**Journal of Trends Economics and Accounting Research**
Vol 3, No 2, December 2022, Hal. 49−55
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v3i2.538

# Produktivitas Pekerja Konstruksi ditinjau dari Supervisi, Beban Kerja, dan Burnout

**Cilda Thesisa Ilmawan Dzinnur[1], Arif Rachman Putra[2,*]**

[1] Fakultas Teknik, Program Studi Teknik Sipil, Universitas Sunan Giri Surabaya, Sidoarjo, Indonesia
[2] Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Sunan Giri Surabaya, Sidoarjo, Indonesia
Email Penulis Korespondensi: arifrachmanputra.caniago@gmail.com

**Abstrak**−Produktivitas itu penting untuk mencapai kinerja proyek konstruksi melalui pekerja produktif yang harus dipertahankan tanpa mengabaikan dan mengorbankan kesehatan dan keselamatan pekerja. Ini karena banyaknya isu-isu produktivitas yang tidak tercapai akibat praktik manajemen sumber daya manusia yang buruk dalam industri tersebut. Untuk itu melalui studi ini, produktivitas kerja akan diidentifikasi berdasarkan supervisi, beban kerja dan burnout. Pengamatan dilakukan pada salah satu perusahaan konstruksi asal Surabaya. Ada 258 target responden yang berasal dari pekerja konstruksi di wilayah kerja Surabaya barat Teknik pengambilan sampel secara accidental sampling. Sebanyak 210 kuesioner yang valid akhirnya diperoleh sehingga memenuhi jumlah sampel yang dibutuhkan. Temuan dari studi ini ialah supervisi secara efektif berperan membentuk produktivitas kerja. Beban kerja memberikan pengaruhnya secara nyata dan negatif terhadap produktivitas kerja. Ini juga sama dengan hasil burnout yang secara nyata berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** Supervisi; Beban Kerja; Burnout; Produktivitas Kerja; Proyek Konstruksi

**Abstract**−Productivity is important to achieve construction project performance through productive workers who must be maintained without neglecting and compromising the health and safety of workers. This is because there are many productivity issues that are not achieved due to poor human resource management practices in the industry. For this reason, through this study, work productivity will be identified based on supervision, workload and burnout. Observations were made at a construction company from Surabaya. There are 258 target respondents who come from construction workers in the working area of West Surabaya. The sampling technique is accidental sampling. A total of 210 valid questionnaires were finally obtained so as to meet the required number of samples. The findings from this study are that supervision plays an effective role in shaping work productivity. Workload has a real and negative effect on work productivity. This is also the same as burnout results which significantly negatively affect work productivity.

**Keywords**: Supervision; Workload; Burnout; Work Productivity; Construction Projects

## 1. PENDAHULUAN

Proyek konstruksi sering kali berskala besar, kompleks, terintegrasi, dan melibatkan banyak pemangku kepentingan. Industri konstruksi juga menjadi industri yang dominan terhadap bahaya dan masalah kesehatan. Ini tak lepas dari keberadaan risiko yang tinggi dan adanya tuntutan menangani beragam tugas yang kompleks dengan ketetapan waktu yang ditentukan sesuai jadwal (Fang et al., 2015). Supervisi diperlukan untuk memantau perkembangan pelaksanaan rencana kerja sekaligus melakukan evaluasi adaptif terkait tinjauan kondisi di lapangan kerja (Radjawane & Darmawan, 2022). Menurut Goh et al. (2015), peran dari supervisi ialah melakukan pemantauan terkait pemenuhan beban kerja dari pekerja serta melakukan identifikasi terhadap kemungkinan masalah yang terjadi di tempat kerja. Permasalahan produktivitas kerja di industri konstruksi selama bertahun-tahun masih sering ditemukan sehingga banyak proyek terhambat sampai mengalami pembengkakan biaya yang besar. Produktivitas merupakan komponen vital karena menentukan keberhasilan dan daya saing setiap proyek (Maqsoom & Charoenngam, 2014). Hanna et al. (2008) dan Malisiovas (2010) menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah hasil dari jumlah pekerjaan yang selesai dibandingkan dengan waktu yang dibutuhkan karena selanjutnya produktivitas pekerja dapat menentukan profitabilitas sebuah proyek.

Produktivitas kerja juga menjadi kunci kesuksesan dalam pelaksanaan proyek konstruksi karena akan meningkatkan kinerja proyek secara menyeluruh. Menurut Nasir et al. (2016) meningkatkan produktivitas pekerja merupakan tugas dan tanggung jawan manajer konstruksi agar tujuan proyek dapat tercapai (Dai et al., 2009; Dai & Goodrum, 2012). Oleh karenanya manajer menghadapi tantangan terkait kemampuannya melakukan identifikasi terhadap faktor-faktor yang berdampak pada produktivitas kerja (Mojahed & Aghazadeh, 2008; Darmawan et al., 2020). Dengan demikian produktivitas pekerja memang perlu ditingkatkan melalui tenaga kerja dan sumber daya pendukung lainnya secara efisien (Hughes & Thorpe, 2014; Putra et al., 2017).

