



Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Buruh Batu Bata Di Kelurahan Sialang Sakti

Mikael Louis Simbolon¹, Siti Sofro Sidiq²

Universitas Riau^{1,2}

Abstrak

Received: 27 November 2025
Revised: 12 Desember 2025
Accepted: 24 Desember 2025

Persaingan kerja yang ketat di era modernisasi menuntut setiap individu untuk memiliki kemampuan, pengetahuan, dan adaptasi yang cepat. Indonesia, dengan kekayaan sumber daya alam melimpah, memiliki potensi besar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pengolahan sumber daya, salah satunya melalui industri kecil dan menengah (IKM). IKM, seperti industri batu bata di Kelurahan Sialang Sakti, telah berkontribusi signifikan terhadap perekonomian lokal dan mampu menyerap banyak tenaga kerja. Industri batu bata di Kelurahan Sialang Sakti telah bertahan lebih dari 25 tahun, dengan ketergantungan pada tenaga kerja manusia sebagai faktor utama penentu produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas buruh batu bata di Kelurahan Sialang Sakti, mengingat tantangan pekerjaan berat, upah yang bervariasi berdasarkan kuantitas, dan sistem kerja tanpa target atau kontrak. Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan inferensial, data dikumpulkan melalui kuesioner dari 78 responden buruh batu bata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas buruh memiliki semangat kerja dan produktivitas yang tinggi. Namun, analisis korelasi dengan SPSS versi 25 menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.080 dengan signifikansi 0.488 ($p\text{-value} > 0.05$). Ini mengindikasikan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang sangat lemah dan tidak signifikan secara statistik terhadap produktivitas buruh batu bata di Kelurahan Sialang Sakti.

Kata Kunci: *Semangat Kerja, Produktivitas, Industri Batu Bata, Buruh, Sialang Sakti.*

(*) Corresponding Author:

mikael.louis3379@student.unri.ac.id, sitsofrosidiq@lecturer.unri.ac.id

How to Cite: Simbolon, M., & Sidiq, S. (2025). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Buruh Batu Bata Di Kelurahan Sialang Sakti. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(12.D), 183-203. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12132>.

PENDAHULUAN

Kehidupan manusia saat ini sangat dipengaruhi oleh keahlian dan pengetahuan yang dimiliki manusia itu sendiri. Peningkatan populasi manusia saat ini semakin meningkatkan persaingan yang semakin ketat dalam memperoleh pekerjaan yang layak guna memperbaiki kualitas hidup masing-masing. Oleh karena itu, manusia saat ini dituntut untuk memiliki kemampuan, pengetahuan, dan dapat beradaptasi dengan cepat untuk dapat bertahan di era modernisasi saat ini.

Indonesia sebagai negara yang memiliki sumber daya alam yang sangat berlimpah yang memudahkan orang yang tinggal di Indonesia untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik itu sandang, pangan, bahkan papan. Kondisi ini sangat menguntungkan masyarakat Indonesia karena dapat mengambil dari alam kemudian mengolahnya untuk dapat dimanfaatkan secara maksimal. Berdasarkan data Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang dikutip oleh (Dewi, 2024) pada tahun 2020, Indonesia berada pada peringkat ke-6 sebagai negara dengan kekayaan sumber daya geologi terbesar di dunia. Hal ini membuktikan bahwa Indonesia memiliki potensi yang sangat besar untuk dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada secara maksimal.

Pengolahan sumber daya yang masih mentah menjadi barang atau jasa yang memiliki

nilai tambah yang tinggi disebut dengan industri. Industri terbagi menjadi beberapa jenis salah satunya adalah industri kecil dan menengah. Sektor industri kecil dan menengah memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi daerah bahkan nasional. Salah satu ciri khas dari sektor ini adalah kemampuan untuk menyerap banyak tenaga kerja lokal dengan kualifikasi keterampilan yang relatif sederhana namun tetap mampu memberi nilai tambah bagi masyarakat.

Salah satu jenis industri kecil menengah adalah industri pembuatan batu bata di Kelurahan Sialang Sakti. Industri ini merupakan salah satu sektor yang tumbuh secara organik dan menjadi sumber penghidupan utama bagi sebagian besar masyarakat di Kelurahan Sialang Sakti. Industri batu bata di Kelurahan Sialang Sakti telah berlangsung lebih dari 25 tahun yang lalu dan tetap bertahan hingga saat ini meskipun menghadapi berbagai tantangan dari perubahan hingga fluktuasi permintaan pasar. Salah satu kekuatan industri batu bata adalah ketergantungannya pada tenaga kerja manusia, terutama dalam proses produksi tradisional yang belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi. Oleh karena itu, produktivitas kerja para buruh menjadi faktor utama dalam meningkatkan daya saing industri batu bata di daerah tersebut.

Produktivitas pada sektor industri batu bata sangat bergantung pada sumber daya manusia sebagai pelaku utama dalam proses produksi batu bata tersebut. Menurut Hasibuan (Walyuningsih, 2018) produktivitas merupakan suatu indikator yang digunakan untuk mengukur hasil atau kinerja seseorang dengan membandingkan antar input (masukan) dan output (keluaran) dalam suatu proses kerja. Saat ini, seluruh industri baik industri besar hingga kecil memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan kualitas dari hasil produksi industri yang dimilikinya. Hal ini dilakukan agar industri tersebut dapat *survive* pada era yang serba digital saat ini yang menuntut perubahan secara cepat. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas seseorang adalah semangat kerja yang dimilikinya.

Dalam sektor industri, semangat kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong produktivitas tenaga kerja. Semangat kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan fisik dalam menjalankan tugas, tetapi mencakup kondisi psikologis, motivasi, serta kepuasan individu dalam menjalankan peran pada pekerjaannya. Hal tersebut didukung oleh definisi yang dijelaskan oleh (Irfan et al., 2023) semangat kerja merupakan keadaan mental atau sikap individu maupun kelompok tenaga kerja yang mendorong munculnya rasa senang dan antusias dalam menjalankan tugas. Kondisi ini membuat tenaga kerja berusaha dengan sungguh-sungguh dan konsisten untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sesuai peran dan tanggung jawab yang diterima. Dalam konteks industri batu bata yang mengandalkan kekuatan fisik dan ketekunan, semangat kerja merupakan faktor penting yang tidak boleh diabaikan.

Kelurahan Sialang Sakti sebagai salah satu wilayah yang terdapat industri batu bata menjadi preferensi bagaimana masyarakat setempat menggantungkan hidupnya pada pekerjaan tersebut. Para buruh batu bata di wilayah ini menghadapi berbagai tantangan, mulai dari pekerjaan yang berat, cuaca yang tidak menentu, keterbatasan perlindungan jika terjadi kecelakaan kerja, hingga upah yang dapat dikatakan kecil pada pekerjaan ini. Fenomena yang menarik untuk dikaji adalah bagaimana semangat kerja buruh batu bata terbentuk dan dipertahankan di tengah-tengah kondisi kerja yang keras dan upah yang sangat dipengaruhi oleh kuantitas batu bata yang dicetak.

