

Kajian Faktor-Faktor bagi Peningkatan Motivasi Pekerja dalam Industri Pembinaan

Study of Factors for Increasing Employee Motivation in the Construction Industry

Nur Rumaishaa A'dnin Khairul Azwan¹, Seow Ta Wee^{1,2*}

¹ Jabatan Pengurusan Pembinaan, Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 86400 Parit Raja, Batu Pahat, Johor, MALAYSIA

² Center of Sustainable Infrastructure and Environmental Management (CSIEM), Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Parit Raja, Batu Pahat, Johor 86400, MALAYSIA

*Pengarang Utama: tawee@uthm.edu.my

DOI: <https://doi.org/10.30880/rmtb.2026.07.01.065>

Maklumat Artikel

Diserah: 31 Mac 2026
Diterima: 31 Mei 2026
Diterbitkan: 30 Jun 2026

Kata Kunci

Motivasi pekerja, Industri pembinaan, Kontraktor G5, Ganjaran, Prestasi kerja

Abstrak

Dalam dunia pembinaan yang mencabar, sumber manusia merupakan nadi utama yang memacu daya saing dan kelestarian sesebuah syarikat. Kajian ini bertujuan meneroka faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja, khususnya dalam kalangan kontraktor G5 di Shah Alam, Selangor. Metodologi kajian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui edaran borang soal selidik kepada responden, dengan data dianalisis secara frekuensi, deskriptif dan korelasi menggunakan perisian SPSS. Hasil kajian bagi objektif pertama menunjukkan bahawa beban tugas yang berlebihan merupakan faktor utama penurunan motivasi. Bagi objektif kedua, dapatan membuktikan bahawa ganjaran kewangan seperti elaun kerja lebih masa dan pengiktirafan prestasi adalah faktor dominan dalam meningkatkan motivasi. Akhir sekali, bagi objektif ketiga, kajian mencadangkan strategi yang memfokuskan kepada keseimbangan kerja-kehidupan, pengurusan masa yang teratur, serta sokongan kepimpinan yang empati. Kajian ini menyumbang kepada literatur sedia ada dengan menyediakan panduan strategik kepada pihak pengurusan untuk memperbaiki kebajikan pekerja, sekaligus menyokong kemampuan dan prestasi industri pembinaan di Malaysia.

Keywords

Employee motivation, Construction industry, G5 Contractors, Rewards, Work performance

Abstract

As in the tough construction industry, the workforce serves as the primary factor propelling the success of an organization. As such, the objectives of this research seek to examine variables associated with motivating workers, with a focus on G5 contractors in Shah Alam, Selangor. This research method will adopt a quantitative approach, with the distribution of research questionnaires among participants, using data analysis expressed in frequency, descriptive, and correlation format using the SPSS computer program. Findings from the research for the first

objective indicate that an overload in work efforts serves as the root cause of motivation. Findings from the research concerning the second objective indicate that the recognition of overtime payments and worker motivation serves as the root motivational factor. Consequently, findings from the final objective suggest a proposed initiative involving workers that targets work/life balance, time program arrangement, and leadership assistance. In closing, this research will add value to existing information within the construction industry within Malaysia regarding strategies to develop worker well-being to ensure a successful construction industry within the country.

1. Pendahuluan

Sektor pembinaan melibatkan aktiviti membina, membaiki, memulihkan, dan menyelenggara infrastruktur (Hussain *et al.*, 2022) dan dikategorikan oleh Phen dan Lau (2019) kepada tiga jenis proses ekonomi, buruh fizikal di tapak, dan sektor yang mengubah sumber kepada kemudahan dibina. Pekerja, menurut Garry Dessler (2020) dan Michael Armstrong (2020), adalah individu yang diupah untuk membantu mencapai objektif syarikat, sementara Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO, 2021) mendefinisikan mereka sebagai pekerja yang dibayar tanpa mengira status kontrak. Pekerja tapak pembinaan memainkan peranan penting dalam merealisasikan reka bentuk bangunan (Lai, 2023). Kajian ini bertujuan untuk mengkaji faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja dalam sektor pembinaan dan memberikan manfaat kepada penyelidik serta industri pembinaan, khususnya kontraktor, dalam meningkatkan motivasi dan prestasi pekerja.

Sumber manusia membantu setiap syarikat bertahan dan berkembang. Syarikat mesti menarik dan mengekalkan pekerja mahir untuk kekal berdaya saing dalam era globalisasi dan integrasi ekonomi. Motivasi kerja ialah komponen utama yang mendorong semangat, usaha dan dedikasi pekerja. Produktiviti dan kejayaan projek bergantung kepada motivasi pekerja dalam industri pembinaan. Gaji, faedah, keselamatan kerja, suasana tempat kerja, dan pengurusan sumber manusia mempengaruhi motivasi kerja. Thuy *et al.* (2024) dan Mustapha *et al.* (2024) mendapati pampasan, bonus dan faedah mempunyai kesan yang serius terhadap kebahagiaan pekerja dan kestabilan kewangan. Di samping itu, kestabilan kerja dan amalan pengurusan yang berkesan membantu mengekalkan motivasi pekerja.

Motivasi mendorong orang untuk melakukan atau tidak melakukan perkara tertentu dalam masa dan tempat tertentu. Motivasi pekerja adalah penting dalam firma kerana sifat manusia menggalakkan orang ramai melakukan apa yang mereka suka. Tiada penjelasan tunggal untuknya. Tingkah laku pekerja dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik kerana manusia ingin bahagia (Olusadam & Anulika, 2018). Motivasi pekerja mempengaruhi prestasi tenaga kerja dan kejayaan projek, menjadikannya topik penyelidikan dalam pembinaan. Campuran tenaga kerja, pelbagai persekitaran kerja dan struktur kerja berasaskan projek mempengaruhi motivasi dalam perniagaan pembinaan. Industri pembinaan sering menggunakan teori motivasi klasik seperti Maslow, Herzberg, dan McGregor, tetapi pengaruh kesatuan, ketidakpastian pekerjaan, dan keadaan kerja yang berubah boleh menghadkan aplikasi praktikalnya (Nwachukwu *et al.*, 2020).

2. Kajian Literatur

2.1 Definisi

2.1.1 Motivasi

Motivasi adalah daya dalaman dan luaran yang menyebabkan manusia bertindak, dengan objektif untuk mencapai hasil yang diinginkan (Badubi, 2017). Gribanova (2020) dan Robbins & Judge (2015) menegaskan bahawa motivasi menawarkan insentif yang menghantar tindakan dan menjelaskan intensiti, orientasi, dan ketahanan dalam pencapaian matlamat. Motivasi boleh dikategorikan kepada dua jenis utama: intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul dari dalam individu, dibentuk oleh nilai, minat, dan etika asas (Ackerman, 2021), dan dikejar untuk pemenuhan peribadi tanpa menjangkakan ganjaran luaran (Ryan & Deci, 2020). Motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh rangsangan luar, seperti insentif kewangan atau promosi, yang mendorong individu untuk mencapai matlamat atau mengambil bahagian dalam aktiviti (Pandey, 2023; Badubi, 2017).

2.1.2 Motivasi Pekerja

Motivasi pekerja ialah fenomena kompleks dan multivarite yang melibatkan gabungan pendorong intrinsik dan ekstrinsik yang masing-masing melaksanakan fungsi penting dalam prestasi dan kepuasan kerja (Forson *et al.*, 2021). Motivasi pekerja memainkan peranan penting dalam menentukan tahap kejayaan dan kecekapan yang

berbeza industri (Paaïs & Pattiruhu, 2020). Motivasi berlaku apabila pekerja mengenal pasti situasi yang mencetuskan rasa ingin tahu dan semangat, yang membawa kepada tindakan. Intensiti merujuk kepada usaha pekerja ke arah mencapai matlamat organisasi (Antoni *et al.*, 2017). Motivasi pekerja mempunyai kesan yang signifikan terhadap prestasi syarikat secara keseluruhan.

