25
X45	99	3.19
Valid N (listwise)	99	

.Untuk variabel aktualisasi diri nilai *mean* tertinnggi adalah X56 Pekerjaan yang sesuai minat dan kemampuan dengan nilai *mean* 3,25. Hasil analisis *mean* pada variabel aktualisasi diri dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Nilai *Mean* Variabel Aktualisasi Diri

Indikator	N	*Mean*
X51	99	3.13
X52	99	3.07
X53	99	3.18
X54	99	3.14
X55	99	3.24
X56	99	3.25
X57	99	3.20
Valid N (listwise)	99	

Secara keseluruhan hasil analisis nilai *mean* indikator faktor motivasi pekerja dalam penerapan SMKK dari 5 variabel kebutuhan tersebut dapat dilihat pada Tabel 15 berikut ini:

Tabel 15. Nilai *Mean* Faktor Motivasi Pekerja dalam Penerapan SMKK

Indikator	N	*Mean*
X12	99	3.41
X11	99	3.28
X16	99	3.26
X22	99	3.26
X35	99	3.26
X44	99	3.25
X56	99	3.25
X55	99	3.24
X13	99	3.23
X15	99	3.23
X21	99	3.23
X41	99	3.23
X14	99	3.21
X23	99	3.21
X32	99	3.21
X33	99	3.21
X24	99	3.20
X57	99	3.20
X45	99	3.19
X31	99	3.18
X53	99	3.18
X43	99	3.17
X34	99	3.14
X54	99	3.14
X51	99	3.13
X52	99	3.07
X42	99	3.05
Valid N (listwise)	99	

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator faktor motivasi yang memperoleh nilai tertinggi dalam pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi (SMKK) adalah bonus, diikuti oleh upah/gaji yang baik**,** dan ketepatan penerimaan gaji. Ketiga faktor tersebut termasuk dalam kelompok kebutuhan fisiologis. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek ekonomi atau pemenuhan kebutuhan dasar masih menjadi faktor yang menonjol dalam motivasi pekerja konstruksi dalam penerapan SMKK.

Faktor bonus yang menempati peringkat pertama menunjukkan bahwa tambahan pendapatan menjadi salah satu hal yang penting bagi pekerja. Bonus dapat dipandang sebagai bentuk penghargaan tambahan atas pekerjaan yang dilakukan pekerja. Dalam konteks pelaksanaan SMKK, adanya bonus dapat menjadi salah satu bentuk dorongan bagi pekerja untuk lebih memperhatikan dan menjalankan ketentuan keselamatan kerja yang telah ditetapkan dalam proyek. Namun demikian, hasil ini menunjukkan adanya kecenderungan hubungan motivasional, bukan membuktikan hubungan sebab-akibat, karena penelitian ini menggunakan analisis deskriptif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan & Anggraeni (2020), yang mana faktor kebutuhan fisiologis merupakan faktor utama dalam motivasi pekerja bangunan proyek konstruksi apatemen. Namun ada perbedaan urutan, yang pertama ketepatan penerimaan gaji, yang kedua gaji yang baik, dan yang ketiga adalah bonus dan tambahan gaji.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian faktor motivasi pekerja konstruksi dalam penerapan SMKK di Kota Surakarta menunjukkan bahwa indicator tertinggi pada masing-masing kelompok kebutuhan berbeda. Pada kelompok kebutuhan fisiologis, indicator bonus merupakan indicator dengan nilai mean tertinggi yaitu 3,41, sedangkan pada kelompok kebutuhan keamana dan keselamatan, indicator mendapatkan jaminan kecelakaan kerja memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 3,26. Untuk kelompok kebutuhan social, indicator adanya dukungan dari keluarga memperoleh nilai mean tertinggi yaitu 3,26. Kelompok kebutuhan penghargaan, nilai mean tertinggi adalah pemberian tanggung jawab/ kepercayaan, dengan nilai mean 3,25. Kelompok kebutuhan aktualisasi diri, indicator pekerjaan sesuai minat dan kemampuan memperoleh nilai mean tertinggi yaitu 3,25. Berdasarkan perbandingan seluruh indikator pada lima kelompok kebutuhan, bonus merupakan indikator dengan nilai mean tertinggi secara keseluruhan yaitu 3,41, diikuti oleh upah/gaji yang baik dengan mean 3,28, dan ketepatan penerimaan gaji dengan mean 3,26. Ke tiga indikator tersebut didominasi oleh faktor yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologis, khususnya aspek ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan ekonomi masih menjadi bagian penting dalam motivasi pekerja untuk mendukung pelaksanaan keselamatan konstruksi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tiga faktor dengan nilai penilaian tertinggi adalah bonus, upah/gaji yang baik, dan ketepatan penerimaan gaji. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan ekonomi pekerja perlu menjadi salah satu perhatian dalam pengelolaan keselamatan konstruksi. Secara keseluruhan, hasil penelitian memberikan gambaran bahwa motivasi pekerja dalam penerapan SMKK tidak hanya berkaitan dengan aspek keselamatan secara langsung, tetapi juga berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi dan kesejahteraan pekerja**.** Oleh karena itu, penerapan SMKK perlu didukung oleh pengelolaan kondisi kerja yang