Penelitian ini dilakukan di Kelurahan Sialang Sakti, Kecamatan Tenayan Raya. Tenayan Raya merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kota Pekanbaru. Daerah Tenayan Raya saat ini merupakan daerah kawasan industri. Industri batu bata di Kelurahan Sialang Sakti merupakan bentuk industri yang informal. Dalam 1 usaha batu bata terdapat 5 orang pekerja

tanpa pembagian kerja yang spesifik. Artinya setiap pekerja dapat mengerjakan segala hal yang berhubungan dengan proses produksi batu bata. Adapun proses produksi di industri ini terdiri dari mengolah bahan baku, pencetakan, pengeringan, dan pembakaran batu bata. Proses produksi tersebut dapat dikerjakan tanpa memandang gender pekerjanya.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pemilik usaha batu bata di Kelurahan Sialang Sakti terdapat beberapa hal yang menarik. Pertama, sistem kerja pekerja tidak diikat oleh sebuah kontrak dan target dalam bekerja. Pekerja dibebaskan untuk mulai dan berhenti bekerja tergantung keinginan pekerja itu sendiri. Selain itu, dalam hasil produksi pemilik usaha tidak menetapkan target banyaknya batu bata yang ingin dicetak. Pekerja juga dipersilahkan untuk tetap bekerja ataupun berhenti dari industri tersebut karena untuk dapat bekerja di industri ini tidak diperlukan kualifikasi maupun spesialisasi apapun untuk dapat bekerja sebagai buruh batu bata. Dengan sistem bekerja dan kondisi yang ada, sistem upah yang diterima oleh pekerja sangat ditentukan oleh banyaknya batu bata yang dapat dicetak dalam 7 hari bekerja. Sesuai hasil wawancara di beberapa bedeng batu bata, setiap batu bata yang dicetak dihargai sebesar Rp50 kemudian dikalikan dengan total keseluruhan batu bata yang dicetak selama 7 hari bekerja. Hasil tersebutlah yang menentukan upah yang akan diterima oleh buruh tersebut. Semakin lama dan semakin banyak batu bata yang tercetak, maka upah yang akan diterima akan semakin besar. Namun, jika para pekerja bekerja hanya sebentar dan hasil produksi juga sedikit akan langsung berdampak pada upah yang diterima dalam 7 hari bekerja.

Berdasarkan penjabaran umum mengenai sistem kerja buruh batu bata di Kelurahan Sialang Sakti, berdasarkan observasi yang dilakukan, salah satu pemilik usaha menjelaskan masih terdapat buruh yang cenderung tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, mengacu terhadap sistem pengupahan yang sangat tergantung dengan banyaknya produksi yang dihasilkan, pekerja yang bekerja dengan tidak sungguh-sungguh akan mendapat upah yang lebih rendah dari pekerja lain yang bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh.

Industri batu bata di Kelurahan Sialang Sakti ini menarik untuk dikaji permasalahan-permasalahan yang terjadi pada sektor industri tersebut karena sektor industri mencakup berbagai aspek kehidupan masyarakat seperti ekonomi, sosial, budaya, dan lingkungan. Salah satu aspek yang menarik untuk dikaji adalah semangat kerja dan produktivitas yang terjadi dalam industri tersebut. Dengan pekerjaan yang berat, dan upah yang cenderung kecil, penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana semangat kerja buruh batu bata mempengaruhi produktivitas kerja buruh batu bata yang mana produktivitas yang dihasilkan oleh buruh batu bata akan menentukan pendapatan yang diterima buruh tersebut.

Berdasarkan uraian permasalahan yang dijabarkan pada paragraf diatas, terdapat beberapa aspek yang menarik untuk dikaji secara sosiologis, namun peneliti memutuskan untuk memilih salah satu diantaranya yaitu berkaitan dengan pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas buruh batu bata. Melihat fenomena-fenomena yang terjadi diatas penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui lebih jauh tentang "**Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Buruh Batu Bata di Kelurahan Sialang Sakti**".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu mengumpulkan data dari sampel yang sudah diambil dari populasi dengan bantuan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Menurut (Hendrajaya & Lestari, 2022) sebagaimana dikutip dari Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan inferensial untuk mencari hubungan antar variabel penelitian.

Data yang dikumpulkan akan disajikan dalam bentuk tabel yang kemudian diberi narasi untuk menjelaskan dan dianalisis berdasarkan fakta yang ditemukan di lokasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Semangat Kerja Buruh Batu Bata

Semangat kerja adalah sikap mental yang menunjukkan kegairahan dan kesungguhan dalam bekerja. Semangat kerja dapat mendorong seseorang untuk bekerja bekerja lebih baik dan produktif. Tingkat semangat kerja buruh batu bata mempengaruhi seberapa besar produktivitas yang dihasilkan oleh buruh tersebut. Pada penelitian ini untuk mengukur semangat kerja buruh batu bata ditetapkan beberapa indikator berdasarkan teori Abraham Maslow dengan teori hierarki kebutuhan manusia antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan Fisiologis adalah tingkat pertama dan paling dasar dari kebutuhan manusia. Kebutuhan utama ini Kebutuhan utama ini yang diperlukan untuk mempertahankan kehidupan biologis, termasuk makanan, air, udara, tempat tinggal, pakaian, dan seks serta kebutuhan biogenik lainnya.

Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kebutuhan Fisiologis

No	Pernyataan	Jawaban				Total	Skor
		SS	S	KS	TS		
1.	Saya mendapatkan asupan makanan dan minuman yang cukup selama bekerja	73 (93,6%)	4 (5,1%)	1 (1,3%)	0 (0%)	78 (100%)	306
2.	Kondisi tempat tinggal saya mendukung kesehatan dan kenyamanan saya saat bekerja	37 (47,4%)	41 (52,6%)	0 (0%)	0 (0%)	78 (100%)	271
3.	Saya menerima informasi yang cukup tentang prosedur keselamatan kerja dari perusahaan	9 (11,5%)	7 (9,0%)	4 (5,1%)	58 (74,4%)	78 (100%)	123
4.	Kondisi lingkungan kerja saya tidak aman dan nyaman	5 (6,4%)	12 (15,4%)	6 (7,7%)	55 (70,5%)	78 (100%)	267
5.	Perusahaan memberikan pakaian kerja yang sesuai untuk melakukan pekerjaan saya	1 (1,3%)	0 (0%)	4 (5,1%)	73 (93,6%)	78 (100%)	85

No	Pernyataan	Jawaban				Total	Skor
		SS	S	KS	TS		
6.	Perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup untuk memenuhi kebutuhan fisik saya selama bekerja	77 (98,7%)	0 (0%)	1 (1,3%)	0 (0%)	78 (100%)	310
7.	Lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung kesehatan fisik saya	58 (74,4%)	20 (25,6%)	0 (0%)	0 (0%)	78 (100%)	292
Total							1654

Sumber : Data Olahan Lapangan, 2025

Kebutuhan fisiologis merupakan jenis kebutuhan paling mendasar bagi setiap individu. Kebutuhan fisiologis sangat mempengaruhi bagaimana seseorang melakukan aktivitas dan memainkan perannya ditengah masyarakat. Hasil sajian data dalam, menunjukkan kebutuhan fisiologis yang dibutuhkan buruh batu bata yang terdiri dari 7 pernyataan. Ketujuh item tersebut akan digunakan untuk mengukur tingkat terpenuhinya kebutuhan fisiologis buruh batu bata sebagai responden penelitian ini.

Tujuh pernyataan diatas memiliki masing-masing skor total jawaban responden berdasarkan pernyataan yang diberikan. Semakin tinggi total skor yang dimiliki setiap item pernyataan, maka pernyataan tersebut semakin mendukung dan sebaliknya jika total skor item rendah, maka pernyataan tersebut menunjukkan kebutuhan fisiologis buruh batu bata yang tidak terpenuhi. Skor total dari indikator kebutuhan fisiologis berdasarkan pernyataan responden adalah 1.654 yang berada pada kategori sangat terpenuhi dengan nilai rata-rata 3,92. Berikut ini tujuh item pernyataan yang akan dijelaskan secara rinci:

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi responden terhadap indikator kebutuhan fisiologis, dapat dianalisis bahwa sebagian besar pekerja menyatakan kebutuhan dasar mereka telah terpenuhi dengan baik. Merujuk pada teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, kebutuhan fisiologis merupakan tingkatan pertama yang meliputi kebutuhan pokok seperti makanan, minuman, tempat tinggal, istirahat, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung secara fisik. Pemenuhan kebutuhan ini menjadi prasyarat utama agar individu dapat mencapai motivasi kerja yang optimal.