2.1 Teori Motivasi Pekerja

Teori Hierarki Keperluan telah diperkenalkan oleh Abraham Maslow. Menurut beliau, manusia mempunyai keperluan asas. Manusia akan termotivasi untuk mencapai kepuasan sendiri apabila mereka berupaya memenuhi keperluan asas tersebut (Nor Nazimi Mohd Mustaffa *et al.*, 2017). Oleh itu, beliau telah mengelaskan motivasi kepada lima peringkat keperluan manusia. Keperluan manusia pula adalah diklasifikasikan kepada keperluan fisiologi dan keperluan psikologi. Keperluan fisiologi merupakan keperluan asas, manakala keperluan psikologi merupakan keperluan sekunder.

2.2.1 Keperluan Fisiologi

Keperluan fisiologi pekerja pembinaan merangkumi keperluan asas seperti makanan dan tempat tinggal, serta persekitaran kerja yang kondusif. Ini melibatkan penyediaan protokol keselamatan yang ketat, waktu rehat yang mencukupi bagi mengelakkan keletihan, serta kemudahan penginapan yang sesuai. Menurut Radhakrishnan & Selvan (2019), pemenuhan keperluan fizikal di tapak bina merupakan pemacu utama kepada motivasi pekerja.

2.2.2 Keperluan Jaminan Keselamatan

Keperluan peringkat kedua Maslow menekankan jaminan keselamatan dan kestabilan hidup. Bagi sektor pembinaan, ini melibatkan perlindungan fizikal serta jaminan kerjaya yang sering kali terancam oleh polisi pengambilan pekerja yang tidak tetap. Persekitaran kerja yang tidak selamat bukan sahaja menjadi halangan kepada kecukupan pasukan, malah memberi kesan kepada psikologi. Hal ini disokong oleh Poston (2009) yang menyatakan bahawa keselamatan di tapak bina adalah kritikal bagi menjamin kesejahteraan mental pekerja secara keseluruhan.

2.2.3 Keperluan Sosial

Selepas keperluan asas dan keselamatan dipenuhi, pekerja memerlukan rasa keperluan sosial. Hubungan interpersonal yang positif serta komunikasi dua hala antara penyelia dan pekerja adalah kunci untuk membina semangat berpasukan. Apabila pekerja merasa dihargai, mereka akan lebih bermotivasi untuk bekerjasama. Menurut Assaf *et al.* (2024), menekankan bahawa hubungan yang kukuh antara pihak atasan dan pekerja di tapak bina amat penting bagi menjamin kelancaran sesebuah projek.

2.2.4 Keperluan Penghargaan dan Penghormatan

Peringkat keempat Maslow melibatkan dua bentuk penghargaan iaitu dalaman serta luaran. Apabila pekerja berasa dihargai oleh pihak atasan dan rakan sekerja, kepuasan serta maruah diri mereka akan meningkat. Menurut Pereira *et al.* (2012) menyatakan bahawa kegagalan memenuhi keperluan ini boleh menyebabkan stres psikologi dan meruntuhkan keyakinan diri pekerja di tapak bina.

2.2.5 Keperluan Pencapaian Diri

Peringkat tertinggi dalam hierarki Maslow adalah pencapaian diri, di mana pekerja berusaha menyedari dan menggunakan potensi sebenar mereka untuk terus berkembang. Motivasi ini sangat bergantung kepada pengalaman individu biasanya keperluan asas perlu dipenuhi sekurang-kurangnya separuh sebelum seseorang beralih ke tahap ini. Dalam konteks industri, Navarro (2009) menjelaskan bahawa pencapaian diri di tapak bina tercapai apabila pekerja diberi ruang untuk berinovasi dan menyelesaikan masalah secara kreatif.

2.3 Faktor-Faktor Motivasi Pekerja dalam Industri Pembinaan

Motivasi pekerja dalam industri pembinaan dipengaruhi oleh pelbagai faktor yang memberi kesan kepada produktiviti, prestasi, dan kejayaan projek. Pihak pengurusan bertanggungjawab merangka strategi yang berkesan untuk meningkatkan motivasi, supaya pekerja binaan dapat bekerja dengan lebih produktif dan memenuhi keperluan projek serta syarikat.

2.3.1 Peluang Pembangunan dan Latihan

Pembangunan dan latihan meningkatkan motivasi dan komitmen pekerja binaan. Latihan berterusan meningkatkan kebolehan teknikal, keselamatan dan kepimpinan, membolehkan Pengurusan Kualiti Menyeluruh (TQM). Teknologi baharu dan keperluan keselamatan yang ketat memastikan industri pembinaan terus bergerak,

jadi latihan berterusan memastikan pekerja sentiasa terkini, berpengetahuan dan yakin. Ralat tapak projek dan kemalangan berkurangan apabila keberkesanan kerja bertambah baik (Ansah & Tekpe, 2022).

2.3.2 Ganjaran Kewangan dan Faedah

Insentif wang dan bonus, termasuk gaji kompetitif, pampasan lebih masa, insentif prestasi, serta faedah seperti insurans kesihatan dan caruman KWSP, adalah pendorong utama kepuasan dan kesetiaan pekerja binaan. Dalam industri pembinaan yang mencabar dan berisiko tinggi, pampasan yang sesuai penting untuk menarik dan mengekalkan pekerja mahir. Kajian di Malaysia menunjukkan pekerja milenium lebih cenderung kekal lama apabila berpuas hati dengan ganjaran, yang turut meningkatkan motivasi, prestasi, dan mengurangkan pusing ganti pekerja (Malik & Musah, 2024).

2.3.3 Persekitaran dan Keadaan Kerja

Persekitaran kerja yang selamat, selesa dan lengkap sangat penting dalam sektor pembinaan yang berisiko tinggi. Pematuan keselamatan, penyediaan PPE, kemudahan asas, dan taklimat rutin membantu mengurangkan kemalangan serta meningkatkan semangat dan prestasi. Apabila pekerja rasa dilindungi dan dihargai, mereka lebih bermotivasi dan komited (Rahman & Tahseen, 2023; Francisco *et al.*, 2022).

2.3.4 Persekitaran Ekonomi dan Dasar Pengaruh

Faktor makro termasuk dasar kerajaan dan status ekonomi negara secara langsung mempengaruhi kestabilan pekerjaan dan motivasi pekerja. Sensitif kepada perubahan ekonomi, industri pembinaan boleh terjejas oleh perubahan dasar, kelewatan projek dan pemotongan belanjawan. Oleh itu, keselamatan pekerjaan dipengaruhi firma pembinaan secara agresif menukar pelan gaji, menyediakan latihan semula, dan memberi pekerja bantuan psikologi dan kewangan untuk membantu mengimbangi kesan negatif. Mengekalkan kestabilan operasi dan semangat kakitangan juga bergantung pada penajajaran dengan projek kerajaan seperti projek infrastruktur awam (Mustapha *et al.* 2024).

2.3.5 Daya Tarikan Kerja

Kerja yang menarik yang sesuai dengan kemahiran pekerja boleh meningkatkan motivasi intrinsik, meningkatkan minat dan dedikasi mereka terhadap tugas. Dalam industri pembinaan, memberi pekerja peluang untuk mengendalikan tugas sukar yang sepadan dengan kepakaran mereka seperti mereka bentuk struktur yang rumit atau menyelesaikan isu teknikal di tapak bukan sahaja meningkatkan rasa tanggungjawab tetapi juga kepuasan kerja. Pekerja yang percaya pekerjaan mereka penting dan memberi kesan kepada hasil projek berprestasi lebih baik dan kekal bersama syarikat lebih lama (Van Tam *et al.*, 2021).

