

ANALISIS FAKTOR KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA PROYEK KONSTRUKSI GEDUNG LAPAS DI RIAU TAHUN 2021-2022

Poniman¹⁾, Hendra Suherman²⁾, Zuherna Mizwar³⁾

Program Studi Magister Teknik Sipil, Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan, Universitas Bung Hatta

e-mail: poniman2020ubh@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis faktor kinerja sumber daya manusia pada proyek konstruksi gedung Lapas di Riau dan memberikan rekomendasi untuk mencari faktor dominan kinerja sumber daya manusia pada proyek konstruksi gedung di Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Pekerjaan Umum (PU), Konsultan pengawas, kontraktor yang melaksanakan proyek konstruksi gedung lapas di Riau. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, dimana pengambilan data dengan menggunakan kuesioner, sedangkan pengolahan data dilakukan dengan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Hasil penelitian menunjukkan ada 8 faktor kinerja sumber daya manusia yaitu seperti faktor kemampuan bekerja, lingkungan kerja, disiplin, kompensasi, pengalaman, kompetensi, motivasi, loyalitas. Dari pengolahan data didapatkan 9 faktor baru yang terbentuk yang menjadi faktor dominan yaitu faktor profesionalitas dan tanggung jawab, dapat dilihat pada tabel *Total Variance Explained* yang menunjukkan persen of *variance* terbesar adalah faktor profesionalitas dan tanggung jawab dengan tingkat persentase *extraction* yaitu sebesar 14,518%. Dari 9 faktor kinerja sumber daya manusia tersebut yang paling dominan adalah profesionalitas dan tanggung jawab dengan variabel dari variabel loyal dalam penerapan aturan perusahaan, kesanggupan dalam menaati peraturan manajemen proyek, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, mampu bekerja secara optimal, efektif dan efisien, dan memberikan sepenuhnya waktu, tenaga, dan pikiran terhadap penyelesaian pekerjaan.

Katakunci: Analisis, faktor kinerja sumber daya manusia, proyek konstruksi.

PENDAHULUAN

Semmy, (2018), berpendapat bahwa kegiatan proyek dapat diartikan sebagai kegiatan yang bersifat sementara yang berlangsung dalam jangka waktu terbatas, dengan sumber dana tertentu dan dimaksudkan untuk melaksanakan pekerjaan yang sarannya telah dilampirkan dalam kontrak kerja.

Sumber Daya Manusia merupakan usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi dengan memberikan kualitas usaha seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa serta mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat (Sumarsono, 2003).

Kinerja juga merupakan implementasi dan rencana yang telah disusun organisasi. Implementasi tersebut dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan tenaga kerja akan mempengaruhi perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2010).

Dalam pekerjaan konstruksi dibutuhkan sumber daya yang memadai, baik dari sumber daya manusia maupun sumber daya alamnya. Pentingnya kinerja yang baik dari sumber daya manusia yang berkualitas dibidangnya menjadi sangat penting dalam mencapai keberhasilan pelaksanaan proyek konstruksi di Indonesia.

Menurut Moehariono, (2010), Beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dalam pengukuran kinerja adalah:

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang membentuk keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci
3. Mengukur tingkat capaian dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan

mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

Salah satu contohnya pada pelaksanaan proyek konstruksi gedung lapas yang ada di Riau tahun 2021-2022.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), mengatakan metode pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Pekerjaan Umum (PU), Konsultan pengawas, kontraktor yang melaksanakan proyek konstruksi gedung di Riau.

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Penelitian ini menggunakan tabulasi data kode, yaitu tabel frekuensi yang diperoleh dari data responden saat penyebaran kuesioner. Pengolahan data dilakukan dengan SPSS, kemudian dilakukan validasi pakar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Tujuan Pertama Penelitian

Analisis Pengolahan data yang dilakukan untuk memperoleh jawaban dari tujuan pertama penelitian ini yaitu menggunakan tinjauan pustaka yang berguna untuk memperoleh dasar teori yang digunakan sesuai dengan penelitian yang akan diteliti, untuk mendapatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada proyek konstruksi gedung Lapas di Riau. Langkah yang dilakukan untuk analisis tujuan pertama penelitian adalah melakukan uji validitas untuk mengetahui apakah sesuatu yang diukur dapat dikatakan Valid.