Data menunjukkan bahwa pernyataan “Saya mendapatkan asupan makanan dan minuman yang cukup selama bekerja” memperoleh respons yang sangat positif, dengan 93,6% responden menjawab sangat setuju dan hanya 1,3% yang kurang setuju, menghasilkan skor sebesar 306 dari maksimum . Demikian pula, pernyataan mengenai waktu istirahat memperoleh skor tertinggi yakni 310, di mana 98,7% responden menyatakan sangat setuju. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan telah mampu memenuhi kebutuhan dasar pekerja dalam aspek nutrisi dan pemulihan fisik, yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan semangat kerja.

Aspek tempat tinggal juga memperoleh tanggapan positif, dengan seluruh responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa kondisi tempat tinggal mendukung kesehatan dan kenyamanan selama bekerja. Hal ini penting, terutama bagi pekerja yang tinggal di fasilitas perusahaan, karena lingkungan tempat tinggal yang layak dapat menunjang pemulihan fisik dan stabilitas psikologis.

Namun demikian, terdapat dua indikator yang menunjukkan masih adanya kekurangan dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis. Pertama, pernyataan terkait penyediaan informasi keselamatan kerja memperoleh skor yang rendah, yaitu 123, dengan 74,4% responden menyatakan tidak setuju. Kedua, penyediaan pakaian kerja yang sesuai juga dinilai tidak memadai oleh mayoritas responden, dengan skor hanya sebesar 85. Kedua aspek tersebut berpotensi menghambat pemenuhan kebutuhan dasar karena berhubungan langsung dengan rasa aman dan kenyamanan fisik selama bekerja.

Secara keseluruhan, skor total kebutuhan fisiologis mencapai 1654 dari skor maksimal 2184, atau sekitar 75,8%. Berdasarkan analisis ini, dapat disimpulkan bahwa secara umum kebutuhan fisiologis pekerja telah terpenuhi, sehingga memungkinkan individu untuk beranjak ke tingkat kebutuhan berikutnya dalam hierarki Maslow, yaitu rasa aman dan sosial. Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan fisiologis menjadi landasan penting dalam membentuk semangat kerja yang tinggi di kalangan pekerja.

Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan adalah salah satu kebutuhan dasar manusia yang dilakukan secara alami oleh manusia untuk mendapat rasa aman dan terlindungi dari bahaya. Kebutuhan keamanan berada pada tingkatan kedua dalam hierarki kebutuhan individu Maslow setelah kebutuhan fisiologis.

Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kebutuhan Keamanan

No	Pernyataan	Jawaban				Total	Skor
		SS	S	KS	TS		
1.	Saya merasa aman dari resiko kecelakaan kerja di tempat kerja saya	44 (56,4%)	27 (34,6%)	4 (5,1%)	3 (3,8%)	78 (100%)	268
2.	Perusahaan menyediakan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai	3 (3,8%)	19 (24,4%)	5 (6,4%)	51 (65,4%)	78 (100%)	130
3.	Bekerja di industri batu bata berdampak negative pada kesehatan saya	5 (6,4%)	3 (3,8%)	29 (37,2%)	41 (52,6%)	78 (100%)	262
4.	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mencukupi kebutuhan saya selama bekerja	66 (84,6%)	0 (0%)	0 (0%)	9 (11,5%)	78 (100%)	276
5.	Saya merasa diperlakukan dengan baik oleh atasan dan rekan kerja selama bekerja	69 (88,5%)	9 (11,5%)	0 (0%)	0 (0%)	78 (100%)	303

No	Pernyataan	Jawaban				Total	Skor
		SS	S	KS	TS		
6.	Perusahaan menyediakan akses yang memadai ke layanan darurat jika terjadi kecelakaan kerja	58 (74,4%)	10 (12,8%)	7 (9,0%)	3 (3,8%)	78 (100%)	279
7.	Pekerjaan saya aman dan tidak terancam dari PHK	67 (85,9%)	8 (10,3%)	0 (0%)	3 (3,8%)	78 (100%)	295
Total							1813

Sumber : Data Olahan Lapangan, 2025

Berdasarkan hasil data yang diperoleh, indikator kebutuhan akan rasa aman menunjukkan bahwa sebagian besar buruh batu bata merasa cukup terlindungi selama menjalankan aktivitas mereka. Mengacu pada teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, tahap selanjutnya yang harus dipenuhi adalah kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini mencakup perlindungan dari kecelakaan kerja, jaminan atas kestabilan pekerjaan (seperti perlindungan dari ancaman PHK), kesehatan kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka buruh akan merasa cemas dan tidak mampu bekerja dengan maksimal, yang pada akhirnya dapat menurunkan semangat kerja mereka.

Data menunjukkan bahwa sebagian besar buruh batu bata merasa aman dari risiko kecelakaan kerja, dengan 56,4% menyatakan sangat setuju dan 34,6% setuju terhadap pernyataan tersebut. Skor yang diperoleh adalah 268 dari skor maksimum 312, yang menunjukkan bahwa rasa aman secara umum sudah cukup dirasakan. Selain itu, perasaan aman terhadap kemungkinan terkena pemutusan hubungan kerja juga tinggi, dengan skor sebesar 295, di mana 85,9% responden menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan mereka relatif aman dari PHK. Hal ini menjadi indikator bahwa para buruh merasa memiliki kepastian kerja, yang tentunya mendukung peningkatan semangat kerja.

Namun, masih terdapat beberapa aspek yang menunjukkan perlunya perhatian lebih dari pemilik usaha, khususnya dalam hal penyediaan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pernyataan mengenai kelengkapan perlindungan kerja hanya memperoleh skor 130, dengan mayoritas responden (65,4%) menyatakan tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa meskipun para buruh batu bata merasa aman secara umum, mereka belum merasakan adanya dukungan yang memadai dalam bentuk alat pelindung diri atau sarana keselamatan lainnya. Terkait pernyataan bekerja di industri batu bata berdampak buruk terhadap kesehatan buruh batu bata, didapat hasil sebanyak 41 responden menjawab ‘tidak setuju’ dengan persentase 52,6%, 29 responden menjawab ‘kurang setuju’ dengan persentase 37,2%, 3 responden menjawab ‘setuju’ dengan persentase 3,8%, 5 responden menjawab ‘sangat setuju’ dengan persentase 6,4%. Hal ini menunjukkan bahwa bekerja sebagai buruh batu bata sejauh ini belum memberikan dampak negatif bagi kesehatan buruh itu sendiri.

Di sisi lain, penilaian terhadap fasilitas kerja dan hubungan antar individu di tempat kerja cukup baik. Sebanyak 84,6% buruh batu bata menyatakan sangat setuju bahwa fasilitas kerja yang disediakan sudah memadai, dan 88,5% menyatakan sangat setuju bahwa mereka diperlakukan dengan baik oleh atasan dan rekan kerja. Masing-masing pernyataan ini memperoleh skor tinggi, yaitu 276 dan 303, yang mencerminkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif secara sosial dan psikologis.

Secara keseluruhan, total skor kebutuhan akan rasa aman mencapai 1.813 dari total skor maksimum 2.184, atau sekitar 83%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar buruh batu bata merasa kebutuhan akan rasa aman mereka sudah cukup terpenuhi. Kondisi ini menjadi fondasi penting dalam membentuk semangat kerja yang tinggi, karena ketika rasa aman sudah dirasakan, para buruh dapat bekerja dengan lebih tenang, fokus, dan termotivasi. Kendati demikian, perusahaan tetap perlu melakukan perbaikan, khususnya pada aspek fisik perlindungan kerja, agar semua elemen kebutuhan keamanan dapat benar-benar terpenuhi secara menyeluruh.

Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan manusia untuk membangun hubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dalam sebuah kelompok. Kebutuhan sosial mencakup rasa diterima, dihargai, dicintai, dan memiliki interaksi positif dengan orang lain.

Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kebutuhan Sosial

No	Pernyataan	Jawaban				Total	Skor
		SS	S	KS	TS		
1.	Saya merasa dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja di tempat saya bekerja.	67 (85,9%)	8 (10,3%)	0 (0%)	3 (3,8%)	78 (100%)	295
2.	Hubungan kerja sama diantara karyawan di perusahaan ini cukup baik.	46 (59,0%)	22 (28,2%)	7 (9,0%)	3 (3,8%)	78 (100%)	267
3.	Saya merasa didukung oleh rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	75 (96,2%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (3,8%)	78 (100%)	303
4.	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja ketika berhasil menyelesaikan pekerja dengan baik	68 (87,2%)	6 (7,7%)	1 (1,3%)	3 (3,8%)	78 (100%)	295
5.	Saya merasa tidak dihargai oleh rekan-rekan kerja saya	0 (0%)	2 (1,3%)	1 (1,3%)	75 (96,2%)	78 (100%)	307
6.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya	71 (91,0%)	3 (3,8%)	3 (3,8%)	1 (1,3%)	78 (100%)	300
7.	Saya merasa dilibatkan dalam pengambilan Keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan	64 (82,1%)	9 (11,5%)	0 (0%)	5 (6,4%)	78 (100%)	288
Total							2055

Sumber : Data Olahan Lapangan, 2025

Menurut teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, setelah

kebutuhan dasar seperti fisiologis dan rasa aman terpenuhi, manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan sosial. Kebutuhan ini mencakup hubungan interpersonal, rasa diterima, serta adanya interaksi sosial yang positif, baik dengan rekan kerja maupun atasan. Dalam konteks buruh batu bata, pemenuhan kebutuhan sosial ini sangat penting karena dapat berpengaruh langsung terhadap semangat dan motivasi kerja mereka di lapangan.

Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas buruh batu bata merasakan bahwa kebutuhan sosial mereka telah terpenuhi dengan baik. Hal ini terlihat dari tingginya persentase buruh yang menyatakan dapat berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja, yaitu 85,9% sangat setuju, menghasilkan skor 295. Selain itu, dukungan antarburuh juga sangat kuat, terbukti dari pernyataan “Saya merasa didukung oleh rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan” yang memperoleh skor 303, dengan hampir seluruh responden menyatakan sangat setuju.

Rasa dihargai dalam lingkungan kerja juga dirasakan secara luas. Pernyataan mengenai adanya pengakuan atas hasil kerja dari rekan kerja memperoleh skor tinggi, yakni 295, sementara pernyataan sebaliknya – bahwa buruh merasa tidak dihargai – justru ditolak oleh mayoritas responden (skor 307), menunjukkan bahwa interaksi sosial yang terbentuk sudah cukup sehat dan positif. Hubungan yang baik juga tidak hanya terbatas antarburuh, namun juga terjalin dengan atasan. Sebanyak 91% buruh batu bata menyatakan sangat setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang baik dengan atasan, mencerminkan adanya kepercayaan dan keterbukaan dalam komunikasi dua arah.

Selain itu, tingkat partisipasi buruh dalam pengambilan keputusan juga terbilang cukup tinggi, dengan skor 288, yang berarti sebagian besar buruh merasa dilibatkan dalam keputusan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka. Hal ini penting karena keterlibatan tersebut menciptakan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan meningkatkan motivasi serta komitmen kerja.

Secara keseluruhan, total skor indikator kebutuhan sosial mencapai 2.055 dari total 2.184, atau sekitar 94%, yang menunjukkan bahwa aspek sosial dalam lingkungan kerja buruh batu bata telah terpenuhi dengan sangat baik. Dukungan sosial yang tinggi, hubungan interpersonal yang positif, dan komunikasi yang efektif menjadi faktor penting yang mendorong semangat kerja buruh batu bata. Dengan terpenuhinya kebutuhan ini, para buruh cenderung lebih loyal, termotivasi, dan memiliki kenyamanan psikologis dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan manusia akan pengakuan dan penghargaan dari diri sendiri dan orang lain. Kebutuhan penghargaan terbagi menjadi dua, yaitu kebutuhan akan harga diri (*self-esteem*) dan kebutuhan akan pengakuan dari orang lain.

Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kebutuhan Penghargaan

No	Pernyataan	Jawaban				Total	skor
		SS	S	KS	TS		
1.	Atasan saya tidak pernah memberikan apresiasi atau pujian terhadap ide-ide yang saya usulkan	4 (5,1%)	3 (3,8%)	15 (19,2%)	56 (71,8%)	78 (100%)	279
2.	Saya merasa bahwa kompensasi yang saya terima sesuai dengan kontribusi dan hasil	77 (98,7%)	0 (0%)	1 (1,3%)	0 (0%)	78 (100%)	310

No	Pernyataan	Jawaban				Total	skor
		SS	S	KS	TS		
	kerja saya.						
3.	Saya merasa memiliki status dan reputasi yang baik di lingkungan kerja	72 (92,3%)	6 (7,7%)	0 (0%)	0 (0%)	78 (100%)	306
4.	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya ketika bekerja	72 (92,3%)	5 (6,4%)	0 (0%)	1 (1,3%)	78 (100%)	304
5.	Rekan kerja saya memberikan dukungan moral yang membantu meningkatkan motivasi dan semangat kerja saya	77 (98,7%)	1 (1,3%)	0 (0%)	0 (0%)	78 (100%)	311
Total							1510

Sumber : Data Olahsan Lapangan, 2025

Dalam teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, kebutuhan akan penghargaan menjadi salah satu faktor penting setelah kebutuhan sosial terpenuhi. Kebutuhan ini mencakup rasa dihargai, diakui keberadaannya, memperoleh kepercayaan, serta kesempatan untuk berkembang secara pribadi maupun profesional. Bagi buruh batu bata, bentuk penghargaan bisa berupa pemberian upah yang sesuai, pengakuan atas hasil kerja, dukungan dari lingkungan kerja, maupun peluang untuk meningkatkan keterampilan.

Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat bahwa sebagian besar buruh batu bata merasa kebutuhan penghargaan mereka telah terpenuhi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari tingginya persentase buruh yang merasa bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kontribusi mereka di tempat kerja. Pernyataan tersebut mendapatkan skor 310, dengan 98,7% responden menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa sistem imbalan atau gaji yang diberikan dianggap adil, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja para buruh.

Di sisi lain, persepsi positif terhadap status dan reputasi di lingkungan kerja juga cukup tinggi. Sebanyak 92,3% buruh menyatakan sangat setuju bahwa mereka memiliki citra yang baik di tempat kerja, dengan skor 306. Hal ini diperkuat oleh tingginya skor pernyataan mengenai kesempatan pengembangan diri, yaitu 304, yang menunjukkan bahwa para buruh merasa difasilitasi untuk mengembangkan keterampilan dan potensi kerja mereka.

Dukungan moral dari rekan kerja juga menjadi aspek penting yang dirasakan para buruh. Pernyataan tentang dukungan rekan kerja memperoleh skor tertinggi yaitu 311, yang berarti mayoritas buruh merasa mendapatkan motivasi dan semangat tambahan dari sesama rekan kerja dalam menjalankan tugas. Ini memperkuat bahwa lingkungan kerja yang suportif sangat berkontribusi terhadap semangat kerja yang tinggi.