2.4 Kesan-kesan Motivasi

Menurut penyelidik barat lagi, motivasi akan meninggalkan kesan-kesan positif kepada tingkah laku seseorang individu yang bekerja. Kewujudan motivasi dalam suasana kerja akan menolong mengurangkan beberapa masalah.

2.4.1 Meningkatkan produktiviti pekerja

Selain dapat meningkatkan prestasi pekerja produktiviti juga penting bagi sesebuah organisasi pembinaan supaya pengeluaran atau projek pembinaan yang ingin dilaksanakan boleh berjalan dengan lancar tanpa berlaku sebarang masalah. Apabila pekerja bermotivasi, mereka bekerja dengan lebih cekap, menghasilkan lebih banyak output dan memenuhi tarikh akhir projek dengan lebih lancar. Dalam sektor pembinaan, peningkatan motivasi dalam kalangan pekerja tapak binaan bukan sahaja meningkatkan penyempurnaan tugas harian, tetapi juga meminimumkan kadar kecuai dan meningkatkan kualiti kerja. Ini, seterusnya, meningkatkan keberkesanan kos dan ketepatan masa projek (Johari *et al.*, 2020). Selain itu, persekitaran kerja boleh memberi kesan kepada hasil kerja, produktiviti, dan penglibatan pekerja (Hafez *et al.*, 2014). Secara keseluruhannya, penglibatan pekerja dan persekitaran kerja yang positif adalah penting untuk menjamin kejayaan menyiapkan projek pembinaan. Gabungan kedua-dua elemen ini bukan sahaja dapat meningkatkan produktiviti dan kualiti kerja, tetapi juga membantu syarikat pembinaan dalam memenuhi matlamat projek dengan lebih berkesan dari segi kos dan masa.

2.4.2 Keselamatan

Motivasi pekerja binaan berkait rapat dengan keselamatan di tapak pembinaan. Pekerja bermotivasi lebih berpengetahuan dan positif terhadap keselamatan, mengurangkan risiko kemalangan. Walaupun kemalangan

masih tinggi, pekerja yang bermotivasi tinggi membantu menguatkuasakan budaya keselamatan yang berkesan. Program induksi keselamatan seperti SICW meningkatkan kesedaran pekerja (Akademi Binaan Malaysia, 2023). Latihan dan pengiktirafan juga mengurangkan risiko kemalangan. Pekerja bermotivasi lebih cenderung mengikuti prosedur keselamatan, selaras dengan usaha kerajaan dan agensi untuk memperkenalkan teknologi keselamatan moden.

2.4.3 Masalah Ketidakhadiran Pekerja

Ketidakhadiran pekerja binaan dikaitkan dengan motivasi. Pekerja yang bermotivasi lebih produktif, konsisten, dan jarang tidak hadir, manakala pekerja yang tidak bermotivasi kerap mengambil cuti tanpa sebab, yang boleh menghalang prestasi projek dan operasi yang lancar. Ketidakhadiran yang tinggi menyebabkan kelewatan, pembaziran sumber dan perbelanjaan operasi yang lebih tinggi (Alias, 2022). Menurut CIDB (2018), mendaftar dan mengiktiraf pekerja adalah penting untuk memastikan kemahiran dan pengetahuan mereka, serta memotivasikan mereka untuk hadir dan berdisiplin. Oleh itu, memotivasikan pekerja mengurangkan ketidakhadiran dan meningkatkan prestasi pembinaan dan daya saing.

2.4.4 Pusing Ganti Pekerja

Pekerja yang keluar boleh memberi kesan positif atau negatif kepada perniagaan. Kadar pusing ganti yang tinggi boleh merosakkan prestasi, walaupun membawa idea baharu (Wang *et al.*, 2020). Faktor penting untuk mengekalkan pekerja termasuk sokongan pengurusan, persekitaran kerja yang baik, dan faedah kompetitif (Li Yee & Mansor, 2023). Pekerja yang dihargai lebih cenderung kekal, mengurangkan keperluan latihan semula. Gaji yang adil dan persekitaran kerja yang baik juga penting (Ling *et al.*, 2022). Secara keseluruhan, melibatkan kakitangan dapat menjimatkan kos dan memastikan kejayaan projek.

2.5 Strategi bagi Meningkatkan Motivasi Terhadap Pekerja Pembinaan

2.5.1 Pengaturan kerja yang fleksibel dan keseimbangan kerja-kehidupan

Industri pembinaan Malaysia menghadapi cabaran seperti hari kerja yang panjang dan keperluan untuk menyiapkan projek tepat pada masanya, yang mengganggu keseimbangan kerjakehidupan pekerja (Basir, 2024). Penjadualan fleksibel dan model kerja hibrid kini mendapat perhatian sebagai strategi untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan pekerja. Penggunaan teknologi, seperti Pemodelan Maklumat Bangunan (BIM), membantu mengurangkan beban kerja fizikal dan meningkatkan perancangan projek (Basir, 2024). Selain itu, Pelan Strategik CIDB 2021-2025 menekankan pentingnya transformasi digital dan peningkatan produktiviti, yang menyokong pengaturan kerja yang lebih fleksibel (CIDB, 2025). Pendekatan ini bukan hanya meningkatkan kesejahteraan pekerja tetapi juga menyumbang kepada produktiviti dan keselamatan kerja dalam industri pembinaan yang semakin digital.

2.5.2 Mewujudkan Persekitaran Kerja yang Positif

Persekitaran kerja yang sihat dalam industri pembinaan penting untuk meningkatkan penglibatan dan produktiviti pekerja. Di Malaysia, tempat kerja yang selamat dan menyokong memberi kesan langsung kepada kesejahteraan pekerja yang terdedah kepada risiko seperti kemalangan dan bahan berbahaya (Wong, 2023). Selain keselamatan fizikal, faktor psikososial seperti keseimbangan kerja-kehidupan dan sokongan organisasi turut memainkan peranan. Mengikut Wong (2023), elemen ini meningkatkan motivasi dan prestasi pekerja. Pelaksanaan peraturan keselamatan seperti yang ditetapkan dalam Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 juga memperbaiki keselamatan di 8 tempat kerja (Basir, 2025). Secara keseluruhan, persekitaran kerja yang sihat mengurangkan bahaya dan beban kerja, serta meningkatkan motivasi dan hasil projek.

2.5.3 Komunikasi dan Kerja Berpasukan

Komunikasi yang berkesan memastikan ahli pasukan memahami tugas dan tarikh akhir, mengurangkan ralat dan kelewatan. Kemas kini dan maklum balas yang konsisten membantu pasukan menyesuaikan diri dengan perubahan projek dan menggalakkan kerjasama (Pollack, 2024). Komunikasi terbuka juga menyelesaikan konflik dan meningkatkan semangat pasukan. Kajian menunjukkan komunikasi yang baik mempercepat penyelesaian masalah dan keputusan, meningkatkan prestasi projek, dan mengukuhkan hubungan pasukan (Abd Aziz *et al.*, 2024). Secara keseluruhan, komunikasi terbuka dan kerja berpasukan meningkatkan motivasi, penyelarasan, dan produktiviti, yang penting untuk kejayaan projek pembinaan.

