

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KONTRAKTOR PELAKSANA PROYEK PEMBANGUNAN  
GEDUNG DPRD KABUPATEN BANGLI TAHUN ANGGARAN  
2021**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Oleh:**

**NYOMAN AGUS TRESNA KUSUMAWARDANA  
1815124125**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
JURUSAN TEKNIK SIPIL  
PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PROYEK  
KONSTRUKSI  
2022**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KONTRAKTOR PELAKSANA PROYEK PEMBANGUNAN  
GEDUNG DPRD KABUPATEN BANGLI TAHUN ANGGARAN  
2021**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Oleh:**

**NYOMAN AGUS TRESNA KUSUMAWARDANA**

**1815124125**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
JURUSAN TEKNIK SIPIL  
PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PROYEK  
KONSTRUKSI  
2022**



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
POLITEKNIK NEGERI BALI

Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali – 80364  
Telp. (0361) 701981 (hunting) Fax. 701128  
Laman : [www.pnb.ac.id](http://www.pnb.ac.id), Email : [poltek@pnb.ac.id](mailto:poltek@pnb.ac.id)

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KONTRAKTOR PELAKSANA  
PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG DPRD KABUPATEN BANGLI  
TAHUN ANGGARAN 2021**


Oleh :

Nama Mahasiswa : Nyoman Agus Tresna Kusumawardana  
NIM : 1815124125


Laporan ini Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Menyelesaikan Program Pendidikan Diploma IV Pada Jurusan Teknik Sipil  
Politeknik Negeri Bali

Disetujui oleh :

Pembimbing I

  
Ir. I Made Tapa Yasa, M.Si  
NIP. 196004211990031003

Bukit Jimbaran, 25 - 8 - 2022  
Pembimbing II

  
I Nyoman Anom Purwa Winaya, ST.,M.Si  
NIP. 197808242002121003

Disahkan,

Politeknik Negeri Bali  
Ketua Jurusan Teknik Sipil

  
Ir. I Wayan Sudiasa, M.T.  
NIP. 196506241991031002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
POLITEKNIK NEGERI BALI

POLITEKNIK NEGERI BALI Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali – 80364  
Telp. (0361) 701981 (hunting) Fax. 701128  
Laman : [www.pnb.ac.id](http://www.pnb.ac.id), Email : [poltek@pnb.ac.id](mailto:poltek@pnb.ac.id)

---

**SURAT KETERANGAN TELAH MENYELESAIKAN SKRIPSI  
JURUSAN TEKNIK SIPIL**

---

Yang bertanda tangan dibawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi Prodi Prodi D IV  
Manajemen Proyek Konstruksi Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Bali  
menerangkan bahwa:

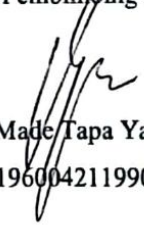
Nama Mahasiswa : Nyoman Agus Tresna Kusumawardana  
NIM : 18151241125  
Jurusan / Program Studi : Teknik Sipil / D-IV Manajemen Proyek Konstruksi  
Judul : Pengaruh Penerapan Manajemen Sumber Daya  
Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Kontraktor  
Pelaksana Proyek Pembangunan Gedung DPRD  
Kabupaten Bangli Tahun Anggaran 2021.

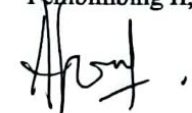
Telah dinyatakan selesai menyusun Skripsi dan bisa diajukan sebagai bahan ujian  
comprehensif.

Bukit Jimbaran, 15 - 8 - 2022

Pembimbing I

Pembimbing II,

  
(Ir. I Made Tapa Yasa, M.Si)  
NIP. 196004211990031003

  
(I Nyoman Anom Purwa Winaya, ST.,M.Si)  
NIP. 197808242002121003

Disahkan

Politeknik Negeri Bali  
Jurusan Teknik Sipil



(Ir. I Wayan Sudiasa, MT.)  
NIP. 196506241991031002



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
POLITEKNIK NEGERI BALI

Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali – 80364

Telp. (0361) 701981 (hunting) Fax. 701128

Laman : [www.pnb.ac.id](http://www.pnb.ac.id), Email : [poltek@pnb.ac.id](mailto:poltek@pnb.ac.id)

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Nyoman Agus Tresna Kusumawardana  
NIM : 1815124125  
Jurusan / Program Studi : Teknik Sipil / D4 Manajemen Proyek Konstruksi  
Tahun Akademik : 2022  
Judul : Pengaruh Penerapan Manajemen Sumber Daya  
Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Kontraktor  
Pelaksana Proyek Pembangunan Gedung DPRD  
Kabupaten Bangli Tahun Anggaran 2021.

