



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 8409-8416

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Pekerjaan Proyek Konstruksi Gedung Bertingkat Di Bojonegoro

Nova Nevila Rodhi<sup>1✉</sup>

Universitas Bojonegoro

Email: [nova.nevila@gmail.com](mailto:nova.nevila@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penggunaan teknologi modern yang terus berkembang, demi meningkatkan kualitas yang lebih baik. Perkembangan proyek yang sejalan dengan berkembangnya teknologi harus dilakukan. Perusahaan yang berkembang di bidang jasa teknologi seperti konsultan dan penyedia jasa serta diikuti dengan sumber daya manusia yang memadai. Sehingga dalam merencanakan proyek perlu disesuaikan dengan perkembangan teknologi yang ada dan pemilihan SDM yang digunakan. Dalam penelitian ini metode yang akan digunakan adalah menggunakan metode pendekatan secara deskriptif. Secara umum, metodologi yang digunakan adalah menggabungkan antara penelitian kualitatif dengan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan studi kasus dan survei. Proses identifikasi faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada pekerjaan proyek konstruksi gedung bertingkat di Bojonegoro pada penelitian ini dilakukan dengan 2 tahap, pertama berdasarkan literatur review, kedua dilakukan berdasarkan validasi responden. Faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada pekerjaan proyek konstruksi gedung bertingkat di Bojonegoro dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut : 1. Hasil dari proses identifikasi berdasarkan literatur review diperoleh beberapa faktor yang dikelompokkan dalam 4 kriteria yaitu kompetensi, motivasi, aspek loyalitas dan disiplin kerja. 2. faktor yang harus paling dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja SDM pada proyek pembangunan gedung bertingkat di Bojonegoro adalah faktor kompetensi.

Kata Kunci: *Manajemen Proyek, Teknologi, Sumber Daya Manusia.*

## Abstract

The use of modern technology that continues to develop, in order to improve better quality. Project development in line with technological developments must be carried out. Companies that develop in the field of technology services such as consultants and service providers and are followed by adequate human resources. So that in planning a project it is necessary to adjust it to the development of existing technology and the selection of human resources used. In this study, the method that will be used is to use a descriptive approach method. In general, the methodology used is to combine qualitative research with quantitative research using a case study and survey approach. The process of identifying factors that influence human resource performance in high-rise building construction projects in Bojonegoro in this study was carried out in 2 stages, the first based on literature review, the second based on respondent validation. Factors that influence human resource performance in high-rise building construction projects in Bojonegoro can be concluded as follows: 1. The results of the identification process based on literature review obtained several factors that are grouped into 4 criteria, namely competence, motivation, loyalty aspects and work discipline. 2. The factor that must be most considered in improving HR performance in high-rise building construction projects in Bojonegoro is the competency factor

Keyword: *Human Resources, Project Management, Technology*

## PENDAHULUAN

Penggunaan teknologi modern yang terus berkembang, demi meningkatkan kualitas yang lebih baik. Perkembangan proyek yang sejalan dengan berkembangnya teknologi harus dilakukan. Perusahaan yang berkembang di bidang jasa teknologi seperti konsultan dan penyedia jasa serta diikuti dengan sumber daya manusia yang memadai. Sehingga dalam merencanakan proyek perlu disesuaikan dengan perkembangan teknologi yang ada dan pemilihan SDM yang digunakan.

Salah satu hal yang menjadi faktor menunjang keberhasilan proyek adalah tersedianya berbagai sumber daya manusia yang memadai dan expert dibidangnya. Sehingga perusahaan jasa konstruksi terus maju dan berkembang serta mendapatkan profit oriented yang baik pula. Banyak aspek yang harus dimiliki oleh setiap tenaga kerja dan harus dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut. Aspek- aspek tersebut meliputi aspek kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja. Jika aspek sumber daya manusia tersebut dapat dipenuhi, maka kinerja pekerja akan meningkat sehingga produktivitas SDM tersebut juga meningkat.

Dalam meningkatkan kualitas hasil, maka perusahaan berupaya untuk meningkatkan kualitas jasa yang diberikan dengan melalui pembuatan perencanaan proyek yang terstruktur, sehingga lebih optimal dalam penggunaan sumber daya yang akan berdampak pada efektivitas kinerja SDM internal dalam perusahaan.