2.5.4 Pampasan Adil dan Insentif Kewangan

Produktiviti pekerja dipengaruhi oleh faktor selain gaji, seperti persepsi keadilan dalam gaji dan anugerah, yang meningkatkan motivasi (Alase & Akinbo, 2021). Kajian Mustapha *et al.* (2024) menunjukkan pampasan yang adil dan tepat waktu penting dalam sektor pembinaan. Walau bagaimanapun, insentif kewangan sahaja tidak mencukupi; elemen seperti pembangunan kerjaya dan persekitaran kerja juga penting. Kajian di Ghana mendapati bahawa insentif kewangan perlu disokong dengan elemen lain untuk meningkatkan motivasi dan produktiviti. Skim insentif kewangan yang baik, seperti bonus dan perkongsian keuntungan, boleh meningkatkan produktiviti hingga 44% (Liska & Snell, 2024). Secara keseluruhan, pampasan yang adil perlu digabungkan dengan kemajuan kerjaya, pengiktirafan, dan persekitaran kerja yang menyokong untuk meningkatkan prestasi dalam industri pembinaan.

2.5.5 Pembangunan Kerjaya dan Peluang Latihan

Peluang pertumbuhan kerjaya dan pembangunan profesional adalah pendorong utama motivasi dalam industri pembinaan. Pekerja yang melihat peluang untuk berkembang lebih terlibat dan termotivasi. Program latihan yang meningkatkan kemahiran, seperti yang dijalankan di Guangzhou, membantu pekerja binaan, terutama buruh asing dengan pendidikan rendah, untuk meningkatkan motivasi dan komitmen mereka (Mangal & Dhamija, 2023; Xie & Luo, 2022). Penyelidikan ECITB (2023) juga menunjukkan bahawa peluang kemajuan kerjaya dan persekitaran kerja yang inklusif adalah pendorong utama bagi pekerja pembinaan. Organisasi yang melabur dalam latihan yang merangkumi kemahiran teknikal, keselamatan, dan kepimpinan melaporkan peningkatan motivasi, prestasi, dan pengekalan bakat. CIDB turut menekankan pentingnya latihan berterusan untuk meningkatkan kemahiran pekerja dan hasil projek (CIDB, 2023).

3. Metodologi Kajian

Bahagian ini membincangkan berkaitan metodologi yang digunakan untuk menjalankan kajian. Kaedah yang dipilih adalah penting untuk kajian ini kerana ia mesti memenuhi objektif dan skop kajian. Kaedah yang dipilih dapat membantu dalam mencapai matlamat kajian dan akan menjadikan kajian lebih teratur.

3.1 Reka Bentuk Kajian dan Sumber Data

Reka bentuk penyelidikan adalah plan tindakan penting untuk mengumpul, menganalisis, dan memahami data bagi memastikan matlamat kajian tercapai (Sabitha, 2006). Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dengan soal selidik khas yang diedarkan kepada kontraktor Gred G5 di Shah Alam, Selangor. Data dianalisis menggunakan perisian SPSS versi 30 untuk mendapatkan peratusan, purata, 9 dan kekuatan sambungan. Data diperolehi daripada dua sumber utama iaitu data sekunder diperolehi melalui rujukan literatur, jurnal dan laporan industri terdahulu bagi membina asas teori kajian. Data primer diperolehi secara terus melalui edaran borang soal selidik berstruktur kepada responden untuk mendapatkan maklum balas.

3.2 Populasi dan Responden

Kajian ini memfokuskan kepada kontraktor G5 yang berdaftar dengan CIDB di Shah Alam, Selangor. Walaupun saiz sampel minimum mengikut jadual Krejcie dan Morgan (1970) bagi populasi 34 syarikat adalah 32 responden, kajian ini berjaya mengumpul maklum balas daripada 62 orang responden. Peningkatan jumlah responden ini bertujuan untuk mengurangkan ralat persampelan serta memastikan dapatan kajian lebih komprehensif. Penglibatan sampel yang lebih besar ini secara langsung mengukuhkan data dalam mengenal pasti faktor motivasi pekerja secara lebih mendalam.

3.3 Instrumen Kajian dan Skala Likert

Kajian ini menggunakan soal selidik berstruktur merangkumi aspek demografi (Bahagian A), faktor penurunan dan peningkatan motivasi (Bahagian B & C) dan strategi peningkatan motivasi (Bahagian D). Instrumen ini mengaplikasikan skala likert lima mata, daripada Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5), bagi mengukur tahap persetujuan responden secara sistematik. Penggunaan skala ini selaras dengan Kriyantono (2020) untuk menilai sikap individu melalui respons berperingkat, sekali gus memudahkan analisis data kuantitatif yang objektif mengenai perspektif kontraktor dalam industri pembinaan.

Jadual 1 Soal Selidik Skala Likert untuk Objektif 1 dan Objektif 2

Skala	Tahap Persetujuan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Tidak Pasti
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Dalam Bahagian B, C dan D ia menggunakan skala Likert untuk memilih tahap persetujuan responden. Skala ini terdiri daripada lima pilihan: 'Sangat Tidak Setuju,' 'Tidak Setuju,' 'Tidak Pasti,' 'Setuju,' dan 'Sangat Setuju.' Bahagian B merangkumi faktor yang mempengaruhi penurunan motivasi pekerja dalam industri pembinaan, manakala Bahagian C berkaitan faktor yang meningkatkan motivasi pekerja dalam industri pembinaan dan bahagian D pula cadangan strategi-strategi yang berkesan untuk meningkatkan motivasi dalam kalangan pekerja industri pembinaan. Data yang dikumpul berbentuk kuantitatif, memudahkan analisis dan memberikan pandangan yang lebih jelas mengenai perspektif responden.

3.4 Analisis Data

Data yang dikumpul daripada kaedah pengumpulan data dianalisis menggunakan perisian Microsoft Excel dan Statistical Package for Social Science (SPSS). SPSS ialah program yang boleh melakukan banyak perkara yang berbeza, seperti menganalisis data, mengubahnya dan memberikan hasil dalam format yang berbeza berdasarkan perkara yang paling sesuai untuk kajian pengkaji (Arkkelin, 2014). Penyelidikan ini menggunakan teknik korelasi untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih pembolehubah tanpa mencadangkan korelasi. Menurut Creswell (2014), korelasi membolehkan penyelidik meramalkan hubungan antara pembolehubah tanpa manipulasi. Terdapat dua jenis analisis korelasi: Pearson (untuk pembolehubah selang) dan Spearman (untuk data ordinal). Metodologi korelasi adalah penting dalam pelbagai disiplin akademik. Penyelidikan ini menggunakan pekali korelasi Spearman untuk mengenalpasti corak hubungan antara faktor penurunan motivasi pekerja, faktor peningkatan motivasi pekerja dan cadangan strategi untuk meningkatkan motivasi pekerja industri pembinaan yang terlibat adalah positif, negatif, kuat atau lemah bagi mengukuhkan dapatan kajian secara lebih berstruktur dan berfakta.

4. Analisis Data dan Perbincangan

4.1 Hasil Analisis Bahagian A (Demografi Responden)

Seramai 62 orang responden telah terlibat dalam kajian ini, di mana majoritinya adalah lelaki iaitu sebanyak 64.5% daripada keseluruhan responden, manakala responden yang terdiri daripada kaum perempuan adalah sebanyak 35.5%. Dari segi demografi umur, golongan dewasa dalam lingkungan 30 hingga 49 tahun mendominasi kajian sebanyak 74.2%. Tahap pendidikan responden sangat tinggi apabila 82.3% memiliki ijazah sarjana muda, yang membuktikan input data datang daripada individu yang berpendidikan tinggi dan kompeten. Dari segi pengalaman kerjaya, sebahagian besar responden telah berkhidmat dalam industri pembinaan selama 4 hingga 6 tahun iaitu sebanyak 40.3%. Profil ini diperkukuhkan lagi melalui jawatan yang disandang, di mana majoriti responden terdiri daripada Jurutera Awam dengan peratusan sebanyak 41.9% dan Pengurus Projek dengan peratusan sebanyak 40.3%.