Demikianlah keterangan ini saya buat dan apabila ada kesalahan  
dikemudian hari, maka saya bersedia untuk mempertanggung jawabkan.

Bukit Jimbaran, 15 - 8 - 2022



(Nyoman Agus Tresna Kusumawardana)

# **PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KONTRAKTOR PELAKSANA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG DPRD KABUPATEN BANGLI TAHUN ANGGARAN 2021**

## **Abstrak**

Keberhasilan proyek konstruksi dapat dilihat dari sumber daya yang ada seperti modal, teknologi, metode dan manusia (tenaga kerja). Keberhasilan tersebut di pengaruhi oleh faktor-faktor penting, salah satunya adalah sumber daya manusianya. Tenaga kerja merupakan suatu komponen yang paling dominan maka dari itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik dapat menimbulkan kendala pada pelaksanaan proyek konstruksi seperti waktu pelaksanaan yang terlambat, biaya membengkak dan kualitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan rencana. Parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Tempat penelitian pada penelitian ini yaitu pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kabupaten Bangli. Adapun sampel yang di ambil yaitu Struktur Organisasi Kontraktor Pelaksana. Ada 3 faktor yang meningkatkan produktivitas kerja yaitu faktor kompetensi sumber daya manusia, faktor lingkungan kerja dan faktor motivasi kerja. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu berapakah besar pengaruh faktor kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja, berapakah besar faktor lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dan berapakah besar pengaruh faktor motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Adapun besar pengaruh dari ketiga faktor tersebut yaitu pada faktor kompetensi sumber daya manusia sebesar 94% dengan pernyataan pengalaman kerja membuat pekerja lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya, faktor lingkungan kerja sebesar 93% dengan pernyataan kerja sama antar rekan kerja membuat pekerjaan lebih mudah untuk dikerjakan dan pada faktor motivasi kerja sebesar 100% dengan pernyataan kesesuaian gaji membuat pekerja bersemangat untuk bekerja dengan baik.

*Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja*

**THE EFFECT OF THE APPLICATION OF HUMAN RESOURCE  
MANAGEMENT ON WORK PRODUCTIVITY OF THE CONTRACTOR  
IMPLEMENTING THE BANGLI REGENCY DPRD BUILDING  
CONSTRUCTION PROJECT FOR THE 2021 FISCAL YEAR**

**Abstract**

*The success of a construction project can be seen from the existing resources such as capital, technology, methods and people (labor). The success of the influence mentioned above is due to important factors, one of which is human resources. Manpower is the most dominant component, therefore it is necessary to have good human resource management. Poor management of human resources can cause problems in the implementation of construction projects such as late implementation times, inflated costs and the quality of work that is not in accordance with the plan. The parameter that can be used to assess the quality of human resources is work productivity. Productivity is the ability of employees to produce compared to the inputs used. The place of research in this research is the Bangli Regency DPRD Building Development Project. The sample taken is the Organizational Structure of the Implementing Contractor. There are 3 factors that increase work productivity, namely the competence of human resources, work environment factors and work motivation factors. The formulation of the problem in this study is how much influence the competence of human resources has on work productivity, how big is the work environment factor on work productivity and how big is the influence of motivational factors on work productivity. The major influence of these three factors is on the human resource factor of 94% with a statement that the experience of workers is easier to do work, the work environment factor is 93% with a statement that cooperation between co-workers makes work easier to do and on the work motivation factor. by 100% with the statement that the salary makes workers eager to do a good job.*

*Keywords: Work Productivity, Human Resource Competence, Work Environment, Work Motivation*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi dengan judul "**Pengaruh Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Struktur Organisasi Kontraktor Pelaksana pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kabupaten Bangli**" yang bertujuan untuk melengkapi salah satu syarat kelulusan Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Bali. Selama penyusunan skripsi ini dilakukan, banyak hambatan yang ditemukan. Hal ini tidak terlepas dari keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Akan tetapi berkat bantuan dari berbagai pihak hambatan-hambatan tersebut dapat diatasi. Untuk itu melalui kesempatan yang baik ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali.
2. Bapak Ir. I Wayan Sudiasa, M.T, selaku Ketua Jurusan Teknik Sipil, Politeknik Negeri Bali.
3. Bapak Ir. I Nyoman Suardika, M.T selaku Sekretaris Jurusan Teknik Sipil, Politeknik Negeri Bali.
4. Bapak Made Sudiarsa, ST, MT, selaku Ketua Program Studi D IV Manajemen Proyek Konstruksi, Jurusan Teknik Sipil, Politeknik Negeri Bali.
5. Bapak Ir. I Made Tapa Yasa, M.Si, Selaku pembimbing 1 yang telah membimbing dan memberikan masukan kepada penulis.
6. Bapak I Nyoman Anom Purwa Winaya, ST., M.Si, Selaku pembimbing 2 yang telah membimbing dan memberikan masukan kepada penulis.
7. Keluarga yang selalu memberi dukungan baik materi maupun spiritual.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang penulis



miliki. Maka dari itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak.