memperhatikan aspek keselamatan sekaligus kesejahteraan pekerja.

REFERENSI

Dewi, N. N., & Sundari. (2021). *PENGARUH (K3) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN*. *3*(2), 2622–6367.

Kalsum, U., Buttomi Masgode, M., Rahman Rustan, F., Hidayat, A., & Ode, A. T. L. (2023). Program Studi Teknik Pertambangan, Fakultas Teknik. In *Mining Science and Technology Journal* (Vol. 2, Number 1).

Liu, W., Meng, Q., Li, Z., Chong, H. Y., Li, K., & Tang, H. (2025). Linking organizational safety support and construction workers' safety behavior: the roles of safety motivation, emotional exhaustion and psychosocial safety climate. *Engineering, Construction and Architectural Management*, *32*(10), 6536–6565. https://doi.org/10.1108/ECAM-02-2024-0182

Martias, L. D. (2021). STATISTIKA DESKRIPTIF SEBAGAI KUMPULAN INFORMASI. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, *16*(1), 40. https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59

Masiku, H., Latief, R. U., Parung, H., & Arifuddin, R. (2024). Analisis Profil Kecelakaan Konstruksi pada Proyek Bangunan Gedung di Indonesia. *REKONSTRUKSI TADULAKO*, *5*(1), 17–22. https://new.jurnal.untad.ac.id/index.php/renstra

Panjaitan, V. Z., & Anggraeni, I. A. A. (2020). Analisis Motivasi Pekerja Bangunan pada Proyek Konstruksi Bangunan Apartemen. *Jurnal Fondasi*, *9*(1), 12–21.

Permen PUPR. (2021). *PERATURAN MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA NOMOR 10 TAHUN 2021 TENTANG PEDOMAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN KONSTRUKSI*.

Pratiwi, D. E., Ro'is, R. R., & Wahyudiono, Y. D. A. (2024). The Relationship between Safety Knowledge and Safety Motivation with Safety Performance among Constructions Workers of PT.X in Bandung Regency. *Medical Technology and Public Health Journal*, *8*(1), 46–54. https://doi.org/10.33086/mtphj.v8i1.4442

Saputra, A. J., & Chia, F. (2021). *Motivation Level of Construction Workers in Batam City on Maslow's Theory* (Vol. 1, Number 1). https://journal.uib.ac.id/index.php/combines

Sunarjo, D. K., & Amin, M. (2025). Occupational Safety Health and Work Motivation on Worker Performance Construction Projects. *ASTONJADRO*, *14*(2), 554–564. https://doi.org/10.32832/astonjadro.v14i2.17519