Jadual 2 Latar Belakang Responden

Bil.	Kategori	Frekuensi	Peratus (%)
01	Jantina		
	Lelaki	40	64.5
	Perempuan	22	35.5
02	Umur		
	Di antara 18 hingga 29 tahun	9	14.5
	Di antara 30 hingga 49 tahun	46	74.2
	Di antara 50 hingga 59 tahun	6	9.7
	60 tahun dan ke atas	1	1.6
03	Tahap Pendidikan		
	Rendah/Menengah	1	1.6
	STPM/Diploma	2	3.2
	Sarjana Muda	51	82.3
	Sarjana/Ph. D	8	12.9
	Lain-lain	0	0
04	Tempoh Pengalaman Bekerja dalam Industri Pembinaan		
	Kurang daripada 1 tahun	2	3.2
	1 hingga 3 tahun	7	11.3
	4 hingga 6 tahun	25	40.3
	7 hingga 10 tahun	23	37.1
	Lebih daripada 10 tahun	5	8.1
05	Jawatan		
	Pengurus Projek	25	40.3
	Jurutera Awam	26	41.9
	Arkitek	2	3.2
	Penyelia Tapak	5	8.1
	Juru Akaun	2	3.2
	Lain-lain	2	3.2

4.2 Hasil Analisis Bahagian B (Faktor yang Mempengaruhi Penurunan Motivasi Pekerja)

Berdasarkan hasil dapatan kajian, faktor beban dan jadual kerja dikenal pasti sebagai punca utama penurunan motivasi pekerja dengan purata min tertinggi sebanyak 4.1521 pada tahap persetujuan tinggi. Diikuti rapat oleh faktor Psikologi dan Emosi di kedudukan kedua iaitu 3.7285 dan faktor Ganjaran dan Feadah di kedudukan ketiga dengan purata min 3.7124. Seterusnya, faktor Organisasi dan Pengurusan serta Sosial dan Hubungan berkongsi kedudukan keempat dengan nilai min yang sama iaitu 3.6801. Faktor Persekitaran kerja berada di tempat keenam di mana nilai purata keseluruhan sebanyak 3.6452 manakala faktor Individu mencatatkan nilai purata min terendah iaitu 3.3495, sekali gus meletakkannya di kedudukan terakhir. Secara spesifiknya, item individu yang paling membimbangkan responden adalah ketidakfleksibilitan waktu kerja iaitu nilai min sebanyak 4.2258 dan stres akibat beban tugas iaitu nilai min sebanyak 4.1935, yang menunjukkan bahawa tekanan operasi di tapak bina adalah isu kritikal bagi kontraktor G5.

Dapatan ini membuktikan bahawa isu pengurusan masa dan beban tugas yang tidak seimbang merupakan ancaman terbesar kepada semangat kerja. Situasi ini selari dengan kajian Zaharudin *et al.* (2023) dan Sukadarin & Zakaria (2025) yang mengaitkan jadual padat serta kerja lebih masa dengan peningkatan stres, keletihan dan risiko pusing ganti pekerja. Faktor psikologi dan emosi juga mempengaruhi penurunan motivasi pekerja dimana jumlah keseluruhan purata min bagi faktor ini sebanyak 3.7285. Majoriti responden bersetuju bahawa stres akibat beban kerja, perasaan letih dan keletihan kronik (burnout), kurang rasa dihargai dan masalah rasa kurang keyakinan diri mempengaruhi motivasi mereka. Menurut Al-Suraihi *et al.* (2021) menyatakan bahawa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara tekanan kerja dan prestasi kerja serta motivasi kerja. Pekerja yang

menghadapi tuntutan pekerjaan di luar kemampuan mereka berasa hilang semangat atau tertekan. Aspek ganjaran dan faedah turut menjadi faktor kritikal, di mana gaji tidak setimpal yang diterima oleh pekerja di Malaysia, termasuk sektor pembinaan sering dianggap tidak setimpal dengan tahap produktiviti dan beban kerja yang berat. Isu gaji rendah berterusan disebabkan oleh struktur ekonomi yang kurang cekap, menyebabkan pekerja merasa usaha mereka tidak dihargai (Zainuddin, 2025). Akhir sekali, sosial dan hubungan di tempat kerja serta isu diskriminasi jantina dikesan menjejaskan semangat kerja berpasukan dan fokus pekerja, selaras dengan pandangan Awang & Abd Rahim (2022) mengenai impak konflik interpersonal dan suasana tapak binaan yang bahaya boleh meruntuhkan komitmen pekerja, terutamanya dalam industri yang menuntut ketahanan fizikal dan mental yang tinggi. Secara keseluruhannya, analisis ini memberi isyarat jelas kepada pihak pengurusan untuk mengimbangi antara tuntutan projek dan kesejahteraan mental pekerja bagi mengekalkan produktiviti.

Jadual 3 Faktor yang Mempengaruhi Penurunan Motivasi Pekerja

No.	Item	Purata (min)	Tahap Persetujuan	Kedudukan
	Beban dan jadual kerja	4.1521	Tinggi	1
1.	Kerja lebihan	4.2097	Tinggi	2
2.	Tidak fleksibel	4.2258	Tinggi	1
3.	Tekanan masa siapkan projek	4.2097	Tinggi	2
4.	Tugas tambahan	4.0806	Tinggi	6
5.	Kurang masa	4.2097	Tinggi	2
6.	Jadual masa tidak teratur	4.1129	Tinggi	5
	Organisasi dan pengurusan	3.6801	Sederhana	4
1.	Kurang sokongan	3.8226	Sederhana	1
2.	Polisi syarikat	3.5323	Sederhana	6
3.	Tiada latihan	3.5484	Sederhana	5
4.	Kepimpinan lemah	3.6935	Sederhana	3
5.	Kurang jelas matlamat	3.6452	Sederhana	4
	Sosial dan hubungan di tempat kerja	3.6801	Sederhana	4
1.	Konflik dengan rakan	3.6290	Sederhana	5
2.	Hubungan kurang baik	3.7258	Sederhana	3
3.	Sikap diskriminasi	3.8871	Sederhana	1
4.	Penyelia kurang peka	3.7258	Sederhana	4
5.	Tiada sokongan moral	3.5968	Sederhana	6
	Psikologi dan emosi	3.7285	Sederhana	2
1.	Stres akibat beban kerja	4.1935	Tinggi	1
2.	Kurang rasa dihargai	3.7097	Sederhana	3
3.	Rasa bosan kerja	3.4194	Sederhana	5
4.	Burnout	4.0484	Tinggi	2
5.	Rasa kurang keyakinan diri	3.3226	Sederhana	6
	Ganjaran dan faedah	3.7124	Sederhana	3
1.	Gaji tak setimpal	4.0484	Tinggi	1
2.	Tiada kenaikan pangkat	3.7258	Sederhana	4
3.	Lewat bayar gaji	3.2097	Sederhana	6
4.	Kurang bonus	3.8226	Sederhana	3
5.	Tiada perlindungan sosial	3.4677	Sederhana	5
	Persekitaran kerja	3.6452	Sederhana	6
1.	Persekitaran kerja tidak selamat	3.9032	Sederhana	1
2.	Suasana kerja panas	3.7581	Sederhana	3
3.	Kurang alat PPE	3.5000	Sederhana	5
4.	Keadaan tapak binaan bahaya	3.8871	Sederhana	2