Namun demikian, masih terdapat satu aspek yang relatif lebih rendah, yakni terkait kurangnya apresiasi dari atasan terhadap ide-ide yang diusulkan buruh. Meskipun mayoritas

responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, dengan skor 279 yang menunjukkan bahwa atasan seringkali mengambil keputusan secara sepihak dan cenderung m

Secara keseluruhan, skor total dari indikator kebutuhan penghargaan mencapai 1.510 dari maksimal 1.560, atau sekitar 96,8%, yang berarti bahwa kebutuhan akan penghargaan di kalangan buruh batu bata sudah terpenuhi dengan sangat baik. Pemenuhan kebutuhan ini memberikan dampak positif terhadap kepercayaan diri dan dorongan kerja para buruh, serta membentuk semangat kerja yang stabil dan berkelanjutan.

Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan individu untuk meningkatkan kapasitas diri menjadi yang lebih baik. Kebutuhan ini berada di puncak piramida hierarki kebutuhan Maslow dan hanya muncul setelah kebutuhan yang lainnya telah relatif terpenuhi.

Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kebutuhan Aktualisasi Diri

No	Pernyataan	Jawaban				Total	Skor
		SS	S	KS	TS		
1.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan yang saya miliki	67 (85,9%)	11 (14,1%)	0 (0%)	0 (0%)	78 (100%)	301
2.	Saya memiliki tujuan pribadi yang jelas dan saya berusaha mencapainya melalui pekerjaan saya	77 (98,7%)	0 (0%)	1 (1,3%)	0 (0%)	78 (100%)	310
3.	Saya merasa bebas untuk mengekspresikan ide-ide kreatif saya di tempat kerja	75 (96,2%)	3 (3,8%)	0 (0%)	0 (0%)	78 (100%)	309
4.	Saya merasa puas dengan pencapaian yang saya raih dalam pekerjaan saya	77 (98,7%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,3%)	78 (100%)	309
5.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang mendukung pengembangan diri saya	77 (98,7%)	0 (0%)	1 (1,3%)	0 (0%)	78 (100%)	80

No	Pernyataan	Jawaban				Total	Skor
		SS	S	KS	TS		
6.	Atasan saya mendukung saya dalam mencapai potensi penuh saya di tempat kerja	63 (80,8%)	8 (10,3%)	0 (0%)	7 (9%)	78 (100%)	283
7.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau kursus yang membantu pengembangan diri saya	45 (57,7%)	15 (19,2%)	0 (0%)	18 (23,1%)	78 (100%)	243
8.	Saya merasa dikekang oleh aturan dan prosedur yang ada sehingga sulit melakukan inovasi	10 (12,8%)	0 (0%)	12 (15,4%)	56 (71,8%)	78 (100%)	120
Total							1955

Sumber : Data Olahan Lapangan, 2025

Menurut teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, aktualisasi diri menempati posisi tertinggi dalam motivasi manusia setelah kebutuhan-kebutuhan dasar seperti fisiologis, rasa aman, sosial, dan penghargaan terpenuhi. Aktualisasi diri merujuk pada dorongan individu untuk mengembangkan potensi maksimal, menyalurkan kreativitas, serta mencapai tujuan dan kepuasan pribadi melalui aktivitas yang dilakukan. Dalam konteks buruh batu bata, hal ini tercermin dari adanya kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, kebebasan dalam mengemukakan ide, serta perasaan puas terhadap pencapaian kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh, sebagian besar buruh batu bata merasa bahwa kebutuhan aktualisasi diri mereka telah terpenuhi dengan baik. Hal ini terlihat dari pernyataan seperti "Saya memiliki tujuan pribadi yang jelas dan saya berusaha mencapainya melalui pekerjaan saya" yang memperoleh skor tertinggi sebesar 310, disusul dengan pernyataan "Saya merasa puas dengan pencapaian yang saya raih dalam pekerjaan saya" dan "Saya merasa bebas untuk mengekspresikan ide-ide kreatif saya di tempat kerja" yang masing-masing mendapatkan skor 309. Temuan ini menunjukkan bahwa para buruh merasa memiliki arah dan tujuan pribadi yang dapat dicapai melalui pekerjaan, sekaligus mendapatkan ruang untuk mengekspresikan diri.

Sebagian besar buruh juga menyatakan bahwa pekerjaan mereka memungkinkan pengembangan potensi dan keterampilan yang mereka miliki, terbukti dari perolehan skor 301 pada pernyataan terkait. Dukungan dari lingkungan kerja juga turut berperan penting, seperti hubungan positif dengan rekan kerja yang membantu pengembangan diri (77 responden sangat setuju), serta dukungan dari atasan dalam mendorong potensi buruh yang mencatat skor 283.

Namun, ada aspek yang masih perlu mendapat perhatian lebih, yaitu kurangnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau kursus, yang hanya mendapatkan skor 243. Tercatat 23,1% responden merasa bahwa atasan belum memberikan dukungan penuh dalam hal pengembangan diri melalui pelatihan formal. Meski demikian, sebagian besar buruh tidak

merasa dibatasi oleh aturan dalam menyalurkan ide dan kreativitas mereka, terlihat dari rendahnya skor pada pernyataan terkait (120), yang menunjukkan bahwa suasana kerja cukup fleksibel dan terbuka.

Secara keseluruhan, skor total untuk indikator kebutuhan aktualisasi diri mencapai 1.955 dari 2.340, atau sekitar 83,5%, yang mencerminkan bahwa sebagian besar buruh batu bata merasa kebutuhan untuk tumbuh, berkembang, dan mencapai potensi diri telah terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan ini berdampak besar terhadap peningkatan semangat kerja, karena buruh merasa diberi kepercayaan oleh atasan, memiliki arah dalam bekerja, dan bangga terhadap kontribusi yang telah mereka berikan.

Analisis Tingkat Semangat Kerja Buruh Batu Bata

Setelah melakukan identifikasi pada variabel semangat kerja yang terbagi menjadi 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Total skor yang telah didapat kemudian dihitung menggunakan rumus interval kelas. Kemudian terbagi menjadi 3 tingkatan untuk mengukurnya yaitu tinggi, sedang, rendah.

Adapun untuk mengetahui tingkat semangat kerja berdasarkan kelima indikator tersebut dilakukan dengan cara menghitung total skor tanggapan dari 78 responden kepada masing-masing kebutuhan dengan menjumlahkan tanggapan dari seluruh responden menggunakan aplikasi *microsoft excel* setelah total dari masing-masing indikator didapatkan, langkah selanjutnya adalah membagi kelima indikator tersebut kedalam beberapa kategori berdasarkan total skor yang diperoleh yang mengacu pada perhitungan interval kelas. Kategori tersebut bertujuan untuk menentukan semangat kerja buruh batu bata di Kelurahan Sialang Sakti yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel Rekapitulasi Tingkatan Semangat Kerja Buruh Batu Bata

No.	Semangat Kerja	Skor	Keterangan
1.	Kebutuhan Fisiologis	1654	Sangat Terpenuhi
2.	Kebutuhan Keamanan	1813	Sangat Terpenuhi
3.	Kebutuhan Sosial	2055	Sangat Terpenuhi
4.	Kebutuhan Penghargaan	1510	Sangat Terpenuhi
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	1955	Sangat Terpenuhi

Data Olahhan Lapangan, 2025

Hasil analisis yang dilakukan pada tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan indikator dari semangat kerja sesuai dengan teori Maslow dalam penelitian ini berada pada tingkat Sangat Terpenuhi. Hal ini menjelaskan bahwa responden yang bekerja sebagai buruh batu bata di Kelurahan Sialang Sakti seluruh kebutuhannya mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri berada pada tingkatan sangat terpenuhi mencerminkan.