Denpasar, 23 Agustus 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b>	
<b>SURAT TELAH MENYELESAIKAN SKRIPSI</b>	
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.3 Tujuan.....	4
1.4 Manfaat.....	4
1.5 Batasan Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.4 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	12
2.2.2 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia .....	12
2.2.3 Indikator Kompetensi .....	13
2.3 Lingkungan Kerja.....	14
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.3.2 Dimensi Lingkungan Kerja.....	14
2.4 Keselamatan dan Kesehatan (K3) .....	15
2.4.1 Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) .....	16
2.4.2 Lingkungan Kerja/tempat kerja .....	16

2.5 Motivasi Kerja.....	17
2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	17
2.5.2 Indikator Motivasi Kerja.....	17
2.6 Produktivitas Kerja.....	18
2.6.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	18
2.6.2 Indikator Produktivitas Kerja.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	21
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
3.2.1 Lokasi Penelitian .....	21
3.2.2 Waktu Penelitian.....	22
3.3 Penentuan Sumber Data .....	22
3.4 Populasi dan Sampel .....	22
3.4.1 Populasi .....	22
3.4.2 Sampel .....	23
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	24
3.6 Variabel Penelitian .....	25
3.6.1 Variabel Bebas.....	25
3.6.2 Variabel Terikat .....	25
3.7 Instrumen Penelitian.....	25
3.8 Analisis Data .....	26
3.8.1 Uji Validitas.....	27
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	29
3.8.3 Analisis Deskriptif.....	32
3.9 Hipotesis.....	33
3.10 Bagan Alir Penelitian .....	34
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	37
4.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Proyek DPRD .....	37
4.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	39
4.2.1 Fungsi Perencanaan.....	39
4.2.2 Fungsi Organisasi.....	39