5.	Ruang kerja sempit	3.5645	Sederhana	4
	Individu (Peribadi)	3.3495	Sederhana	7
1.	Masalah fizikal	3.2742	Sederhana	4
2.	Kurang kemahiran diperlukan	2.9839	Rendah	5
3.	Rasa jemu rutin kerja sama	3.2097	Sederhana	3
4.	Kurang keupayaan urus masa	3.7581	Sederhana	2
5.	Masalah keluarga	2.8387	Rendah	6
6.	Masalah letih atau kurang tenaga	4.0323	Tinggi	1

4.3 Hasil Analisis Bahagian C (Faktor yang Meningkatkan Motivasi Pekerja Industri Pembinaan)

Hasil analisis data faktor Ganjaran dan Pengiktirafan muncul sebagai faktor paling utama yang menyumbang kepada peningkatan motivasi pekerja dengan nilai purata min tertinggi sebanyak 4.3419. Faktor Pengurusan masa dan fleksibiliti menyusul di kedudukan kedua tertinggi dengan purata min 4.3000, manakala aspek Hubungan sosial dan kepimpinan serta Persekitaran kerja dan fasiliti berkongsi kedudukan ketiga dan keempat dengan nilai min yang sama iaitu 4.2452. Seterusnya, faktor Komunikasi dan sokongan berada di tempat kelima dengan nilai purata min sebanyak 4.2161 dan Pembangunan diri dan kerjaya di tempat keenam iaitu purata min sebanyak 4.2016. Faktor Psikologi dan Emosi mencatatkan nilai purata min terendah iaitu 4.0903, di mana kedudukannya berada terakhir dalam senarai motivator. Secara terperinci, item elaun tambahan OT mencatatkan min tertinggi iaitu 4.5323 dalam kategori ganjaran, manakala item tugas diagihkan secara adil mencatatkan nilai min sebanyak 4.3548 menjadi elemen terpenting dalam kategori pengurusan masa, menunjukkan bahawa aspek kewangan dan keadilan agihan tugas adalah pemacu motivasi paling berkesan bagi responden.

Dapatan yang menunjukkan ganjaran sebagai motivator utama ini sangat selari dengan kajian oleh Al-Saffar & Obeidat (2020), di mana pampasan kompetitif seperti kenaikan gaji berkala terbukti mempunyai korelasi positif yang kuat dengan prestasi pekerja. Kajian oleh Thuy *et al.* (2024) dan Mustapha *et al.* (2024), faktor kewangan seperti kewangan gaji, bonus dan faedah merupakan pemacu motivasi utama yang mempengaruhi kepuasan serta jaminan kewangan pekerja secara langsung. Dari sudut pengurusan masa dan fleksibiliti, dapatan ini menyokong kajian oleh Fateh *et al.* (2025) cabaran tugas dan dasar organisasi menghalang pengurusan masa efektif, tetapi inisiatif seperti perancangan projek yang baik boleh meningkatkan motivasi melalui pengagihan tugas adil. Aspek hubungan sosial dan kepimpinan juga dikenal pasti sebagai faktor utama yang meningkatkan motivasi pekerja. Hubungan yang harmoni antara rakan sekerja mewujudkan persekitaran “keselamatan psikologi” yang membolehkan pekerja menjalankan tugas dengan lebih efektif. Dapatan kajian oleh Bokaii *et al.* (2023) dan Ismael *et al.* (2023) hubungan sosial yang kukuh melalui kerjasama pasukan bukan sahaja memacu inovasi dan penyelesaian masalah di tapak bina, malah bertindak sebagai faktor motivasi intrinsik yang meningkatkan kecekapan kerja.

Jadual 4 Faktor yang Meningkatkan Motivasi Pekerja Industri Pembinaan

No.	Item	Purata (min)	Tahap Persetujuan	Kedudukan
	Ganjaran dan Pengiktirafan	4.3419	Tinggi	1
1.	Bonus prestasi kerja	4.4194	Tinggi	3
2.	Kenaikan gaji berkala	4.4516	Tinggi	2
3.	Pujian penyelia	4.1452	Tinggi	5
4.	Elaun tambahan OT	4.5323	Tinggi	1
5.	Penghargaan sijil	4.1613	Tinggi	4
	Pembangunan diri dan kerjaya	4.2016	Tinggi	6
1.	Peluang latihan teknikal	4.1129	Tinggi	4
2.	Bimbingan mentor	4.2258	Tinggi	2
3.	Peluang sertai seminar	4.1774	Tinggi	3
4.	Peluang kenaikan pangkat	4.2903	Tinggi	1
	Hubungan sosial dan kepimpinan	4.2452	Tinggi	3
1.	Penyelia yang dengar pendapat	4.1613	Tinggi	5
2.	Hubungan baik rakan kerja	4.2903	Tinggi	2
3.	Sokongan moral penyelia	4.1774	Tinggi	4

4.	Komunikasi jelas	4.2258	Tinggi	3
5.	Kerjasama pasukan	4.3710	Tinggi	1
	Persekitaran kerja dan fasiliti	4.2452	Tinggi	4
1.	Suasana kerja selesa	4.2097	Tinggi	3
2.	Kawasan kerja ada pengudaraan	4.1452	Tinggi	4
3.	Persekitaran kerja bersih	4.2581	Tinggi	1
4.	Peralatan kerja lengkap	4.2581	Tinggi	1
	Pengurusan masa dan fleksibiliti	4.3000	Tinggi	2
1.	Jadual kerja fleksibel	4.2419	Tinggi	5
2.	Tugas diagihkan adil	4.3548	Tinggi	1
3.	Cuti dan rehat cukup	4.3387	Tinggi	2
4.	Waktu kerja seimbang	4.2903	Tinggi	3
5.	Pengurusan masa teratur	4.2742	Tinggi	4
	Komunikasi dan sokongan	4.2161	Tinggi	5
1.	Arahan kerja yang jelas	4.1935	Tinggi	3
2.	Komunikasi baik dengan majikan	4.3387	Tinggi	1
3.	Penyelia cepat bantu	4.1452	Tinggi	5
4.	Majikan prihatin	4.2097	Tinggi	2
5.	Sokongan rakan sekerja	4.1935	Tinggi	4
	Psikologi dan emosi	4.0903	Tinggi	7
1.	Kepercayaan pekerja-majikan	4.0645	Tinggi	4
2.	Bangga dengan tugasan	4.1774	Tinggi	3
3.	Penghargaan penyelia	4.2097	Tinggi	2
4.	Selamat berkongsi pendapat	3.7742	Sederhana	5
5.	Beban kerja seimbang	4.2258	Tinggi	1

4.4 Analisis Kolerasi Nonparametrik Antara Faktor Motivasi dan Strategi Peningkatan Motivasi Pekerja

Bahagian ini membincangkan hasil analisis korelasi Spearman. Kaedah ini digunakan sebagai alternatif apabila data tidak memenuhi syarat ujian parametrik untuk menentukan kekuatan hubungan antara pemboleh ubah yang dikaji. Analisis Spearman digunakan apabila data berskala ordinal (Likert 1-5) ujian ini menilai sejauh mana perubahan satu pemboleh ubah bergerak seiring dengan perubahan pemboleh ubah lain iaitu hubungan positif atau negatif. Menurut kajian terdahulu oleh Xiao *et al.* (2015), 2 pekali korelasi Spearman sesuai digunakan dalam analisis eksploratori bagi mengenal pasti kekuatan dan arah hubungan antara pemboleh ubah dalam set data yang besar dan kompleks. Oleh itu, dalam kajian ini, analisis korelasi Spearman digunakan untuk mengenalpasti corak hubungan antara faktor penurunan motivasi pekerja, faktor peningkatan motivasi pekerja dan cadangan strategi untuk meningkatkan motivasi pekerja industri pembinaan yang terlibat adalah positif, negatif, kuat atau lemah bagi mengukuhkan dapatan kajian secara lebih berstruktur dan berfakta.