Alinaitwe et al. (2007) dalam studinya menilai bahwa supervisi yang buruk di negara berkembang merupakan penyebab rendahnya produktivitas pekerja. Pekerja sudah seharusnya diawasi dengan ketat agar proyek yang dikerjakan dapat selesai pada waktunya sehingga produktivitas dapat dicapai (Jahroni et al., 2021; Putra & Mardikaningsih, 2022). Pengawasan yang tidak memadai berpotensi memunculkan banyak pekerja yang menganggur ketika jam kerja masih berlangsung (Lestari, 2020; Retnowati et al., 2022). Ini jika dibiarkan, maka menjadi sumber masalah bagi keberhasilan penyelesaian suatu proyek dan penyebab produktivitas yang buruk (Jarkas & Bitar, 2012; Al Hakim & Hariani, 2021). Untuk itu pengawasan harus dilaksanakan dengan efektif untuk meningkatkan produktivitas (Alumbugu et al., 2014).


This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 3, No 2, December 2022, Hal. 49−55
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v3i2.538

Di sisi lain rendahnya produktivitas juga karena ada beban fisik dan mental (Meliá & Becerril, 2007). Pekerjaan yang berkepanjangan dengan tekanan yang besar dapat secara terus menerus dan cepat menguras sumber daya fisik dan psikologis pekerja, membahayakan kesehatan mereka dan berpotensi menyebabkan kejenuhan kerja (Fatimah et al., 2018; Djaelani et al., 2021). Sesuai studi dari Yu & Li (2020); Issalillah et al. (2021); Mardikaningsih et al. (2022) beban kerja dan kejenuhan selama bekerja mengakibatkan stres kerja. Kondisi ini memang sering terjadi di lingkungan kerja tidak terkecuali di wilayah konstruksi yang terdapat kerumitan hubungan kerja dan lingkungan kerja yang menuntut dan penuh tekanan selama siklus hidup proyek (Baskoro et al., 2021; Darmawan & Djaelani, 2021; Naufalia et al., 2022). Berdasarkan Leung et al. (2011); Al-Bouwarthan et al. (2019) lokasi konstruksi memiliki kontribusi utama terhadap beban kerja fisik yang meningkat.

Beban kerja juga menentukan produktivitas pekerja (Anjanarko & Jahroni, 2022). Beban kerja dipandang sebagai jumlah tugas per unit waktu (Oah et al., 2018). Beban kerja dapat merujuk pada konstruk yang berbeda namun saling berkaitan seperti tuntutan pekerjaan dan beban kerja yang berlebihan. Pekerjaan menjadi penuh tekanan ketika orang diminta untuk melakukan lebih banyak pekerjaan daripada sumber daya yang mereka miliki, yang selanjutnya akan berdampak negatif pada kelelahan, kecemasan, dan gejala depresi (Shirom et al., 2006). Studi dari Feng & Ren (2021) menyebut bahwa beban kerja akan menghabiskan sumber daya fisiologis dan psikologis individu. Bagi pekerja konstruksi, beban kerja membebani mereka secara fisiologis dan psikologis karena pekerjaan dengan intensitas tinggi, berbahaya, dan kompleks yang mereka lakukan dalam waktu yang lama, yang selanjutnya dapat mengakibatkan kelelahan (Demorauti et al., 2001). Ini berarti beban kerja tergantung pada permintaan pekerjaan dan kemampuan pekerja, dan ketika pekerjaan itu terlalu berat atau tingkat kesulitan tugas melebihi kemampuan pekerja, maka akan berdampak pada psikologis dan fisiologis mereka (Djaelani & Darmawan, 2016).

Leung et al. (2012) mengungkapkan bahwa burnout memicu kecemasan, frustasi, semangat yang rendah, pesimis dan merasa terisolasi. Pekerja yang mengalami burnout tidak tanggap dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga produktivitasnya juga terpengaruh (Poon et al., 2013). Pekerja lebih sering melakukan kesalahan yang tentu dapat melukai dirinya sendiri (Nahrgang et al., 2011). Burnout terjadi ketika pekerja secara terus-menerus terpapar stres dalam durasi yang lama. Adanya fenomena psikologis adalah kewajaran kejenuhan kerja terjadi di wilayah konstruksi. Skala besar, kompleksitas, dan sifat proyek konstruksi yang terintegrasi mengharuskan pekerja berada di bawah tekanan yang besar. Akibatnya, ini memunculkan potensi pekerja konstruksi umumnya memiliki risiko tinggi untuk mengalami burnout. Berdasarkan uraian tersebut, maka penting untuk menelusuri faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja di industri konstruksi melalui supervisi, beban kerja dan burnout.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Studi ini menetapkan bahwa ada tiga variabel bebas yang dipilih yaitu supervisi, beban kerja dan burnout serta satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Skala pengukuran supervisi berdasarkan Matilla et al. (1994) yang terdiri dari pengamatan di lokasi, instruksi yang jelas, umpan balik yang berarti ada pengendalian dan perbaikan. Beban kerja skala pengukurannya menggunakan tenaga yang dikorbankan, waktu yang ditentukan, kondisi mental (MacDonald, 2003). Menurut Wu et al. (2018), skala pengukuran burnout berdasarkan tiga dimensi, yaitu kelelahan emosional, sinisme, dan akurasi profesional yang rendah. Produktivitas diukur dengan kuantitas pekerjaan, peralatan yang dibutuhkan, durasi penyelesaian (Hughes & Thorpe, 2014).