Berdasarkan hasil uji validitas pada masing-masing variabel kinerja sumberdaya manusia, diperoleh hasil analisis bahwa semua variabel penelitian dinyatakan valid, karena nilai r hitung $>$ nilai r tabel, dan variabel penelitian dapat digunakan untuk analisis tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana kuesioner dapat menghasilkan jawaban yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan *cronbach alpha* dengan kriteria jika

cronbach alpha lebih besar dari 0,60, maka kuesioner dapat dikatakan reliabel. Dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan masing-masing di atas 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa kuisisioner dapat dinyatakan reliabel.

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas maka uji berikutnya yaitu uji KMO dan Bartlett's. Berdasarkan hasil uji KMO dan Bartlett's dinyatakan bahwa semua faktor ataupun variabel telah memenuhi syarat yaitu dengan indikator nilai uji KMO > 0,5, hal ini menunjukkan kecukupan dari jumlah sampel serta faktor ataupun variabel kinerja sumber daya manusia. Dari hasil analisis ini juga dinyatakan bahwa faktor ataupun variabel dapat digunakan untuk analisis tahap selanjutnya.

Pembahasan Tujuan Pertama Penelitian

Dari tahapan analisis untuk tujuan pertama penelitian, yaitu mengidentifikasi faktor-faktor kinerja sumber daya manusia, maka dari faktor-faktor yang telah ditemukan dari dasar teori ataupun tinjauan pustaka dan dilakukan tahapan analisis dengan melakukan uji validitas dimana hasil uji validitas semua variabel dinyatakan valid, karena telah memenuhi indikator dari uji validitas yaitu nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel sedangkan untuk uji reliabilitas dinyatakan bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi yang andal. Hal ini menyatakan bahwa terdapat konsistensi jawaban responden dari pertanyaan-pertanyaan pada angket kuisisioner. Dari hasil uji KMO dan Bartlett's diperoleh hasil dimana kemampuan bekerja diperoleh hasil sebesar 0,739, lingkungan kerja sebesar 0,761, disiplin sebesar 0,704, kompensasi sebesar 0,627, pengalaman sebesar 0,693, kompetensi sebesar 0,647, motivasi sebesar 0,628 dan loyalitas sebesar 0,699. Maka dapat disimpulkan bahwa semua faktor merupakan faktor yang teridentifikasi dan hal ini dibuktikan dari tahapan analisis yang telah dilakukan. Dari hasil identifikasi diperoleh 8 faktor kinerja sumber daya manusia yang berhubungan dengan keberhasilan proyek yaitu faktor kemampuan bekerja, pengalaman, disiplin, kompensasi, lingkungan kerja, kompetensi, motivasi dan loyalitas.

Analisis Data Tujuan Kedua Penelitian

Analisis faktor menghendaki bahwa matriks data harus memiliki korelasi agar dapat dilakukan analisis faktor. Dari tahapan analisis faktor yang dilakukan diperoleh nilai *Measures of Sampling Adequacy* (MSA) didapat 36 variabel yang memenuhi uji *anti-image matrices* dengan nilai *Measures of Sampling Adequacy* (MSA) lebih besar dari 0,5. sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing indikator memiliki korelasi yang diharapkan. Berdasarkan uji *Communalities* dinyatakan bahwa 36 variabel yang memenuhi syarat untuk uji *Communalities* dengan catatan dari 36 variabel ini telah layak dari hasil uji *anti-image matrices*, sehingga 36 variabel ini yang digunakan untuk analisis lebih lanjut. Dari nilai *Squared Loadings* diperoleh 11 komponen yang terbentuk dengan persentase kumulatif dari 11 komponen tersebut yaitu 69,916%. Faktor *loading* merupakan angka yang menunjukkan besarnya korelasi antara suatu variabel dengan faktor yang terbentuk. Dari Faktor *Loading* diperoleh 11 faktor baru yang terbentuk dari pembagian masing-masing variabel pada *component matrix*, akan tetapi ada 2 faktor yang memiliki satu variabel yaitu faktor 10 dan faktor 11, sehingga kedua faktor tersebut tidak dapat digunakan untuk penelitian baru. Sehingga untuk tahapan analisis selanjutnya hanya 9 (Sembilan) faktor dan variabel baru yang terbentuk yang dapat digunakan, dari 9 faktor baru yang terbentuk yang menjadi faktor dominan yaitu faktor profesionalitas dan tanggung jawab