4.4.1 Hasil Analisis Korelasi Antara Faktor Motivasi dan Strategi Motivasi Pekerja

Analisis korelasi Spearman digunakan untuk mengkaji hubungan antara faktor dan strategi motivasi kerana data kajian bersifat ordinal (skala Likert). Menurut kaedah Xiao *et al.* (2025), analisis non-parametrik ini membantu mengenal pasti arah hubungan sama ada positif atau negatif bagi menentukan strategi peningkatan yang paling berkesan. Hasil analisis korelasi Spearman menunjukkan hubungan positif yang signifikan bagi semua pemboleh ubah yang dikaji, sekali gus menyokong dinamika motivasi dalam industri pembinaan. Terdapat hubungan positif sederhana antara faktor penurunan dan peningkatan motivasi ($r = 0.369, p < 0.001$), serta antara faktor penurunan dan strategi motivasi ($r = 0.340, p = 0.007$). Dapatan ini menjelaskan bahawa isu seperti beban kerja dan keletihan mental cuba diimbangi oleh pengurus melalui strategi fleksibiliti masa, walaupun ia belum mencukupi untuk menangani isu psikologi yang mendalam. Walau bagaimanapun, hubungan yang sangat kuat dan signifikan dikesan antara faktor peningkatan dan strategi motivasi ($r = 0.707, p < 0.001$), membuktikan bahawa strategi majikan dalam memberikan ganjaran kewangan dan pengiktirafan adalah selari dengan keperluan sebenar pekerja. Secara keseluruhannya, integrasi antara pengurusan teknikal dan pendekatan

menyeluruh seperti empati serta ganjaran yang tepat adalah kunci utama dalam meningkatkan produktiviti dan kepuasan kerja di tapak bina.

Jadual 5 Korelasi Spearman antara Faktor Motivasi dan Strategi Motivasi Pekerja

Pemboleh Ubah	Ukuran	Faktor Penurunan Motivasi	Faktor Meningkatkan Motivasi	Strategi Motivasi Pekerja
1. Faktor Penurunan Motivasi	Pekali Korelasi	1.000	0.369**	0.340**
	Sig. (2-tailed)	.	0.003	0.007
2. Faktor Meningkatkan Motivasi	Pekali Korelasi	0.369**	1.000	0.707**
	Sig. (2-tailed)	0.003	.	<.001
3. Strategi Meningkatkan Motivasi	Pekali Korelasi	0.340**	0.707**	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.007	<.001	.

5. Kesimpulan

Kajian ini membuktikan bahawa motivasi pekerja dalam industri pembinaan di Shah Alam bukan sekadar soal gaji, tetapi berkait rapat dengan keseimbangan kerja dan sokongan emosi. Secara keseluruhannya, beban kerja yang melampau dikenal pasti sebagai punca utama penurunan motivasi, manakala ganjaran yang adil serta hubungan sosial yang positif menjadi pemacu utama produktiviti. Sebagai cadangan, pihak pengurusan kontraktor G5 perlu mengimbangi insentif kewangan dengan sokongan psikologi yang empati, seperti penyusunan jadual yang lebih fleksibel demi keseimbangan hidup pekerja. Secara keseluruhannya, dapat disimpulkan bahawa implikasi kajian ini boleh menjadi sangat berguna untuk penggubal dasar, kontraktor, dan pekerja binaan untuk memahami keperluan sebenar tenaga kerja industri pembinaan. Dari sudut dasar, boleh disimpulkan bahawa pihak berkuasa harus menumpukan pada peningkatan taraf pekerja, iaitu kemudahan yang lebih baik, sistem ganjaran yang adil, dan pengurusan masa yang lebih baik untuk memastikan kesihatan fizikal dan emosi pekerja. Dari sudut pandangan kontraktor industri pembinaan, dapat disimpulkan bahawa aspek yang paling penting dalam meningkatkan motivasi pekerja industri pembinaan adalah memberi tumpuan kepada kepimpinan penyayang, hubungan kerja yang baik, dan kebajikan pekerja dan persekitaran kerja sebagai strategi penting untuk meningkatkan motivasi pekerja. Dari sudut pandangan pekerja binaan, dapat disimpulkan bahawa meningkatkan motivasi pekerja adalah sangat penting untuk mewujudkan persekitaran kerja yang lebih baik dan selamat, yang boleh meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pekerja.

Oleh itu, bagi kajian lanjutan mengenai motivasi pekerja dalam industri pembinaan perlu diteruskan bagi mempertingkatkan amalan pengurusan sumber manusia selaras dengan industri yang sentiasa berubah. Beberapa cadangan untuk kajian lanjutan adalah untuk membandingkan faktor motivasi Generasi Z dan pekerja berpengalaman, keberkesanan motivasi bersepadu untuk pekerja tempatan dan asing, kesan penggunaan teknologi automasi dalam Revolusi Industri 4.0 terhadap kepuasan kerja, dan membandingkan faktor motivasi kontraktor daripada gred yang berbeza. Perluasan skop kajian ini diyakini boleh membawa kepada pembangunan pendekatan pengurusan modal insan yang lebih holistik, progresif dan empati, sekali gus meningkatkan kecekapan dalam organisasi dan mengangkat martabat pekerja sebagai tunjang utama industri pembinaan di negara ini.

Walau bagaimanapun, kajian ini mempunyai beberapa batasan termasuk bilangan responden yang terhad kepada kontraktor Gred G5. Ini bermakna bahawa penemuan kajian mungkin tidak boleh digunakan untuk kategori kontraktor lain, seperti G1-G3 dan G7. Selain itu, batasan pengumpulan data, di mana pekerja terlalu sibuk untuk mengambil bahagian dalam kajian, bermakna pemilihan responden bergantung kepada kesediaan setiap individu untuk mengambil bahagian. Ini boleh menyebabkan bias sampel. Penggunaan soal selidik sebagai alat pengumpulan data merupakan satu lagi batasan kajian, di mana responden mungkin cenderung untuk menjawab soalan dengan lebih positif berbanding situasi sebenar. Dapatan kajian berjaya mengenal pasti bahawa beban kerja dan jadual kerja merupakan faktor utama yang membawa kepada pengurangan motivasi pekerja, dan hubungan sosial dan kepimpinan memainkan peranan penting sebagai pemangkin dalam meningkatkan semangat kerja. Dapatan kajian telah membuktikan bahawa motivasi pekerja binaan boleh ditangani dengan berkesan dengan menggunakan pendekatan proaktif untuk menguruskan masa pekerja dan menyediakan ganjaran yang diperlukan untuk memastikan kejayaan projek pembinaan.

Penghargaan

Penulis merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada penyelia kajian atas bimbingan, nasihat dan tunjuk ajar yang diberikan sepanjang tempoh penyelidikan ini dijalankan sehingga terhasilnya makalah ini. Penghargaan ini juga ditujukan kepada pihak Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia atas sokongan yang diberikan. Segala bantuan dan kerjasama yang diberikan amat dihargai dan menjadi pemangkin kepada kejayaan penulisan makalah ini.

Konflik Kepentingan

Penulis mengumumkan bahawa tidak ada konflik kepentingan yang berkaitan dengan penerbitan makalah ini.

Sumbangan Penulis

Penulis mengesahkan sumbangan kepada kertas ini seperti berikut: **konsepsi dan reka bentuk kajian:** Nur Rumaishaa A'dnin Khairul Azwan, Seow Ta Wee; **pengumpulan data:** Nur Rumaishaa A'dnin Khairul Azwan; **analisis dan interpretasi hasil:** Nur Rumaishaa A'dnin Khairul Azwan ; **penyediaan draf manuskrip:** Nur Rumaishaa A'dnin Khairul Azwan; Seow Ta Wee. Semua penulis telah mengkaji hasil dan meluluskan versi terakhir manuskrip.