Survei adalah salah satu metode yang umum digunakan untuk melakukan studi persepsi. Kuesioner terstruktur digunakan untuk mengumpulkan data dan menguji hipotesis. Pengambilan data dilakukan secara offline dengan bantuan para supervisor di lokasi konstruksi, yang mendistribusikan kuesioner kertas kepada para pekerja dan memandu mereka untuk mengisinya. Skala Likert 5 poin digunakan untuk mengukur setiap item dalam skala (skor 1 sampai 5 berarti dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju). Pengamatan dilakukan pada salah satu perusahaan konstruksi asal Surabaya. Ada 258 target responden yang berasal dari pekerja konstruksi di wilayah kerja Surabaya barat. Teknik pengambilan sampel secara accidental sampling. Orang yang diwawancarai mengisi kuesioner secara sukarela dan sadar. Sebanyak 210 kuesioner berhasil dikumpulkan. Jumlah ini setelah menyisihkan kuesioner yang tidak memenuhi persyaratan (seperti tidak mengisi semua pilihan, menjawab dalam waktu yang sangat singkat, atau mengevaluasi setiap item secara seragam atau dengan keteraturan yang jelas). Dengan demikian, 210 kuesioner yang valid akhirnya diperoleh sehingga memenuhi jumlah sampel yang dibutuhkan. Selanjutnya kuesioner akan ditabulasi menggunakan program SPSS.26 agar diketahui output validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F serta koefisien determinasi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pekerja yang menjadi responden sebagian berasal dari Surabaya sebanyak 32,8%. Dari Madura sebanyak 19,5%; dari Gresik, Mojokerto, Pasuruan, dan Sidoarjo sebanyak 25,2%. Ada 10,9% dari pulau Kalimantan, dari pulau Jawa selain Jawa Timur sebanyak 7,6%; dan sisanya 3,8% berasal dari pulau Sumatra dan Sulawesi. Responden sebagian besar bekerja lebih dari tiga tahun di bidang ini, dengan jam kerja 8 hingga 10 jam per hari dan pendapatan bulanan rata-rata di atas 4,5 juta rupiah.

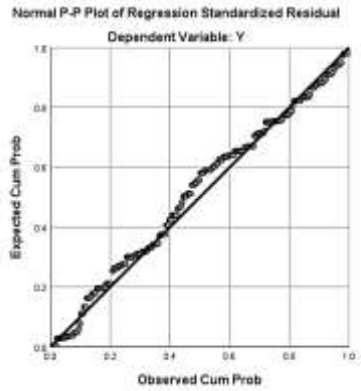
Instrumen penelitian berdasarkan supervisi, beban kerja, burnout dan produktivitas kerja akan diuji menggunakan ketetapan alpha cronbach untuk reliabilitasnya dan corrected item total correlation untuk validitasnya.


This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 3, No 2, December 2022, Hal. 49−55
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v3i2.538

Sesuai ketetapan tersebut berarti harus ada nilai alpha cronbach dari variabel supervisi, beban kerja, burnout dan produktivitas kerja yang bernilai diatas 0.70. Variabel yang disebutkan termasuk kategori reliabel karena dapat memenuhi nilai alpha cronbach yang ditentukan. Begitu juga untuk nilai corrected item totoal correlation yang harus lebih dari 0.30 agar dapat dinyatakan valid. Setiap item pernyataan yang mewakili variabel supervisi, beban kerja, burnout dan produktivitas kerja menghasilkan output yang bernilai lebih besar 0.30 sehingga kriteria instrumen penelitian yang valid dapat dicapai.

Masing-masing uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi hasilnya dapat diketahui sesuai uraian di bawah ini. Identifikasi dengan menggunakan grafik probability plot akan menunjukkan hasil uji normalitasnya.

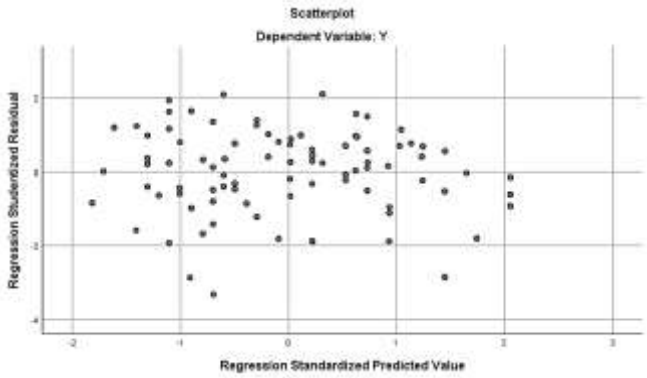



**Gambar 1.** Normal Probability Plot

Gambar 1 yang ditunjukkan sesuai dengan asumsi normalitas yang terpenuhi. Ini karena posisi dari titik-titik yang ada bergerak sesuai arah garis diagonalnya. Dengan bukti tersebut, maka data penelitian terdistribusi secara normal.