Salah satu faktor yang menunjang keberhasilan proyek diantaranya manajemen proyek yang baik dan tersedianya sumber daya manusia yang memadai serta sesuai dengan kebutuhan. Jika sumber daya manusia memadai, maka proyek akan berjalan lancar dan perusahaan semakin berkembang serta mendapatkan profit oriented yang baik pula. Banyak hal yang perlu diperhatikan bagi setiap tenaga kerja agar dapat mendukung dan memenuhi tercapainya tujuan organisasi. Aspek – aspek tersebut antara lain : kompetensi, motivasi, loyalitas, dan disiplin kerja. Apabila empat aspek tersebut tercapai, Jika hal tersebut terpenuhi, maka kinerja semakin meningkat dan produktivitas juga meningkat.

Kinerja dapat terukur, jika individu tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun dalam pelaksanaan proyek, terkadang penyedia jasa kurang memperhatikan aspek tersebut karena penyedia jasa ingin memperoleh keuntungan lebih dan menekan biaya operasional seminimal mungkin. Dengan sumber daya yang berkualitas, diharapkan segala aktifitas kinerja manajemen proyek dapat dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan. Dengan uraian di atas, maka perlu adanya kajian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada pekerjaan proyek konstruksi gedung bertingkat di Bojonegoro .

Menurut Husein, 2011 bahwa manajemen adalah suatu ilmu pengetahuan tentang seni memimpin organisasi yang terdiri atas kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap sumber-sumber daya yang terbatas dalam usaha mencapai tujuan dan sasaran yang efektif dan efisien. Sehingga proses dan penggunaan manajemen proyek dapat tercapai. Berikut ini merupakan gambaran proses manajemen proyek secara umum. Menurut Rani, 2016, bahwa Proyek adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan waktu dan sumber daya terbatas untuk mencapai hasil akhir yang ditentukan. Sehingga dalam mencapai hasil akhir, kegiatan proyek dibatasi oleh anggaran, jadwal, dan mutu, yang dikenal sebagai tiga kendala (*triple constraint*).

Menurut Ervianto, 2005, bahwa manajemen proyek adalah semua perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian serta koordinasi suatu proyek dari awal (gagasan) hingga berakhirnya proyek untuk menjamin pelaksanaan proyek secara tepat waktu, tepat biaya, dan tepat mutu. Berikut ini merupakan gambaran sistem manajemen proyek pada umumnya Manajemen Proyek.

Menurut Husein, 2011 fungsi dari manajemen proyek adalah :

1. Memimpin dan mengarahkan segala sumber daya yang ada dalam proyek untuk mencapai sasaran proyek
2. Kewajiban dan tanggung jawab proyek.
3. Menjamin terselenggaranya proyek serta tersedianya fasilitas pendukung yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
4. Menjamin terselenggaranya administrasi kegiatan penanganan proyek berdasarkan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati.
5. Menjamin tersedianya material, tenaga kerja, dan peralatan yang sesuai dengan jadwal yang telah dibuat.
6. Menjamin terlaksananya pengendalian, biaya, mutu, dan waktu serta keselamatan kerja

Sedangkan wewenang manajemen proyek adalah :

1. Mengarahkan dan memimpin seluruh kegiatan proyek.
2. Mengarahkan, memimpin, kegiatan penilaian hasil progress proyek.
3. Mengawasi, mengendalikan, persediaan alat, material, dan tenaga kerja.
4. Mengawasi, mengendalikan, cashflow proyek
5. Mengarahkan tindakan perbaikan pekerjaan.
6. Memimpin dan mengambil keputusan dalam rapat – rapat internal proyek.

Menurut Husein, A., 2011 berpendapat bahwa manajemen sumber daya adalah pengelolaan yang cukup besar, sumber daya manusia merupakan objek sekalipun subyek. Hal ini karena pengambilan keputusan mengenai kuantitas dan kualitasnya harus diperhatikan dengan cermat, sehingga sumber daya tetap dengan kualitas yang memadai. Dalam menentukan alokasi sumber daya, maka yang perlu dipertimbangkan antara lain:

1. Jumlah sumber daya yang tersedia untuk kebutuhan proyek.
2. Kondisi keuangan yang akan digunakan untuk membayar sumber daya.
3. Produktivitas sumber daya.
4. Kemampuan dan kapasitas sumber daya
5. Efektivitas efisiensi sumber daya

Untuk itu sumber daya manusia dalam suatu proyek dikategorikan sebagai tenaga kerja.