Rujukan

- Akademi Binaan Malaysia. (2023). *Program Kursus Kad Hijau CIDB (SICW)*. Akademi Binaan Malaysia. Dicapai pada 12 Jun 2025, daripada <https://akademibinaan.com.my/program-kursus-kad-hijau-cidb-sicw/>
- Alase, G., & Akinbo, T. M. (2021). Employee motivation and job performance: Empirical evidence from Nigeria. *Applied Journal of Economic Management and Social Sciences*, 2(2), 16–23. <https://doi.org/10.53790/ajmss.v2i2.20>
- Al-Suraihi, W.A., Samikon, S.A., Al-Suraihi, A.H.A. and Ibrahim, I. (2021) Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6, 1-10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>
- Ansah, S. K., & Tekpe, E. (2022). Influence of employees' motivational factors on total quality management implementation in the construction industry. *Journal of Engineering Research and Reports*, 23(1), 373–382. <https://doi.org/10.9734/jerr/2022/v23i12792>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resources management practice* (15th ed.)
- Awang, R. A., & Abd Rahim, M. H. I. (2022). Cabaran-cabaran kerjaya wanita masa kini dalam sektor industri pembinaan di tapak pembinaan. *Research in Management of Technology and Business*, 3(2), 423–440. <https://doi.org/10.30880/rmtb.2022.03.02.033>
- Berita Harian. (2022, September 9). Sektor pembinaan masih kekurangan pekerja. *Berita Harian*. Dicapai pada 9 September 2022, daripada <https://www.bharian.com.my/bisnes/lain-lain/2022/09/998186/sektor-pembinaan-masih-kekurangan-pekerja>
- CIDB. (2018). *Laporan Tahunan CIDB Malaysia 2018*. Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia. <https://www.cidb.gov.my/wp-content/uploads/2022/11/CIDB-Annual-Report-2018-compressed.pdf>
- CIDB. (2023, November 24). *Anugerah Fellowship: CIDB mengiktiraf 20 tokoh dalam industri pembinaan*. <https://www.cidb.gov.my/anugerah-fellowship-cidb-mengiktiraf-20-tokoh-dalam-industri-pembinaan/>
- CIDB. (2025). *Kontraktor*. Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia. <https://www.cidb.gov.my/kontraktor/>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Engineering Construction Industry Training Board. (2023). *Inspiring directions: Understanding career*
- Herman, S. S., Eaton, D., & Hasbollah, H. R. (2014). Motivation of quantity surveyors towards improved job performance in the Malaysian construction industry. *International Journal of Engineering and Management Research*, 2014.
- Hussain, A., Ahmed, M., & Khan, S. (2022). Source reduction and waste minimization in the construction industry. In *Sustainable construction and waste management* (Chapter 5, pp. 101–123). Elsevier.
- International Organization for Migration (IOM). (2021). *IOM Asia-Pacific Regional Data Hub: Regional secondary data review*. International Organization for Migration.

- Jarkas, A., & Bitar, C. (2012). Factors affecting construction labor productivity in Kuwait. *Journal of Construction Engineering and Management*, 138(7), 811–820.
- Jensen, J. D. (2018). Employee motivation: A leadership imperative. *International Journal of Business Administration*, 9(2), 93.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi: Kuantitatif dan kualitatif*. Prenada Media.
- Lai, I. D. J. W. F. (2023). Kepentingan penyeliaan tapak dalam pembinaan. *Institut Pembinaan Malaysia (IPM)*.
<https://ipm.my/kepentingan-penyeliaan-tapak-dalam-pembinaan/>
- Malik, M. H. A., & Musah, A. A. (2024). Compensation and benefits satisfaction on turnover intention among millennial employees in Malaysia construction sector: A conceptual study. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(1), 787–800. <https://doi.org/10.46886/IJARBS/v14-i1/9435>
- Mancini, D. (2010). Building organizational trust in virtual teams. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 3, 1-5.
- Marican, S. (2006). *Penyelidikan sains sosial: Pendekatan pragmatik*. Penerbit Edusystem Sdn. Bhd.
- Millenia, S. N. (2022). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Putren Kabupaten Nganjuk* (Skripsi, Universitas Nusantara PGRI Kediri). Universitas Nusantara PGRI Kediri.
https://repository.unpkediri.ac.id/5224/3/RAMA_61201_18102020268_0706108902_0728068702_01
- Mustapha, Z., Akomah, B. B., Mensah, D., Wisdom, G., & Tieru, C. K. (2024). Boosting construction workers' performances through motivation: A study in Ghana. *Built Environment Journal*, 21(2), 553.
<https://doi.org/10.24191/bej.v21i2.553>
- Muthuswamy, V., & Sharma, A. (2022). Motivation factors and their impact on the performance of employees in small businesses. *Vol. 10*(2).
- Nguyen, T. T., Nguyễn, Q. T., Nguyen, T. M. H., & Le, V. T. (2024). Analysis and evaluation of factors affecting the motivation of construction workers. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(5), 1112–1123.
<https://doi.org/10.55214/25768484.v8i5.1814>
- Nishitani, N., Sakakibara, H., & Akiyama, I. (2013). Short sleeping time and job stress in Japanese white-collar
- Nwachukwu, C., et al. (2020). Employee motivation and performance of selected construction companies in Rivers State. *International Journal of Engineering and Management Research*, 9(4), 18–27.
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of motivation on employee performance: A study of Alvan Ikoku Federal College of Education. *Journal of Management and Strategy*, 9(1), 53.
- Pallant, J. 2007. *SPSS Survival Manual: A Step-by-Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows*, hlm.3rd Editio. Berkshire, England: Open University Press. Dicapai Desember 20, 2024 daipada <https://doi.org/10.4324/9781003117452>
- Pheng, L. S., & Hou, L. S. (2019). *The economy and the construction industry* (pp. 21-54). PubMed Central.
- Pollack, J. (n.d.). *Employee motivation: Strategies & ideas for boosting work morale*. Pollack Peacebuilding Systems. Diakses pada 12 Jun 2025, dari <https://pollackpeacebuilding.com/blog/employee-motivation/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behaviour* (15th ed.). Pearson.
[https://www.mim.ac.mw/books/Organizational%20Behavior%20\(15e\).pdf](https://www.mim.ac.mw/books/Organizational%20Behavior%20(15e).pdf)
- Sukadarin, E. H., & Zakaria, J. (2025, April 8). *Sindrom Peter Pan dan beban kerja berlebihan, punca pekerja bersara awal?* Berita UTHM. <https://news.uthm.edu.my/ms/2025/04/sindrom-peter-pan-dan-beban-kerja-berlebihan-punca-pekerja-bersara-awal/>
- Xiao, C., Ye, J., Esteves, R. M., & Rong, C. (2015). Using Spearman's correlation coefficients for exploratory data analysis on big dataset. *Concurrency and Computation: Practice and Experience*, 28(14), 3866–3878.
<https://doi.org/10.1002/cpe>
- Zaharudin, MZF, Masrom, MAN, Sarpin, N., Yassin, AM, & Safri, S. (2023). Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Tekanan Kerja Dalam Kalangan Pekerja Sektor Pembinaan. *Penyelidikan dalam Pengurusan Teknologi dan Perniagaan*, 4(2)
- Zawawi, A. A., Bahron, A., & Amirul, S. R. (2014). Antecedents of occupational stress among the professionals in the construction industry: Moderating role of self-efficacy. *International Journal of Research in Management & Business Studies*, 1(2), 59–65. <https://doi.org/2348-6503>