Hasil VIF dan tolerance yang telah ditetapkan bahwa kurang dari 10 (VIF) dan lebih dari 0.1 (tolerance) akan mengungkapkan bagaimana uji multikolinieritas. Setelah membandingkan ketetapan nilai tersebut dengan yang ada pada output SPSS dapat dipastikan bahwa multikolinieritasnya tidak memiliki permasalahan. Ini karena variabel supervisi mencapai nilai VIF 1.557 dan tolerance nilainya 0.642. VIF sebesar 1.741 dan tolerance sebesar 0.574 merupakan nilai dari variabel beban kerja. Variabel burnout memiliki nilai VIF dan tolerance sebesar 1.732 dan 0.578.

Heteroskedastisitas dapat diketahui hasilnya apakah mengalami gangguan atau tidak yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap grafik scatterplot.




**Gambar 2.** Scatterplot Dependent Variable

Setelah mengamati gambar 2, maka hasilnya adalah tidak ditemukan permasalahan. Ini artinya pada angka 0 dan sumbu Y memang terdapat titik-titik yang penyebarannya acak dan tidak terdapat model yang polanya beraturan. Membandingkan nilai Durbin Watson (DW) dari -2 hingga 2 berarti termasuk uji autokorelasi. Sebesar 1.645 adalah nilai DW studi ini sehingga dari nilai yang dicapai menunjukkan bahwa gangguan uji autokorelasinya memang tidak ditemukan. Persamaan regresi linier berganda ditunjukkan dengan tabel 1.

**Tabel 1.** Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 12.635 | 2.451 | | 5.154 | .000 | | |
| | X.1 | 5.723 | .428 | .485 | 13.385 | .000 | .642 | 1.557 |
| | X.2 | -4.362 | .486 | -.344 | -8.971 | .000 | .574 | 1.741 |
| | X.3 | -2.835 | .436 | -.248 | -6.496 | .000 | .578 | 1.732 |

Copyright © 2022 Author, Page 51
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 3, No 2, December 2022, Hal. 49−55
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v3i2.538

Sesuai variabel supervisi, beban kerja, burnout terhadap produktivitas kerja, maka model persamaannya dapat ditulis bahwa Y= 12.635 + 5.723 X1 – 4.362 X2 – 2.835 X3.

Uji t yang ada di tabel 1 akan digunakan untuk membuktikan pengaruh dari variabel supervisi, beban kerja dan burnout terhadap produktivitas kerja. Uji t tingkat signifikansinya diuji pada nilai kurang dari 0.05 (5%). Ditetapkan signifikansi tersebut agar pengaruh yang diberikan masing-masing variabel supervisi, beban kerja dan burnout terhadap produktivitas kerja mencapai hasil yang signifikan. Sesuai output di tabel 1 hasil signifikansinya adalah 0.000 yang berarti dibawah 0.05 dengan t-hitung supervisi 5.723, t-hitung beban kerja -4.362, t-hitung burnout -2.835 sehingga termasuk signifikan. Jika melihat hasil t-hitung tersebut ada yang bertanda positif dan negatif. Setelah membuktikan hasil uji parsialnya, maka uji simultan juga harus dibuktikan sesuai output SPSS di tabel 2 yang memiliki kriteria pengujian signifikansi yang sama dengan uji parsial yaitu dibawah 0.05 (5%).

**Tabel 2.** Uji Simultan

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 41484.525 | 3 | 13828.175 | 325.992 | .000[b] |
| | Residual | 8738.256 | 206 | 42.419 | | |
| | Total | 50222.781 | 209 | | | |

Output pada tabel 2 menghasilkan F-hitung 325.992 dengan hasil 0.000 untuk signifikansinya. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh serempak berdasarkan supervisi, beban kerja dan burnout terhadap produktivitas kerja dapat dibuktikan yang berarti hasilnya signifikan. Pengujian koefisien determinasinya akan ditentukan berdasarkan hasil yang ada di tabel 3.

**Tabel 3.** Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .909[a] | .826 | .823 | 6.513 | 1.645 |

Sesuai tabel 3 untuk nilai R adalah 90.9% yang bermakna bahwa supervisi, beban kerja dan burnout memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja. Ditinjau dari nilai Adjusted R Square, maka besarnya kontribusi yang telah diberikan dari supervisi, beban kerja dan burnout mencapai 82.3% untuk membentuk produktivitas kerja. Sesuai nilai persentase tersebut berarti masih dapat menambahkan variabel bebas selain yang ada di studi ini namun hanya berdasarkan sisa persentasenya yaitu 17.7%.