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa seluruh indikator semangat kerja dari Kebutuhan Fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri berada pada kondisi Sangat Terpenuhi. Pada indikator pertama terkait kebutuhan fisiologi, menurut maslow kebutuhan fisiologis merupakan tingkat pertama dan paling dasar bagi buruh batu bata dalam meningkatkan motivasinya. Pemenuhan kebutuhan seperti makanan, minuman, istirahat, dan kesehatan sangat krusial, karena buruh batu bata tidak dapat mencapai motivasi kerja yang tinggi tanpa kebutuhan fisiologis yang tidak terpenuhi terlebih dahulu. Lebih lanjut mengenai semangat kerja buruh batu bata di Kelurahan Sialang Sakti dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel Rekapitulasi Tingkat Semangat Kerja Buruh Batu Bata

Tingkat Semangat Kerja	Frekuensi	Persentase
Rendah	1	1,3%

Sedang	5	6,4%
Tinggi	72	92%
Total	78	100%

Sumber : Data Olahan Lapangan, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dari 78 responden penelitian, mayoritas buruh batu bata memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi, yaitu sebanyak 72 orang dengan persentase 92%. Sementara buruh dengan semangat kerja sedang terdapat 5 orang dengan persentase 6,4% dan hanya 1 responden dengan tingkat semangat kerja rendah.

Mengacu pada teori motivasi maslow yang juga dikenal sebagai hierarki kebutuhan maslow tingkat semangat kerja yang tinggi pada buruh batu bata sebesar 92% dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari buruh batu bata telah mencapai pemenuhan kebutuhan hingga pada kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan mereka tidak hanya memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan sosial saja, tetapi mendapatkan pemenuhan kebutuhan secara penghargaan dan pengakuan baik dari atasan maupun rekan kerja, serta merasa memiliki peran pada industri batu bata tempat mereka bekerja dan merasa memiliki potensi yang berkembang dalam pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan asumsi Maslow bahwa ketika kebutuhan dasar telah terpenuhi, individu akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, termasuk pengembangan diri. Semangat kerja yang tinggi pada menjadi manifestasi dari motivasi intrinsik yang berasal dari terpenuhinya kebutuhan individu itu sendiri mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan lebih lanjut seperti aktualisasi diri yang membuat individu tersebut ingin terus bekerja dan meningkatkan kualitasnya dalam bekerja.

Data ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan buruh batu bata secara holistik (tidak hanya upah atau fasilitas, tetapi juga hubungan interpersonal, dukungan emosional, dan kesempatan berkembang) dapat mendorong semangat kerja buruh batu bata menjadi tinggi. Temuan ini mendukung teori maslow bahwa pemenuhan kebutuhan akan meningkatkan motivasi yang memacu buruh batu bata untuk meningkatkan semangat kerja dalam konteks buruh batu bata di industri batu bata.

Produktivitas

Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada sehingga menciptakan output yang berkualitas. Produktivitas buruh batu bata diukur dari banyaknya batu bata yang dicetak, waktu bekerjanya, dan manajemen waktu yang efektif dan efisien. Berikut ini tabel yang akan menjelaskan produktivitas buruh batu bata pada penelitian ini:

Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Produktivitas

No	Pernyataan	Jawaban				Total	Skor
		SS	S	KS	TS		
1.	Saya memulai dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah dijadwalkan.	44 (56,4%)	22 (28,2%)	8 (10,3%)	4 (5,1%)	78 (100%)	262
2.	Jumlah batu bata yang saya produksi dalam sehari tergolong tinggi.	42 (53,8%)	22 (28,2%)	11 (14,1%)	3 (3,8%)	78 (100%)	259

No	Pernyataan	Jawaban				Total	Skor
		SS	S	KS	TS		
3.	Saya jarang mencapai target produksi harian yang ditetapkan.	3 (3,8%)	12 (15,4%)	28 (35,9%)	35 (44,9%)	78 (100%)	251
4.	Batu bata hasil kerja saya sering mengalami kecacatan.	3 (3,8%)	10 (12,8%)	22 (28,2%)	43 (55,1%)	78 (100%)	261
5.	Saya memanfaatkan bahan dan alat kerja secara maksimal untuk hasil terbaik.	41 (52,6%)	18 (23,1%)	12 (15,4%)	7 (9,0%)	78 (100%)	249
6.	Saya mampu bekerja dengan efisien tanpa perlu diawasi terus-menerus.	36 (46,2%)	21 (26,9%)	17 (21,8%)	4 (5,1%)	78 (100%)	245
7.	Saya merasa tidak puas dengan jumlah hasil produksi saya setiap hari.	10 (12,8%)	13 (16,7%)	23 (29,5%)	32 (41,0%)	78 (100%)	157
8.	Saya menjaga konsistensi jumlah produksi dari hari ke hari.	36 (46,2%)	22 (28,2%)	18 (23,1%)	2 (2,6%)	78 (100%)	148
Total							1932

Sumber: Data Olahan Lapangan, 2025

Berdasarkan tabel diatas, produktivitas buruh batu bata di Kelurahan Sialang Sakti terdiri dari 8 item pertanyaan. Setiap pertanyaan berisi perilaku yang menunjukkan adanya aktivitas yang mengarah pada produktivitas. Setiap skor memiliki jumlah skor yang diakumulasikan dari seluruh jawaban buruh batu bata di Kelurahan Sialang Sakti. Berikut uraian penjelasan terkait produktivitas buruh batu bata di Kelurahan Sialang Sakti:

1. Memulai dan menyelesaikan pekerjaan yang sudah dijadwalkan

Disiplin waktu merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan yang cukup penting dalam mengukur produktivitas buruh batu bata. Pada pernyataan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas buruh batu bata memiliki tingkat disiplin waktu yang tinggi yaitu sebanyak 56,4% menyatakan sangat setuju dan 28,2% menyatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa buruh batu bata di Kelurahan Sialang Sakti mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Hanya sebagian kecil responden yang menyatakan kurang setuju yaitu sebanyak 10,3% dan tidak setuju hanya 5,1%. Artinya walaupun masih lebih banyak responden yang disiplin waktu, masih ada beberapa buruh batu bata yang tidak komitmen terhadap pekerjaannya dan menyia-nyaiakan waktu yang dimilikinya. Tindakan ini memiliki total skor sebesar 262.

2. Jumlah batu bata yang diproduksi dalam sehari tergolong tinggi

Kuantitas yang dihasilkan dalam sehari bekerja merupakan salah satu tolak ukur untuk

melihat produktivitas buruh batu bata. Total skor yang diperoleh pada pernyataan ini sebanyak 259. Diketahui bahwa sebagian besar responden menilai produktivitas harian mereka berada pada tingkat yang baik. Sebanyak 53,8% responden menyatakan sangat setuju dan 28,2% menyatakan setuju, sehingga total 82% responden merasa bahwa jumlah produksi batu bata mereka cukup tinggi setiap harinya. Sementara itu, hanya 14,1% yang kurang setuju dan 3,8% yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Angka ini mencerminkan persepsi positif dari para buruh terhadap kuantitas hasil kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa para buruh memiliki kemampuan kerja yang baik, stamina yang memadai, dan keterampilan yang efektif dalam memproduksi batu bata dalam jumlah besar.

3. Jarang mencapai target produksi harian

Target produksi harian merupakan salah satu penunjang buruh batu bata dalam menerima upah. Semakin banyak hasil produksi yang dihasilkan, maka akan semakin besar upah yang mereka dapatkan. Total skor pada pernyataan ini sebesar 251. Sebanyak 44,9% responden menyatakan tidak setuju dan 35,9% menyatakan kurang setuju, sehingga total 80,8% responden merasa bahwa mereka sering atau bahkan selalu mampu mencapai target produksi harian yang telah ditetapkan. Sementara itu, hanya 3,8% yang sangat setuju dan 15,4% yang setuju bahwa mereka jarang mencapai target. Hasil ini mencerminkan bahwa mayoritas buruh batu bata memiliki kemampuan kerja yang baik dan konsisten dalam mencapai target harian yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan adanya efisiensi kerja, pengelolaan waktu dan tenaga yang efektif, serta bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas para buruh.