4.2.3 Fungsi Pengendalian .....	42
4.2.4 Fungsi Pengadaan.....	43
4.2.5 Fungsi Kompensasi .....	43
4.2.6 Fungsi Pengintergrasian .....	43
4.2.7 Fungsi Kedisiplinan.....	44
4.2.8 Fungsi Pemberhentian .....	44
4.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	44
4.4 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	45
4.5 Kompetensi Eksisting .....	48
4.6 Kompetensi ideal .....	49
4.7 Lingkungan Kerja Eksisting .....	49
2.4.1 Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) .....	50
2.4.2 Lingkungan/Tempat Kerja .....	50
4.8 Lingkungan Kerja Ideal .....	50
4.9 Motivasi Kerja Eksisting.....	51
4.10 Motivasi Kerja Ideal .....	52
4.11 Produktivitas Kerja Eksisting .....	53
4.12 Produktivitas Kerja Ideal .....	53
4.13 Kuesioner Penelitian .....	54
4.13 Analisa Produktivitas Kerja .....	55
4.14 Analisa Skoring.....	60
4.14.1 Faktor Kompetensi .....	61
4.14.2 Faktor Lingkungan Kerja.....	64
4.14.3 Faktor Motivasi Kerja.....	67
4.14.4 Produktivitas Kerja .....	70
4.15 Interpretasi Skor .....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>75</b>
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Lokasi Proyek.....	21
Gambar 3. 2 Bagan Alir Penelitian .....	36
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kontraktor Pelaksana Pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kabupaten Bangli.....	40
Gambar 4. 2 Pie Chart Analisa Skoring Faktor Kompetensi Butir Pernyataan 1 .	61
Gambar 4. 3 Pie Chart Analisa Skoring Faktor Kompetensi Butir Pernyataan 2 .	61
Gambar 4. 4 Pie Chart Analisa Skoring Faktor Kompetensi Butir Pernyataan 3 .	62
Gambar 4. 5 Pie Chart Analisa Skoring Faktor Kompetensi Butir Pernyataan 4 .	62
Gambar 4. 6 Pie Chart Analisa Skoring Faktor Kompetensi Butir Pernyataan 5 .	63
Gambar 4. 7 Pie Chart Analisa Skoring Faktor Lingkungan Kerja Butir Pernyataan 1 .....	64
Gambar 4. 8 Pie Chart Analisa Skoring Faktor Lingkungan Kerja Butir Pernyataan 2 .....	64
Gambar 4. 9 Pie Chart Analisa Skoring Faktor Lingkungan Kerja Butir Pernyataan 3 .....	65
Gambar 4. 10 Pie Chart Analisa Skoring Faktor Lingkungan Kerja Butir Pernyataan 4 .....	65
Gambar 4. 11 Pie Chart Analisa Skoring Faktor Lingkungan Kerja Butir Pernyataan 5 .....	66
Gambar 4. 12 Pie Chart Analisa Skoring Faktor Motivasi Kerja Butir Pernyataan 1 .....	67
Gambar 4. 13 Pie Chart Analisa Skoring Faktor Motivasi Kerja Butir Pernyataan 2 .....	67
Gambar 4. 14 Pie Chart Analisa Skoring Faktor Motivasi Kerja Buitr Pernyataan 3 .....	68
Gambar 4. 15 Pie Chart Analisa Skoring Faktor Motivasi Kerja Butir Pernyataan 4 .....	68
Gambar 4. 16 Pie Chart Analisa Skoring Faktor Motivasi Kerja Butir Pernyataan 5 .....	69
Gambar 4. 17 Pie Chart Analisa Skoring Produktivitas Kerja Butir Pernyataan 170	
Gambar 4. 18 Pie Chart Analisa Skoring Produktivitas Kerja Butir Pernyataan 270	
Gambar 4. 19 Pie Chart Analisa Skoring Produktivitas Kerja Butir Pernyataan 371	
Gambar 4. 20 Pie Chart Analisa Skoring Produktivitas Kerja Butir Pernyataan 471	
Gambar 4. 21 Pie Chart Analisa Skoring Produktivitas Kerja Butir Pernyataan 572	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian .....	22
Tabel 3. 2 Sampel Responden .....	23
Tabel 3. 3 Skala Interval dan Bobot Nilai Jawaban Responden .....	26
Tabel 3. 4 Distribusi Nilai r Tabel .....	28
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas.....	29
Tabel 3. 6 Interpretasi nilai r .....	30
Tabel 3. 7 kriteria Interpretasi Skor .....	33
Tabel 4. 1 Hasil Uji Reliabilitas .....	31
Tabel 4. 2 Interpretasi nilai r .....	31
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden .....	37
Tabel 4. 4 Hasil Analisa Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	55
Tabel 4. 5 Hasil Analisa Faktor Lingkungan Kerja .....	56
Tabel 4. 6 Hasil Analisa Faktor Motivasi Kerja .....	57
Tabel 4. 7 Hasil Analisa Produktivitas Kerja.....	58
Tabel 4. 8 Hasil Rekap Analisa Faktor Produktivitas Kerja .....	59
Tabel 4. 9 Hasil Analisa Skoring Faktor Kompetensi.....	63
Tabel 4. 10 Hasil Analisa Skoring Faktor Lingkungan Kerja.....	66
Tabel 4. 11 Hasil Analisa Skoring Faktor Motivasi Kerja.....	69
Tabel 4. 12 Hasil Analisa Skoring Faktor Produktivitas Kerja.....	72
Tabel 4. 13 kriteria Interpretasi Skor.....	73
Tabel 4. 14 Hasil Analisa Interpretasi Skor.....	73

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Tabulasi Data.....	81
Lampiran 2. Foto Eksisting Pekerja.....	83

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu proyek konstruksi beberapa sumber daya yang harus diperhatikan agar mencapai produktivitas kerja yang baik. Sumber daya yang terdapat pada perusahaan meliputi modal, teknologi, metode atau strategi, manusia (tenaga kerja) dan sumber daya lainnya. Tenaga kerja atau karyawan merupakan suatu komponen yang paling dominan. Karyawan atau pekerja di perusahaan harus kapabel, cakap, serta kompeten dalam bidangnya masing – masing. Maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan optimal Dalam mengelola suatu proyek yang bersekala besar maupun kecil agar tercapainya tujuan akhir suatu proyek.