Dapat disebutkan sesuai hasil penelitiannya bahwa supervisi mempengaruhi produktivitas kerja secara nyata. Temuan studi yang sama ialah dari Chan & Kaka (2007); Oko & Emeka (2011); Jimoh et al. (2017). Supervisi itu penting karena sebagai sarana agar pekerja dapat berkembang, bekerja sesuai arahan yang benar karena pekerja sebelumnya telah dibekali pengetahuan, keterampilan profesional yang diberikan supervisor sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat efektif (Ernawati et al., 2022). Dengan supervisi pekerja lebih banyak memiliki kesempatan untuk berinteraksi, melakukan koordinasi satu sama lain (Ming-Sum, 2005; Irfan, 2022). Untuk itu dalam praktiknya, supervisi sebaiknya lebih ditekankan pada inspeksi dibandingkan hanya mencari kesalahan pekerja sehingga pekerja dapat melakukan perbaikan kinerja dan tidak kehilangan motivasi kerja (Anjanarko & Arifin, 2022). Supervisi yang dilaksanakan harus disertai dengan penyelesaian masalah, umpan balik diberikan dengan segera, penetapan tujuan agar dikemudian hari pekerja lebih terbantu untuk meningkatkan produktivitasnya (Mardikaningsih & Putra, 2021; Djazilan & Arifin, 2022). Ini karena peran pekerja dalam proyek konstruksi sangat penting sehingga supervisi perlu ditingkatkan (Jergeas, 2009) dengan keterampilan interpersonal dan profesional yang memadai, dilakukan oleh supervisor yang kompeten, dilaksanakan tepat waktu sehingga ketika ada masalah yang muncul di lokasi dapat segera terselesaikan melalui upaya perbaikan beedasarkan observasi yang terjadi di lokasi kerja.

Beban kerja mempengaruhi produktivitas kerja dengan hasil negatif signifikan. Beban kerja termasuk stresor psikososial sehingga hasil penelitian yang sesuai adalah dari Sobeih et al. (2009); Maqsoom et al. (2020). Hasil ini bermakna bahwa tingginya beban kerja yang ditanggung pekerja, maka produktivitasnya akan menurun. Pekerja yang menanggung beban kerja berlebihan akan meninggalkan pekerjaannya sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan (Portoghese et al., 2014). Biasanya ini terjadi pada pekerja yang minim pengalaman, tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tantangan, pekerja usia muda (McDonald et al., 2007). Pekerja konstruksi seharusnya tidak menanggung beban kerja diluar kapasitasnya karena dalam pelaksanaannya beban kerja telah dikelompokkan sesuai standar kerja berdasarkan jenis pekerjaan (Djaelani, 2022). Ini untuk menghindari inifisiensi kerja. Selain itu harus memperhatikan pengalaman pekerja (Hariani & Sigita, 2022). Menurut Carstensen et al. (1999), pekerja yang berpengalaman mampu untuk mengelola beban kerjanya karena telah terbiasa dengan pekerjaan-pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawabnya. Meski demikian motivasi pekerja tetap harus dilakukan karena ini sebagai kebutuhan dasar pekerja untuk mencapai produktivitas kerja (Widiyana, 2021; Darmawan & Putra, 2022). Motivasi ini berupa motivasi internal seperti praktik manajemen sumber daya manusia dan motivasi eksternal berupa standar K3. Selain itu lingkungan kerja harus menghindari kesenjangan komunikasi, mengelola kebutuhan beban fisik yang disesuaikan dengan kemampuan pekerja (Djazilan, 2020; Putra, 2021). Menurut Putra (2022), perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi meningkatkan kualitas kerja.


This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 3, No 2, December 2022, Hal. 49−55
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v3i2.538

Burnout juga mempengaruhi produktivitas kerja dengan hasil negatif signifikan (Dewa et al., 2014; Enshassi et al., 2015). Burnout yang semakin meningkat, maka produktivitas kerjanya akan menurun. Burnout pekerja konstruksi harus ditekan seminimal mungkin sehingga tidak merasa jenuh, tidak tertekan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan, pekerja masih dapat mengidentifikasi bahaya, dapat menyelesaikan masalah, dapat berkonsentrasi (Darmawan, 2015). Sebagai pekerja memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjannya adalah suatu keharusan (Mardikaningsih & Sinambela, 2022). Untuk itu pekerja harus tetap diberdayakan melalui fasilitas, program pemagangan untuk mencapai keterampilan yang berkembang sesuai standar industri konstruksi. Dengan keterampilan memungkinkan pekerja terhindar dari pengerjaan ulang yang melelahkan dan tentu ini dapat memberikan pengalaman. Lingkungan yang kondusif, produktif harus tercipta melalui memadainya fasilitas alat pelindung diri, peralatan yang modern, fasilitas pendukung lainnya (Mardikaningsih & Darmawan, 2022). Semua itu harus sesuai standar di lokasi kerja konstruksi dan juga membutuhkan perawatan sebaik mungkin. Pekerja juga harus merasakan ketenangan selama menyelesaikan pekerjaannya melalui asuransi dan tunjangan kesehatan karena banyak ditemukan bahwa burnout dalam jangka panjang akan memunculkan hipertensi, masalah kesehatan dan rendahnya produktivitas. Selain itu perhatian terhadap keselamatan, kesehatan, produktivitas yang minim dapat memunculkan hasil pekerjaan yang fatal.