Pembahasan Tujuan Kedua Penelitian

Berdasarkan tujuan kedua penelitian yaitu menentukan faktor dominan kinerja sumber daya manusia pada proyek konstruksi gedung lapas di Riau. Dari hasil analisis faktor diperoleh bahwa faktor dominan kinerja sumber daya manusia yaitu faktor profesionalitas dan tanggung jawab dengan tingkat persentase *extraction* yaitu sebesar 14,518%. Komponen dari faktor profesionalitas dan tanggung jawab yaitu, loyal dalam penerapan aturan perusahaan, kesanggupan dalam mentaati peraturan manajemen proyek, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, mampu bekerja secara optimal, efektif dan efisien, dan memberikan sepenuhnya waktu, tenaga, dan pikiran terhadap penyelesaian pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian terkait dengan kajian faktor kinerja sumber daya manusia pada proyek konstruksi gedung lapas di Riau, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis identifikasi diperoleh 9 faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada proyek konstruksi gedung lapas di Riau, dimana hasil dari identifikasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu Profesionalitas dan Tanggung Jawab, Keahlian dan Karakter, Interaksi dan Kemampuan, Potensi dan Keahlian, Pengalaman SDM, Manajemen dan Komunikasi, Kerjasama dan Penghargaan, Loyalitas, dan Disiplin.
2. Berdasarkan analisis yang menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada proyek gedung lapas di Riau ialah faktor profesionalitas dan tanggung jawab dengan tingkat persentase *extraction* yaitu sebesar 14,518% yang terdiri dari variabel loyal dalam penerapan aturan perusahaan, kesanggupan dalam mentaati peraturan manajemen proyek, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, mampu bekerja secara optimal, efektif dan efisien, dan memberikan sepenuhnya waktu, tenaga, dan pikiran terhadap penyelesaian pekerjaan.

Saran

Dari hasil penelitian ini terkait dengan kajian faktor kinerja sumber daya manusia pada proyek konstruksi gedung, maka penulis memberikan beberapa saran penelitian yaitu :

1. Setiap perusahaan kontraktor harus dapat memberikan fasilitas kenyamanan, pelatihan serta kesesuaian gaji pada sumber daya manusia yang dilibatkan dalam pelaksanaan proyek agar diperoleh peningkatan kemampuan bagi setiap sumber daya manusia.
2. Untuk peneliti selanjutnya disarankan dengan jumlah responden yang lebih banyak karena semakin banyak responden, maka hasil penelitian akan semakin valid dengan kondisi yang terjadi di lapangan dan juga menggunakan referensi yang lebih lengkap karena referensi dan tinjauan pustaka yang digunakan dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian.
3. Diharapkan penelitian ini akan ada pengembangan lebih lanjut mengenai faktor-faktor sumber daya manusia pada pekerjaan proyek konstruksi gedung dengan ruang lingkup penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Semmy S.W. Rumampuk. (2019). Analisis faktor-faktor penyebab keterlambatan pada pembangunan puskesmas aertembaga kota bitung. Tomohon, Manado. Jurnal Realtech.
- Sumarsono, Sonny. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Wibowo.(2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press, Jakarta.

Moehiono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta,.

Sugiyono (2019). Metode *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, dan R&D. Bandung: Alfabeta.