4. Batu bata yang dihasilkan sering mengalami kecacatan

Selain kuantitas, kualitas juga sama pentingnya dalam melihat produktivitas buruh batu bata. Batu bata yang dicetak dengan kualitas yang baik tanpa kecacatan dapat lebih mudah dipasarkan sehingga memudahkan dalam memperoleh keuntungan. Total skor pada pernyataan ini sebesar 261. Sebanyak 55,1% responden menyatakan tidak setuju dan 28,2% kurang setuju, yang berarti 83,3% responden menilai bahwa hasil kerja mereka jarang mengalami kecacatan. Sementara itu, hanya 16,6% yang setuju atau sangat setuju bahwa batu bata yang mereka hasilkan sering cacat. Hasil ini mengindikasikan bahwa buruh batu bata memang membutuhkan kuantitas yang banyak, namun tidak hanya fokus pada kuantitas saja tetapi juga memperhatikan kualitas batu bata yang dikerjakannya. Kemampuan menghasilkan batu bata yang tidak cacat menunjukkan adanya keterampilan kerja yang baik, ketelitian, dan pemahaman terhadap prosedur produksi yang benar.

5. Memanfaatkan alat dan bahan secara maksimal untuk hasil yang terbaik

Menghasilkan batu bata yang bermutu dipengaruhi oleh cara memanfaatkan alat dan bahan secara maksimal. Total skor yang diperoleh pada pernyataan ini sebesar 249. Mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap pernyataan ini. Sebanyak 52,6% responden menyatakan sangat setuju, dan 23,1% menyatakan setuju, sehingga total 75,7% responden merasa bahwa mereka sudah memanfaatkan bahan dan alat kerja secara maksimal dalam proses produksi. Sementara itu, 24,4% responden menyatakan kurang setuju atau tidak setuju, yang berarti sebagian kecil merasa belum optimal dalam penggunaan alat dan bahan. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar buruh batu bata memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia, baik alat kerja maupun bahan, demi menghasilkan batu bata dengan mutu baik. Penggunaan alat kerja dan bahan penting dalam melihat produktivitas karena efisiensi penggunaan alat dan bahan sangat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas produksi, serta dapat mengurangi pemborosan alat dan bahan kerja.

6. Mampu bekerja dengan efisien tanpa perlu diawasi

Pernyataan ini berkaitan dengan kemandirian dan efisiensi kerja. Total skor yang diperoleh pada pernyataan ini sebesar 245. Sebanyak 46,2% responden menyatakan sangat setuju dan 26,9% setuju, sehingga total 73,1% responden merasa mereka mampu bekerja secara efisien tanpa harus diawasi secara terus-menerus. Sementara itu, hanya 21,8% kurang setuju dan 5,1% tidak setuju, yang berarti sebagian kecil buruh masih membutuhkan pengawasan lebih dalam bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas buruh batu bata memiliki tingkat kemandirian dan tanggung jawab kerja yang baik. Mereka dapat menjalankan tugasnya secara efisien tanpa tergantung pada pengawasan langsung dari atasan. Hal ini menjadi indikator penting dalam produktivitas karena karyawan yang mampu bekerja mandiri umumnya lebih cepat, lebih fokus, dan bisa diandalkan dalam menyelesaikan tugas sesuai target. Selain itu, efisiensi tanpa pengawasan juga mencerminkan bahwa buruh memahami alur kerja, memiliki pengalaman yang memadai, dan disiplin dalam menjalankan tugas.

7. Merasa tidak puas dengan jumlah hasil produksi setiap hari

Skor total pada pernyataan ini sebesar 157. Sebanyak 41,0% responden menyatakan tidak setuju dan 29,5% menyatakan kurang setuju, sehingga total 70,5% responden merasa puas dengan hasil produksi mereka setiap hari. Sementara itu, 29,5% lainnya menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa mereka merasa tidak puas, yang menunjukkan bahwa sebagian kecil buruh masih memiliki keinginan untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar buruh merasa puas dengan hasil produksi harian mereka, masih ada sekelompok buruh (sekitar 30%) yang merasa produktivitas mereka belum optimal. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kondisi fisik, alat kerja yang kurang memadai, cuaca, atau faktor motivasi.

8. Menjaga konsistensi jumlah produksi dari hari ke hari

Berdasarkan data pada pernyataan kedelapan, "*Saya menjaga konsistensi jumlah produksi dari hari ke hari,*" diketahui bahwa sebagian besar responden menunjukkan komitmen terhadap stabilitas produktivitas kerja mereka. Sebanyak 46,2% responden menyatakan sangat setuju dan 28,2% setuju, sehingga total 74,4% responden merasa mampu menjaga konsistensi produksi setiap harinya. Sementara itu, 23,1% responden kurang setuju, dan hanya 2,6% tidak setuju, yang berarti hanya sebagian kecil dari buruh merasa belum konsisten dalam hasil produksinya. Total skor dari pernyataan ini adalah 148 dari skor maksimal 312, yang menunjukkan tingkat pencapaian sekitar 47,4%, atau tergolong rendah secara kuantitatif, meskipun distribusi respons mayoritas positif. Hal ini mungkin mengindikasikan bahwa meskipun secara sikap atau persepsi para buruh merasa konsisten, faktor-faktor lain seperti jumlah target, beban kerja, atau kondisi lapangan memengaruhi nilai skor keseluruhan. Namun demikian, data ini tetap mencerminkan bahwa secara umum para buruh batu bata memiliki semangat dan kesadaran untuk menjaga ritme kerja yang stabil, yang merupakan aspek penting dalam mempertahankan tingkat produktivitas yang berkelanjutan.

Analisis Tingkat Produktivitas Buruh Batu Bata

Berdasarkan 8 pertanyaan pada variabel produktivitas buruh batu bata yang telah dijelaskan diatas, peneliti membedakan menjadi 3 kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Interval skor untuk masing masing kategori adalah dikatakan tinggi apabila mendapatkan skor 24-32, sedang apabila mendapat skor 16-23, dan rendah apabila mendapat skor 8-15. Berikut ini disajikan tabel distribusi frekuensi tingkat produktivitas buruh batu bata di Kelurahan Sialang Sakti:

Tabel Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Produktivitas Buruh Batu Bata

Tingkat Produktivitas	Frekuensi	Persentase
Rendah	2	2,6%

Sedang	18	23,1%
Tinggi	58	74,4%
Total	78	100,0%

Sumber: *Data Olahan Lapangan, 2025*

Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat produktivitas buruh batu bata di lokasi penelitian mayoritas berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 58 orang atau 74,4% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar buruh mampu menghasilkan output yang relatif besar dalam proses produksi batu bata. Sementara itu, buruh dengan tingkat produktivitas sedang berjumlah 18 orang atau 23,1%, yang menunjukkan adanya kelompok buruh dengan kapasitas produksi sedang. Sedangkan buruh dengan tingkat produktivitas rendah hanya berjumlah 2 orang atau 2,6%, yang merupakan kelompok minoritas. Kondisi ini dapat menggambarkan bahwa meskipun sebagian besar buruh memiliki produktivitas yang tinggi, ada juga sebagian kecil yang mengalami kendala atau hambatan dalam mencapai produktivitas optimal. Faktor-faktor yang memengaruhi perbedaan produktivitas ini kemungkinan berkaitan dengan pengalaman kerja, kondisi fisik, pembagian tugas, serta motivasi kerja di lapangan.

Hubungan semangat kerja dengan produktivitas

Setelah melakukan identifikasi terhadap dua variabel yaitu semangat kerja sebagai variabel *independen* dan produktivitas buruh batu bata sebagai variabel *dependent*, maka pengukuran pengaruh antara dua variabel tersebut dapat dilakukan. Pengukuran tersebut bertujuan untuk melihat sejauh mana semangat kerja buruh batu bata sebagai variabel *independent* memiliki pengaruh terhadap produktivitas buruh batu bata sebagai variabel *dependent*. Pengaruh tersebut dapat dilihat melalui beberapa perhitungan sistematis kuantitatif yang akan dijelaskan dibawah ini.

Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan sebuah uji kuantitatif yang bertujuan untuk menghitung besar peranan atau pengaruh dari variabel semangat kerja buruh batu bata dengan produktivitas buruh batu bata. Artinya, setelah dilakukan korelasi, akan diperoleh angka yang menunjukkan besaran pengaruh dari variabel semangat kerja terhadap produktivitas buruh batu bata yang secara sistematis dan perhitungan manual, uji korelasi akan dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma X^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dalam membantu perhitungan uji korelasi tersebut. Setelah dilakukannya perhitungan melalui aplikasi SPSS versi 25, maka besaran korelasi antara variabel semangat kerja terhadap produktivitas buruh batu bata dapat dilihat. Besaran angka koefisien berkisar antara +1 s/d -1, dengan kriteria sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,0 – 0,19	Sangat Rendah
0,2 – 0,39	Rendah
0,4 – 0,59	Sedang
0,6 – 0,79	Tinggi
0,8 – 0,99	Sangat Tinggi

Berikut merupakan uraian dan data mengenai besaran pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas buruh batu bata:

	Semangat Kerja	Produktivitas
--	----------------	---------------

Semangat Kerja	Pearson Correlation	1	.080
	Sig. (2-tailed)		.488
	N	78	78
Produktivitas	Pearson Correlation	.080	1
	Sig. (2-tailed)	.488	
	N	78	78

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2025*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka korelasi sebesar 0.080. Hal ini menunjukkan pengaruh semangat kerja dan produktivitas buruh batu bata berada pada kategori “sangat lemah”. Nilai positive pada besaran angka koefisien korelasi menunjukkan pengaruh antara kedua variabel tersebut searah. Maksudnya adalah semakin tinggi semangat kerja buruh batu bata maka semakin tinggi pula produktivitas buruh batu bata di Kelurahan Sialang Sakti tersebut. Nilai signifikansi pada tabel diatas berada di angka 0.488 yang berarti lebih besar dari 0.050. Artinya adalah sesuai dengan kaidah yang sudah ditetapkan, jika nilai signifikansi yang diperoleh > dari 0.050, maka pengaruh dua variabel tersebut tidak signifikan. Artinya pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas buruh batu bata di kelurahan Sialang Sakti tidak signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 78 responden buruh batu bata di Kelurahan Sialang Sakti, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Semangat Kerja Buruh

Mayoritas buruh batu bata memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, seperti rasa dihargai, memiliki peran penting dalam pekerjaan, serta dukungan sosial yang baik dari lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa semangat kerja meningkat apabila kebutuhan-kebutuhan individu terpenuhi secara menyeluruh.

2. Tingkat Produktivitas Buruh

Sebagian besar buruh berada pada kategori produktivitas tinggi (74,4%), sementara sisanya berada pada kategori sedang (23,1%) dan rendah (2,6%). Tingginya produktivitas ditunjukkan melalui disiplin waktu kerja, jumlah produksi harian yang besar, dan pemanfaatan sumber daya kerja secara efisien.

3. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji korelasi dengan bantuan SPSS versi 25, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.080 dengan tingkat signifikansi 0.488. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas berada dalam kategori sangat lemah dan tidak signifikan secara statistik (karena $p\text{-value} > 0.05$). Dengan kata lain, semangat kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas buruh batu bata di Kelurahan Sialang Sakti.

Saran

1. Bagi Pemilik Usaha Batu Bata

Meskipun semangat kerja buruh tergolong tinggi, pemilik usaha diharapkan tetap memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang bisa menunjang kenyamanan kerja seperti fasilitas keselamatan, waktu istirahat yang cukup, serta penghargaan non-material (misalnya pujian atau pengakuan). Hal ini penting untuk menjaga loyalitas dan konsistensi produktivitas buruh dalam jangka panjang.

2. Bagi Buruh Batu Bata

Buruh diharapkan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan semangat kerja yang sudah baik, terutama dengan membangun komunikasi yang sehat di lingkungan kerja dan menjaga konsistensi hasil produksi agar dapat meningkatkan pendapatan mereka secara mandiri.

3. Bagi Pemerintah atau Instansi Terkait

Pemerintah daerah atau instansi yang membawahi ketenagakerjaan perlu menyusun program pembinaan atau pelatihan bagi buruh industri informal seperti buruh batu bata. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kesejahteraan para buruh agar produktivitas kerja meningkat secara berkelanjutan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menemukan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti kedisiplinan kerja, kondisi fisik, atau sistem upah yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap produktivitas buruh dalam industri informal.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Aulia Regita Firdausyi, & Kasmari. (2022). Published By STIE Amkop Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 307–318. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.1516>
- Budianto, A., Enas, Kusniawati, A., Herman, F., Bastaman, I., Darna, N., Badriatin, T., & Mulyana, A. (2023, February). Manajemen Kualitas dan Produktivitas. *EUREKA MEDIA AKSARA*.
- Candana Mitra Dori. (2021). *DETERMINASI PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA: ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)* Dori Mitra Candana. 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Dewi, U. S. (2024, April 7). *Ironi Indonesia: Kaya Sumber Daya Alam Tapi Kemiskinan Merajalela*. Forest Digest.
- Dini N. Rizeki. (2024, March 24). *Industri adalah: Jenis-jenis dan Tujuan Pembangunan Industri*. Majoo.
- Hartono, G. R., Program, P., Sekolah, S. T., Teologi, T., & Batam, T. (2022). *PENGARUH ETOS KERJA KRISTEN TERHADAP KINERJA PEKERJA DI GEREJA BETHEL INDONESIA TABGHA BATAM* (Vol. 1, Issue 1).
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hendrajaya, T. C., & Lestari, E. (2022). *Efek Resiko dan Privasi terhadap Kepercayaan Menggunakan Media Sosial* (Vol. 4).
- Irfan, Kamaruddin, & Baharuddin. (2023). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Kajian Dan Penelitian Umum*, 1(6), 105–117. <https://doi.org/10.47861/jkpu-nalanda.v1i6.656>
- Junianti, E., Rahayuningsih, N., Manajemen, P. F., & Wiralodra, U. (2020). *Effect Of The Working Environment And Motivation On Employee Work Productivity* (Vol. 6, Issue 2).
- Leasiwal, T. C., Selanno, Y., Karakteristik, P., Anggaran, T., Kinerja, T., Pemerintah, A., Skpd, P., Maluku, P., Pattinaja, E. M., Kinerja, A., Rumah, K., Br, S. ", Di, ", Ambon, K., Loppies, L. S., Unggulan, K., Prospek, D., Di, P., Seram, K., ... Pattimahu, V. (2015). *Determinants of Employment in Maluku*. IX(2).
- Maslow, A. (1954). *MOTIVATION AND PERSONALITY*. www.holybooks.com
- Muliati, L., & Susiana, A. (2023). *PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIPENGARUHI OLEH JENJANG KARIR DAN ETOS KERJA PADA PT. VICTORY*

- CHINGLUH INDONESIA. In *Dynamic Management Journal ISSN* (Vol. 7, Issue 1).
<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>
- Nurfiat, N., & Rustariyuni, S. (2018). 46752-733-99704-1-10-20190209. *PIRAMIDA Jurnal Kependudukan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Ririn Oktaviani, A. (2023). *Economics and Digital Business Review*. In *Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan...* (Vol. 4).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sulistiyani, A., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- UU No.5 Tahun 1984. (n.d.). *PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA*.
- Walyuningsih, S. (2018). 149-284-1-SM. *Jurnal Warta Edisi* : 57, 1–2.