## 4. KESIMPULAN

Temuan dari studi ini ialah supervisi secara efektif berperan membentuk produktivitas kerja. Beban kerja memberikan pengaruhnya secara nyata dan negatif terhadap produktivitas kerja. Ini juga sama dengan hasil burnout yang secara nyata berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Perusahaan konstruksi dapat secara langsung dan efektif memperbaiki kejenuhan kerja pekerja konstruksi dengan meningkatkan profesionalisme mereka, yang memberikan arah baru untuk menyelesaikan masalah kejenuhan kerja pekerja. Hal ini menawarkan pendekatan baru untuk mengatasi kejenuhan kerja di mana pekerja konstruksi mengalami proses industrialisasi. Ini akan membantu mengubah pekerja konstruksi menjadi pekerja industri. Di sisi lain, hal ini dapat mengurangi jam kerja absolut dengan cara meningkatkan kemampuan kerja dan efisiensi pekerja. Pada saat yang sama, penjadwalan dan perencanaan kerja yang masuk akal juga dapat memastikan bahwa pekerja konstruksi memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan pemulihan, mengurangi kelelahan dan kejenuhan yang disebabkan oleh jam kerja yang panjang, intensitas tenaga kerja yang tinggi, dan tekanan kerja yang berat. Perusahaan konstruksi harus lebih memperhatikan peningkatan kelelahan pekerja konstruksi dengan mengurangi beban kerja dan menekan terjadinya konflik di tempat kerja. Selain itu terwujudnya produktivitas yang maksimal tidak terlepas dari peran manajemen yang berkesinambungan melaksanakan perbaikan. Ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan manajemen konstruksi secara profesional dengan mengadopsi teknologi yang efisien dan tepat guna. Keterampilan dan pelatihan pekerja konstruksi harus ditingkatkan karena ini sebagai upaya untuk produktivitas pekerja yang meningkat. Dapat pula mengalokasikan sumber daya yang ada sebagai strategi manajemen melalui komunikasi, insentif yang terprogram, manajemen tenaga kerja yang terbukti berkontribusi terhadap produktivitas yang lebih maksimal. Dengan demikian berdasarkan faktor-faktor yang telah diidentifikasi dapat mempengaruhi produktivitas dari perspektif pekerja dan manajemen serta temuan penelitiannya akan membantu manajer konstruksi dalam hal penyusunan strategi yang tepat demi meningkatkan produktivitas.

## REFERENCES

Al-Bouwarthan, M., M.M. Quinn, D. Kriebel, & D.H. Wegman. 2019. Assessment of Heat Stress Exposure Among Construction Workers in the Hot Desert Climate of Saudi Arabia. *Annals of Work Exposures and Health*, 63(5), 505-520.

Al Hakim, Y. R. & M. Hariani. 2021. The Influence of Transformational Leadership Style on Organizational Commitment and Job Performance, *Journal of Science, Technology and Society*, 2(2), 19-24.

Alinaitwe, H.M., J.A. Mwakali, & B. Hansson. 2007. Factors Affecting the Productivity of Building Craftsmen: Studies of Uganda. *Journal of Civil Engineering and Management*, 13(3), 169–176.

Alumbugu, P. O., I. Saidu, S.A.G. Abdullahi, W.A. Ola-awo, A. Abdulazeez, & B. Suleiman. 2014. An Analysis of Relationship between Working Height and Productivity of Masonry Workers on Site. *Civil and Environmental Research*, 6(4), 72-81.

Anjanarko, T. S. & S. Arifin. 2022. Study on The Relationship of Leadership Style and Employees' Affective Commitment. *Journal of Science, Technology and Society*, 3(2), 15–22.

Anjanarko, T.S. & Jahroni. 2022. The Effect of Workload and Compensation on Employee Productivity, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(2), 51 – 55.

Baskoro, B. D., R. Mardikaningsih & E. A. Sinambela. 2021. Hubungan Kecerdasan Emosional, Tacit Knowledge Sharing, dan Perilaku Kerja Inovatif pada Pekerja Konstruksi di Jakarta. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 20(2), 157-172.

Carstensen, L. L., D.M. Isaacowitz, & S.T. Charles. 1999. Taking Time Seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, 54(3), 165-181.

Chan, P.W, & A. Kaka. 2007. Productivity Improvements: Understand the workforce perceptions of productivity first. *Personnel Review*, 36(4), 564–584.

Dai, J., & P.M. Goodrum. 2012. Generational Differences on Craft Workers' Perceptions of the Factors Affecting Labour Productivity. *Canadian Journal of Civil Engineering*, 39(9), 1018-1026.

Dai, J., P.M. Goodrum, W.F. Maloney, & C. Srinivasan. 2009. Latent Structures of the Factors Affecting Construction Labor Productivity. *Journal of Construction Engineering and Management*, 135(5), 397-406.

Darmawan, D. 2015. Pengaruh Burnout Dan Fasilitas Kerja Terhadap Turnover Pekerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 8-14.

Copyright © 2022 Author, Page 53
This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

**Journal of Trends Economics and Accounting Research**
Vol 3, No 2, December 2022, Hal. 49−55
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v3i2.538

Darmawan, D., R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela, S. Arifin, A.R. Putra, M. Hariani, M. Irfan, Y.R. Al Hakim, & F. Issalillah. 2020. The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.

Darmawan, D., & M. Djaelani. 2021. Correlation of Work Stress and Performance of Construction Project Manager. *ARRUS Journal of Engineering and Technology*, 1(2), 55-59.

Darmawan, D. & A. R. Putra. 2022. Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional Dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 8-16.