### *Effectivitas*

Efektif merupakan hasil penggunaan sumber daya dan kegiatan sesuai dengan sarannya yang meliputi kualitas, biaya, waktu, dan lain-lainnya. Sehingga efisien dapat diartikan penggunaan sumber daya dan pemilihan sub-kegiatan secara tepat yang

meliputi jumlah, jenis, saat penggunaan sumber lain dan lain-lain. Oleh karena itu, manajemen pada suatu proyek merupakan suatu hal yang tidak dapat diabaikan begitu saja. Karena anpa hal ini, proyek akan sulit berjalan sesuai dengan harapan baik berupa biaya, waktu maupun kualitas.

Manajemen proyek merupakan suatu pendekatan /metode untuk mengelola suatu proyek dengan efektif dan efisien. Sehingga sistem ini hadir sebagai perangkat untuk membantu mengelola kegiatan-kegiatan berbentuk proyek,.Tanpa manajemen proyek maka, suatu proyekakan sulit dieksekusi baik dari segi biaya, waktu, atau bahkan kualitasnya.

Kompetensi, Motivasi, Loyalitas, dan Disiplin Kerja

Menurut Dewi, 2016 bahwa Kompetensi merupakan aspek – aspek pribadi yang dapat diukur, terukur dan esensial untuk dapat pencapaian kinerja yang berhasil. Motivasi adalahenergi yang digunakan untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yangberpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara terhadap perilaku, tenaga danwaktunya berdasarkan tempat lingkungan kerja.

Loyalitas, merupakan sikap danperbuatan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujurdalam bekerja, menciptakan hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja serta bawahan dalam menyelesaikan permasalahan atau perbedaan pendapat. Disiplin Kerja, merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerja, mencakup peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Sehingga dalam penyelesaian tugas, menjaga citra perusahaan dan bersedia bekerja dengan jangka waktu yang panjang dan ditentukan.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang akan digunakan adalah menggunakan metode pendekatan secara deskriptif. Secara umum, metodologi yang digunakan adalah menggabungkan antara penelitian kualitatif dengan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan studi kasus dan survei. Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan jasa konstruksi di kabupaten Bojonegoro dengan metode literatur review.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses identifikasi faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada pekerjaan proyek konstruksi gedung bertingkat di Bojonegoro pada penelitian ini dilakukan dengan 2 tahap, pertama berdasarkan literatur review, kedua dilakukan berdasarkan validasi responden.

Hasil dari proses identifikasi berdasarkan *literatur review* diperoleh beberapa faktor yang dikelompokkan dalam 4 kriteria sebagaimana tertera dalam tabel 1

Tabel 1. hasil identifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada pekerjaan proyek konstruksi gedung bertingkat di Bojonegoro

No.	Kriteria	Sub Kriteria	Sumber
1	Kompetensi	Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> )	Sanjaya 2019, Wibowo dan Soekiman 2021, Dewanto dan Herbawani, 2021, Willy dan Sekarsari, 2020, Rodhi dan Sari, 2024
		Keterampilan ( <i>Skill</i> )	Sanjaya 2019, Wibowo dan Soekiman 2021, Dewanto dan Herbawani, 2021, Willy dan Sekarsari, 2020, Rodhi dan Sari, 2024
		Sikap ( <i>Attitude</i> )	Sanjaya 2019, Wibowo dan Soekiman 2021, Dewanto dan Herbawani, 2021, Willy dan Sekarsari, 2020, Rodhi dan Sari, 2024
		Minat ( <i>Interest</i> )	Sanjaya 2019, Wibowo dan Soekiman 2021, Dewanto dan Herbawani, 2021, Willy dan Sekarsari, 2020, Rodhi dan Sari, 2024
2	Motivasi	Kebutuhan Fisiologis	Sanjaya 2019, Wibowo dan Soekiman 2021, Dewanto dan Herbawani, 2021, Willy dan Sekarsari, 2020, Rodhi dan Sari, 2024
		Kebutuhan Sosial	Sanjaya 2019, Wibowo dan Soekiman 2021, Dewanto dan Herbawani, 2021, Willy dan Sekarsari, 2020, Rodhi dan Sari, 2024
		Kebutuhan akan Penghargaan	Sanjaya 2019, Wibowo dan Soekiman 2021, Dewanto dan Herbawani, 2021, Willy dan Sekarsari, 2020, Rodhi dan Sari, 2024
		Aktualisasi Diri	Sanjaya 2019, Wibowo dan Soekiman 2021, Dewanto dan Herbawani, 2021, Willy dan Sekarsari, 2020, Rodhi dan Sari, 2024
3	Aspek Loyalitas	Ketaatan dan Kepatuhan	Sanjaya 2019, Wibowo dan Soekiman 2021, Dewanto dan Herbawani, 2021, Willy dan Sekarsari, 2020, Rodhi dan Sari, 2024

