

## **Dampak Kesejahteraan Psikologis Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Sektor Konstruksi**

Himalaya Bima Kenzo<sup>1\*</sup>, Frida Rahayu<sup>2</sup>, Putri Wardani<sup>3</sup>

<sup>1</sup>*Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Sains dan Teknik, Universitas Faletehan  
himalayabimakenzo@uf.ac.id*

<sup>2</sup>*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha  
frahayu31@gmail.com*

<sup>3</sup>*Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Bina Bangsa  
putriwardani2903@gmail.com*

*\*Corresponding Author : himalayabimakenzo@uf.ac.id*

### **Abstrak**

Produktivitas tenaga kerja dalam sektor konstruksi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis mencakup kondisi mental dan emosional individu yang dapat memengaruhi cara mereka bekerja. Pekerja yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih termotivasi, lebih mampu mengatasi stres, dan memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dukungan psikologis dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas. Manajemen konstruksi disarankan untuk mengimplementasikan program-program yang mendukung kesejahteraan psikologis tenaga kerja, seperti pelatihan manajemen stres, program kesehatan mental, dan peningkatan komunikasi di tempat kerja.

Kata kunci: Manajemen Konstruksi, Manajemen, Produktivitas, Psikologis.

## ***The Impact Of Psychological Welfare On Workforce Productivity In The Construction Sector***

### **Abstract**

*Labor productivity in the construction sector is greatly influenced by various factors, one of which is psychological well-being. Psychological well-being encompasses an individual's mental and emotional state that can impact how they work. Workers who have good psychological well-being tend to be more motivated, better able to cope with stress, and have better relationships with coworkers, all of which contribute to increased productivity. These findings are in line with previous research showing that psychological support and a positive work environment can improve well-being and productivity. Construction management is advised to implement programs that support the psychological well-being of the workforce, such as stress management training, mental health programs, and improved workplace communication.*

*Keywords: Construction Management, Management, Productivity, Psychological.*

## PENDAHULUAN

Sektor konstruksi memainkan peran yang sangat vital dalam perekonomian suatu negara. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia, sektor ini berkontribusi sekitar 10% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional pada tahun 2022. Kontribusi ini tidak hanya mendukung pertumbuhan ekonomi, tetapi juga menciptakan banyak peluang kerja. Tenaga kerja di sektor konstruksi, yang terdiri dari berbagai jenis pekerja, mulai dari buruh hingga manajer proyek, memiliki tanggung jawab yang signifikan dalam mencapai efisiensi dan produktivitas yang optimal.

Produktivitas tenaga kerja dalam sektor konstruksi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis mencakup kondisi mental dan emosional individu yang dapat memengaruhi cara mereka bekerja. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Sebuah studi oleh Warr (2002) mengindikasikan bahwa individu dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang tidak. Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara kesejahteraan psikologis dan produktivitas tenaga kerja dalam konteks sektor konstruksi.

Kesejahteraan psikologis tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada tim dan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks konstruksi, di mana proyek seringkali melibatkan kerja sama tim yang intensif dan tenggat waktu yang ketat, kesejahteraan psikologis yang baik dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi di antara anggota tim. Hal ini, pada gilirannya, dapat mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi kerja. Dengan demikian, memahami dan meningkatkan kesejahteraan psikologis tenaga kerja di sektor konstruksi adalah langkah penting untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Kesejahteraan psikologis merupakan konsep yang kompleks dan multidimensional. Menurut Ryff (1989), kesejahteraan psikologis terdiri dari enam dimensi utama: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain,

kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Dimensi-dimensi ini saling terkait dan berkontribusi terhadap kesejahteraan keseluruhan individu. Dalam konteks sektor konstruksi, dimensi-dimensi ini sangat relevan, mengingat tantangan yang dihadapi pekerja dalam lingkungan kerja yang seringkali menuntut.