Demerouti, E., A.B. Bakker, F. Nachreiner, & W.B. Schaufeli. 2001. The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.

Dewa, C. S., D. Loong, S. Bonato, N.X. Thanh, & P. Jacobs. 2014. How Does Burnout Affect Physician productivity? A systematic literature review. *BMC Health Services Research*, 14(1), 1-10.

Djaelani, M. & D. Darmawan. 2016. Studi Tentang Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Kompetensi Lintas Budaya terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 11-17.

Djaelani, M., E. A. Sinambela, D. Darmawan, & R. Mardikaningsih. 2021. Strengthening the Culture of Occupational Safety and Health as a Contributor to the Formation of Construction Project Performance, *Journal of Marketing and Business Research*, 1(2), 59-70.

Djaelani, M. & D. Darmawan. 2022. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Beban Kerja terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi, *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1 (4), 15-27.

Djazilan, M. S. & D. Darmawan. 2020. Effect of Compensation, Job Demand, Job Characteristics on Employee Retention, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 1-8.

Djazilan, M.S. & S. Arifin. 2022. Analysis of Factors Affecting Employee Work Productivity, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 26–30.

Enshassi, A., Y. El-Rayyes, & S. Alkilani. 2015. Job Stress, Job Burnout and Safety Performance in the Palestinian Construction Industry. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 20(2), 170-187.

Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih, D. Darmawan. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 119-126.

Fang, D., C. Wu., & H. Wu. 2015. Impact of the Supervisor on Worker Safety Behavior in Construction Projects. *Journal of Management in Engineering*, 31(6), 1-12.

Fatimah, S., A.K. Wahyudi, E. Retnowati, D. Darmawan, R. Mardikaningsih & M. Kemarauwana. 2018. The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues, *Academy of Management Review*, 43(2), 217–241.

Feng, T., & Y. Ren. 2021. Research on the Impact of Coal Miners' Workload on Unsafe Behaviors. In E3S Web of Conferences. *EDP Sciences*, 245(6), 1-6.

Goh, Z., R. Ilies., & K.S. Wilson. 2015. Supportive Supervisors Improve Employees' Daily Lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 65-73.

Hanna, A. S., C.L. Menches, K.T. Sullivan, & J.R. Sargent. 2005. Factors Affecting Absenteeism in Electrical Construction. *Journal of Construction Engineering and Management*, 131(11), 1212-1218.

Hariani, M. & D. S. Sigita. 2022. The Influence of Interpersonal Skills and Leadership Style on Employee Work Effectiveness, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 6 – 11.

Hughes, R., & D. Thorpe. 2014. A Review of Enabling Factors in Construction Industry Productivity in an Australian Environment. *Construction Innovation*, 14(2), 210-228.

Irfan, M. 2022. Measurement of Mental Workload and Fatigue of Production Operator of PT. MTK, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 11–13.

Irfan, M. 2022. The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 31–36.

Issalillah, F., R. K. Khayru., D. Darmawan & M. W. Amri. 2021. Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan dan Stres Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 84-88.

Jahroni, J., D. Darmawan., R. Mardikaningsih., & E. A. Sinambela. 2021. Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 4(2), 1389-1397.

Jarkas, A. M., & C.G. Bitar. 2012. Factors Affecting Construction Labor Productivity in Kuwait. *Journal of Construction Engineering and Management*, 138(7), 811-820.

Jergeas, G. 2009. Improving Construction Productivity on Alberta oil and gas capital projects. A Report Submitted to: Alberta Finance and Enterprise.

Jimoh, R., L. Oyewobi, S. Suleiman, & R. Isa. 2017. Influence of Supervision on Labour Productivity on Construction Sites in Abuja-Nigeria. *Independent Journal of Management & Production*, 8(1), 64-81.

Lestari, U. P. & R. Mardikaningsih. 2020. Effect of Leadership Behavior and Work Climate on Employee Performance, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(1), 5-12.

Leung, M. Y., Y. Shan Isabelle Chan, & C. Dongyu. 2011. Structural Linear Relationships Between Job Stress, Burnout, Physiological Stress, and Performance of Construction Project Managers. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 18(3), 312-328.

MacDonald, W. 2003. The Impact of Job Demands and Workload on Stress And Fatigue. *Australian Psychologist.* 38(2), 102-117.

Malisiovas, A. 2010. Construction Productivity: From measurement to improvement. Advancing Project Management for the 21st Century Concepts, Tools & Techniques for Managing Successful Projects, *Heraklion, Crete, Greece*, 1-8.

Maqsoom, A., & C. Charoenngam. 2014. Motives and Competitive Assets of Pakistani International Construction Contracting firms: Impact of size and international experience. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 19(2), 138-151.

Maqsoom, A., A. Mughees, H. Zahoor, A. Nawaz, & K.M. Mazher. 2020. Extrinsic Psychosocial Stressors and Workers' Productivity: Impact of employee age and industry experience. *Applied Economics*, 52(26), 2807-2820.


This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

**Journal of Trends Economics and Accounting Research**
Vol 3, No 2, December 2022, Hal. 49−55
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v3i2.538

Mardikaningsih, R. & A. R. Putra. 2021. Efforts to Increase Employee Work Productivity through Job Satisfaction and Job Training, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 51-64.