		Tanggung Jawab	Sanjaya 2019, Wibowo dan Soekiman 2021, Dewanto dan Herbawani, 2021, Willy dan Sekarsari, 2020, Rodhi dan Sari, 2024
		Pengabdian	Sanjaya 2019, Wibowo dan Soekiman 2021, Dewanto dan Herbawani, 2021, Willy dan Sekarsari, 2020, Rodhi dan Sari, 2024
		Kejujuran	Sanjaya 2019, Wibowo dan Soekiman 2021, Dewanto dan Herbawani, 2021, Willy dan Sekarsari, 2020, Rodhi dan Sari, 2024
4	Disiplin Kerja	Kepatuhan	Sanjaya 2019, Wibowo dan Soekiman 2021, Dewanto dan Herbawani, 2021, Willy dan Sekarsari, 2020, Rodhi dan Sari, 2024
		Kebiasaan	Sanjaya 2019, Wibowo dan Soekiman 2021, Dewanto dan Herbawani, 2021, Willy dan Sekarsari, 2020, Rodhi dan Sari, 2024
		Kesepakatan	Sanjaya 2019, Wibowo dan Soekiman 2021, Dewanto dan Herbawani, 2021, Willy dan Sekarsari, 2020, Rodhi dan Sari, 2024
		SOP	Sanjaya 2019, Wibowo dan Soekiman 2021, Dewanto dan Herbawani, 2021, Willy dan Sekarsari, 2020, Rodhi dan Sari, 2024

(Sumber: Menyarikan beberapa rujukan, 2024)

## SIMPULAN

Faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada pekerjaan proyek konstruksi gedung bertingkat di Bojonegoro dapat di ambil kesimpulan diperoleh beberapa faktor yang dikelompokkan dalam 4 kriteria yaitu kompetensi, motivasi, aspek loyalitas dan disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ervianto, W. I, 2002, Manajemen Proyek Konstruksi, Edisi Revisi, Andi, Yogyakarta Fahan, T., 2005, Analisis Efisiensi Penggunaan alat Berat, UII, Yogyakarta
- Dewi DP, I Gusti Ketut Sudipta, Dewi SuciSetyowati, 2016, Analysis On The Aspects Of Human Resources Toward The Performance On The Construction Project In The Regency Of Badung.
- Fassa F, Wibowo A, dan Soekiman A, 2021, Sumber Daya Manusia di Industri Konstruksi Periode 2011–2020: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi: Sebuah Tinjauan Sistematis. Simposium Nasional Teknologi Infrastruktur Abad ke-21. Yogyakarta, 25-26 Januari 2021.
- Hari Zakariya, Suhartinah, dan Aditya Surya Manggala, 2013, Analisa Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Proyek Pembangunan Gedung, UMJ
- Husein, A., 2011, Manajemen Proyek, Perencanaan, Penjadwalan, dan Pengendalian Proyek, Andi, Yogyakarta
- Kiswati, S dan Chasanah, U (2019), Perencanaan Manajemen Proyek Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Sumber Daya Manusia di Semarang Jawa Tengah.  
<https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/293835/Jurnal-Perencanaan-Manajemen-Proyek-Genap-1920-Sri-Kiswati.pdf>
- Rani, H.A., 2016, Manajemen Proyek Konstruksi, Edisi 1, Yogyakarta
- Soeharto, I., 1999, Manajemen Proyek Dari Konseptual sampai Operasional, edisi Kedua, Anggota IKAPI, Erlangga, Jakarta
- Sudipta, I., G.,K., 2013, Studi Manajemen Terhadap Sumber Daya Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi, Denpasar
- Widiasanti Irika, Lenggogeni, 2013 Manajemen Konstruksi, Anggota Ikapi, Bandung.
- Willy Y dan Sekarsari J, 2020, Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi. JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil Vol. 3, No. 3, Agustus 2020: hlm 523-532
- Sanjaya IPA, 2019, Analisis Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Proyek Konstruksi. Program Studi Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Udayana 2019