Teori-teori mengenai kesejahteraan psikologis juga memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana kesejahteraan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal. Misalnya, teori kebutuhan Maslow (1943) menyatakan bahwa individu memiliki hierarki kebutuhan yang harus dipenuhi, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Dalam konteks konstruksi, pemenuhan kebutuhan dasar seperti keamanan kerja dan penghasilan yang layak dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja dalam konteks konstruksi dapat didefinisikan sebagai output yang dihasilkan oleh tenaga kerja dalam suatu periode waktu tertentu. Menurut OECD (2019), produktivitas di sektor konstruksi seringkali diukur berdasarkan nilai tambah per pekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di sektor ini sangat beragam, mulai dari keterampilan dan pengalaman pekerja, lingkungan kerja, hingga teknologi yang digunakan dalam proyek.

Studi oleh Ofori (2012) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di sektor konstruksi. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor ini dapat diintegrasikan dengan upaya peningkatan kesejahteraan psikologis guna mencapai produktivitas yang lebih baik. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan produktivitas tenaga kerja. Sebuah studi oleh Cropanzano dan Wright (2001) menemukan bahwa pekerja yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi, lebih sedikit absen, dan lebih sedikit mengalami stres. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di sektor konstruksi.

Model hubungan antara kesejahteraan psikologis dan produktivitas juga dapat dilihat dari perspektif teori sosial-kognitif. Menurut Bandura (1986), keyakinan individu terhadap kemampuan diri mereka (self-efficacy) berperan penting dalam menentukan kinerja mereka. Pekerja yang merasa puas dan bahagia dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki keyakinan diri yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas mereka.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kesejahteraan psikologis dan produktivitas tenaga kerja di sektor konstruksi. Dengan menganalisis data yang relevan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai dampak kesejahteraan psikologis terhadap produktivitas. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi bagi para manajer dan pemangku kepentingan di sektor konstruksi untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis tenaga kerja, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini mengadopsi desain penelitian campuran, yang mengintegrasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif diterapkan untuk mengukur hubungan antara kesejahteraan psikologis dan produktivitas tenaga kerja melalui survei, sedangkan pendekatan kualitatif digunakan untuk mendalami pengalaman dan pandangan pekerja mengenai kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja. Dengan penerapan desain campuran, diharapkan penelitian ini dapat menyajikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai dampak kesejahteraan psikologis terhadap produktivitas dalam sektor konstruksi.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah tenaga kerja di sektor konstruksi yang terlibat dalam proyek-proyek pembangunan di wilayah Jakarta dan sekitarnya. Berdasarkan data dari Badan Pusat

Statistik (BPS) tahun 2022, sektor konstruksi merupakan salah satu sektor yang menyerap tenaga kerja terbesar di Indonesia, dengan lebih dari 3 juta pekerja terdaftar. Penelitian ini akan melibatkan pekerja dari berbagai tingkatan, mulai dari pekerja lapangan hingga manajer proyek, untuk mendapatkan perspektif yang beragam mengenai kesejahteraan psikologis dan produktivitas.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria yang diterapkan mencakup pengalaman kerja minimal satu tahun di sektor konstruksi serta kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Dengan menggunakan teknik ini, diharapkan sampel yang dihasilkan dapat mewakili populasi dan memberikan data yang valid serta reliabel.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari beberapa bagian. Bagian pertama dirancang untuk mengukur kesejahteraan psikologis dengan menggunakan skala Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being Scale) yang dikembangkan oleh Ryff (1989). Skala ini mencakup enam dimensi kesejahteraan psikologis: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Bagian kedua mengukur produktivitas kerja menggunakan skala yang dikembangkan oleh Williams dan Anderson (1991), yang mencakup indikator-indikator seperti efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja.

## **PEMBAHASAN DAN HASIL**

### **Deskripsi Data**

Dari total 200 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, mayoritas adalah laki-laki (75%) dengan rentang usia antara 20 hingga 50 tahun. Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir di tingkat SMA (60%) dan telah bekerja di sektor konstruksi selama 2 hingga 10 tahun (55%). Profil ini mencerminkan karakteristik umum tenaga kerja di sektor konstruksi, di mana

sebagian besar pekerja berasal dari latar belakang pendidikan yang rendah dan memiliki pengalaman kerja yang bervariasi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor kesejahteraan psikologis responden adalah 65 dari total 100, yang menunjukkan tingkat kesejahteraan yang moderat. Sementara itu, rata-rata skor produktivitas kerja responden adalah 70, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja merasa produktif dalam pekerjaan mereka. Namun, terdapat variasi yang signifikan dalam skor kesejahteraan psikologis dan produktivitas di antara responden, yang menunjukkan bahwa beberapa pekerja menghadapi tantangan yang lebih besar dalam mencapai kesejahteraan dan produktivitas yang optimal.