Mardikaningsih, R. & E. A. Sinambela. 2022. Impact of Burnout and Stress on Employee Satisfaction in Work, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 21–25.

Mardikaningsih, R., E. A. Sinambela, E. Retnowati, D. Darmawan, A R. Putra, S. Arifin, L. E. Radjawane, F. Issalillah & R. K. Khayru. 2022. Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38–52.

Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. 2022. The Influence of Working Conditions and Employee Motivation on Job Performance, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 1-10.

Mattila, M., M. Hyttinen, & E. Rantanen. 1994. Effective Supervisory Behaviour and Safety at the Building Site. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 13(2), 85-93.

McDonald, S., L. D. Erickson, M. K. Johnson, & G. H. Elder. 2007. Informal Mentoring and Young Adult Employment. *Social Science Research*. 36 (4), 1328–1347.

Meliá, J.L. & M. Becerril. 2007. Psychosocial Sources of Stress and Burnout in the Construction Sector: a structural equation model. *Psicothema*,19(4), 679-686.

Ming-Sum, T. 2005. Supervision Models in Social Work: From Nature to Culture, *Asian Journal of Counselling*, 11(2), 7–55.

Mojahed, S., & F. Aghazadeh. 2008. Major Factors Influencing Productivity of Water and Wastewater Treatment Plant Construction: Evidence from the deep south USA. *International Journal of Project Management*, 26(2), 195-202.

Nahrgang, J. D., F.P. Morgeson, & D.A. Hofmann. 2011. Safety at Work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71-94.

Nasir, H., C.T. Haas, C.H. Caldas, C, & P.M. Goodrum. 2016. An Integrated Productivity-Practices Implementation Index for Planning the Execution of Infrastructure Projects. *Journal of Infrastructure Systems*, 22(2), 1-11.

Naufalia, S., D. Darmawan, Jahroni, T. S. Anjanarko, M. Munir, & S. Arifin. 2022. Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114-120.

Oah, S., R. Na, & K. Moon. 2018. The Influence of Safety Climate, Safety Leadership, Workload, and Accident Experiences on Risk Perception: A study of Korean manufacturing workers. *Safety and Health at Work*, 9(4), 427-433.

Oko, J. A, & E. O. Emeka. 2011. Study of Relationship Between Time Overrun and Productivity on Construction Site. *International Journal of Construction Supply Chain Management*. 1(1), 56-67.

Poon, S. W., S.M. Rowlinson, T. Koh, & Y. Deng. 2013. Job Burnout and Safety Performance in the Hong Kong Construction Industry. *International Journal of Construction Management*, 13(1), 69-78.

Portoghese, I., M. Galletta, R.C. Coppola, G. Finco, & M. Campagna. 2014. Burnout and Workload among Health Care Workers: the moderating role of job control. *Safety and Health at Work*, 5(3), 152-157.

Putra, A. R., D. Darmawan, & E. A. Sinambela. 2017. Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Akuntabilitas Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, 10(2), 12-24.

Putra, A. R. 2021. Wages and Work Environment as Factors for Workers' Motivation, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(2), 43-52.

Putra, A. R. & R. Mardikaningsih. 2022. Study on Employee Performance Reviewing from Leadership, Innovative Behavior and Work Engagement, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 4 – 10.

Putra, A.R., D. Darmawan, M. Djaelani, F. Issalillah, & R. K. Khayru. 2022. Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(2), 157-172.

Putra, A. R., T. S. Anjanarko, D. Darmawan, J. Jahroni, S. Arifin & M. Munir. 2022. The Role of Remuneration, Leadership Behaviour, and Working Conditions on Job Satisfaction, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(1), 61-74.

Putra, A.R. 2022. Improving Employee Performance through the Implementation of Total Quality Management and the Effectiveness of the Remuneration System, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 1 – 5.

Radjawane, L.E. & D. Darmawan. 2022. Construction Project Worker Satisfaction Reviewing from the Role of the Work Environment and Leadership. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 36–40.

Retnowati, E., M. Kemarauwana, U. P. Lestari, R. Mardikaningsih & B. Purwantiningsih. 2022. Employee Performance Development Through Work Ability, Motivation, and Leadership, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(1), 11 – 15.

Shirom, A., N. Nirel, & A.D. Vinokur. 200. Overload, Autonomy, and Burnout as Predictors of Physicians' Quality of Care. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 328-342.

Sobeih, T., O. Salem, A. Genaidy, T. Abdelhamid, & R. Shell. 2009. Psychosocial Factors and Musculoskeletal Disorders in the Construction Industry. *Journal of Construction Engineering and Management* 135 (4), 267–277.

Widiyana, E.O & D. Darmawan. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 33-42.

Wu, G., Y. Wu, H. Li, & C. Dan. 2018. Job Burnout, Work-Family Conflict and Project Performance for Construction Professionals: the moderating role of organizational support. International Journal of Environmental Research and Public Health, 15(12), 1-20.

Yu, M., & J. Li. 2020. Psychosocial Safety Climate and Unsafe Behavior Among Miners in China: the mediating role of work stress and job burnout. *Psychology, Health & Medicine*, 25(7), 793-801.


This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License