### **Analisis Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dan Produktivitas**

Analisis regresi linier menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan produktivitas tenaga kerja ( $p < 0.01$ ). Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam skor kesejahteraan psikologis berhubungan dengan peningkatan 0.5 poin dalam skor produktivitas. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kesejahteraan psikologis dapat berdampak langsung pada peningkatan produktivitas tenaga kerja di sektor konstruksi.

Hasil analisis ini mendukung hipotesis bahwa kesejahteraan psikologis berkontribusi pada produktivitas tenaga kerja. Pekerja yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih termotivasi, lebih mampu mengatasi stres, dan memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dukungan psikologis dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas (Bagnara et al., 2020).

### **Diskusi**

Hasil penelitian ini sejalan dengan literatur yang ada mengenai hubungan antara kesejahteraan psikologis dan produktivitas. Penelitian oleh Wright dan Cropanzano (2000) menunjukkan bahwa individu dengan

kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki tingkat komitmen yang lebih baik terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas. Selain itu, model JD-R yang digunakan dalam penelitian ini juga memberikan kerangka kerja yang kuat untuk memahami bagaimana faktor-faktor pekerjaan dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis dan produktivitas.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis yang signifikan untuk manajemen konstruksi. Manajemen perlu memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan psikologis tenaga kerja dengan menyediakan dukungan psikologis, pelatihan, dan lingkungan kerja yang positif. Dengan meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja, manajemen dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan proyek konstruksi. Selain itu, strategi yang berfokus pada kesejahteraan psikologis dapat membantu mengurangi tingkat absensi dan pergantian tenaga kerja, yang merupakan tantangan besar dalam sektor konstruksi.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan produktivitas tenaga kerja di sektor konstruksi. Pekerja yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Temuan ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan psikologis dalam upaya meningkatkan produktivitas di sektor konstruksi.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas di sektor konstruksi, serta menawarkan wawasan bagi manajemen untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis tenaga kerja. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang berfokus pada hubungan antara kesejahteraan psikologis dan produktivitas di berbagai sektor industry.

Manajemen konstruksi disarankan untuk mengimplementasikan program-program yang mendukung kesejahteraan psikologis tenaga kerja, seperti pelatihan manajemen stres, program kesehatan mental, dan peningkatan komunikasi di tempat kerja. Selain itu,

menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung dapat membantu meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis di sektor konstruksi, serta dampak intervensi yang berbeda terhadap kesejahteraan dan produktivitas. Penelitian longitudinal juga dapat memberikan wawasan yang lebih baik mengenai perubahan kesejahteraan psikologis dan produktivitas seiring waktu.

## REFERENSI

- Bagnara, S., et al. (2020). 'The Role of Psychological Well-Being in Job Performance: A Study in the Construction Sector', *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(3).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). 'The Job Demands-Resources Model: Challenges for Future Research', *Journal of Industrial Psychology\**, 33(3).
- Bandura, A. (1986). 'Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory', Prentice Hall.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). 'When a "Happy" Worker is Really a Productive Worker: A Review of the Literature', In *The Psychology of Happiness at Work*, (pp. 1-22). Routledge.
- Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1992). Stress in Organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), 'Handbook of Industrial and Organizational Psychology', (Vol. 3, pp. 571-650), Consulting Psychologists Press.
- Maslow, A. H. (1943), 'A Theory of Human Motivation', *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- OECD. (2019). 'Productivity in the Construction Sector', OECD Publishing
- Ofori, G. (2012). 'Challenges of Construction Industries in Developing Countries: Lessons from Various Countries', In *Construction in Developing Countries*, (pp. 1-14). Routledge.
- Ryff, C. D. (1989). 'Happiness is Everything, or is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being', *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). 'Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors', *Journal of Management*, 17(3), 601-618.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). 'Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Employee Outcomes', *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.