Permasalahan yang sering dihadapi dilapangan yaitu pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik sehingga menimbulkan kendala pada pelaksanaan proyek seperti waktu pelaksanaan yang terlambat, biaya membengkak dan kualitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan rencana. Contohnya yang terjadi di Bali seperti yang dilansir oleh berita online [1] pada tanggal 28 Juni 2020, berdasarkan wawancara yang dilakukan, dijelaskan bahwa mangkraknya proyek gedung Industri Kecil Menengah (IKM) Celuk dan Pasar Silakarang di Kecamatan Sukawati akibat pihak kontraktor tidak bisa menyelesaikan tugasnya karena keteteran waktu dan progress pekerjaan dan juga pihak kontraktor pelaksana (PT. Marabuntha Ciptalaksana) tidak membayar material dari sub kontraktor.

Dari permasalahan diatas, maka perlu pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk mendapatkan hasil suatu pekerjaan sesuai tujuan perusahaan. Parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang di gunakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif bila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan harapan dalam waktu yang efektif dan efisien[2].



Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat faktor yang meningkatkan produktivitas kerja yaitu kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu kepada persyaratan kerja yang ditetapkan[3]. Sumber daya manusia untuk mencapai kapasitas kerja yang maksimal dari segi pengetahuan, kemampuan dan sikap yang mencerminkan produktivitas kerjanya, karena setiap orang yang bekerja dalam satu organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya yang menjadi faktor penentu dalam peningkatan produktivitas[4]. Penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai variabel kompetensi yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh [4] tentang pengaruh kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai dinas kesehatan kota Bandung. Dari hasil yang diperoleh variabel bebas kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, yang meliputi hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Faktor lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi penurunan semangat kerja dan akhirnya akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan[5]. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [6] tentang pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja karyawan pada pabrik rokok gagak hitam kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Motivasi kerja dari dalam diri individu dapat berasal dari kebutuhan hidup masing-masing seseorang, contohnya Motivasi diri dari luar dapat berasal dari orang tua,

keluarga, teman kerja maupun dari atasan[7]. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [8] tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di Pt. Inko Java Semarang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT. Surya Agung Kencana Mas adalah salah satu perusahaan jasa konstruksi yang ada di Bali. Berawal dari CV. Surya Agung yang didirikan pada 26 September 1992, yang kemudian dirubah menjadi PT. Surya Agung Kencana Mas pada 12 Maret 2008. PT. Surya Agung Kencana Mas berhasil memenangkan tender pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kabupaten Bangli yang bernilai kontrak Rp. 8,967,312,960,00 (Delapan Milyar Sembilan Ratus Enam Puluh Tujuh Juta Tiga Ratus Dua Belas Ribu Sembilan Ratus Enam Puluh Rupiah). Waktu pelaksanaan 180 hari kalender.

Berdasarkan hasil pra survey dengan Project Manajer selaku pimpinan pada proyek pembangunan gedung DPRD Kabupaten Bangli menunjukkan bahwa terdapat masalah pada manajemen sumber daya manusia. Project Manajer pada Proyek Gedung DPRD Kabupaten Bangli menyatakan bahwa terdapat beberapa pekerja dari devisi tenaga ahli yang tidak memiliki sertifikat keahlian sesuai dengan posisinya, beberapa pekerja tidak patuh kepada aturan pemakaian alat pelindung diri (APD) karena dianggap mengganggu pada saat bekerja dan adanya hubungan yang tidak baik antara atasan dan bawahannya.

Hasil wawancara lebih lanjut dengan 15 pekerja Proyek Gedung DPRD Kabupaten Bangli terdapat indikasi rendahnya produktivitas kerjanya yakni terdapat beberapa pekerja yang tidak memiliki kompetensi seperti sertifikat keahlian, selain itu juga terdapat pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung diri pada saat bekerja, dan juga ketidak harmonisan hubungan antara atasan dan bawahannya. Secara umum pekerja memiliki pandangan bahwa manajemen sumber daya manusia perlu diperhatikan untuk menunjang produktivitas kerjanya.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti sekiranya tertarik akan melakukan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja kontraktor pelaksana pada proyek pembangunan gedung

DPRD Kabupaten Bangli. Peneliti tertarik untuk mengambil topik manajemen sumber daya manusia dikarenakan perusahaan – perusahaan yang berjalan pada bidang konstruksi dalam menjalankan proyeknya hanya didasarkan dengan terselesainya proyek tanpa perlu mengetahui variabel apa saja dari penerapan manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Dari penelitian ini diharapkan para perusahaan kontraktor mengetahui aspek apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerjanya yang dapat menjadi evaluasi dalam mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang akan dibahas di dalam penyusunan skripsi ini adalah:

1. Berapakah besar pengaruh faktor kompetensi terhadap produktivitas kerja struktur organisasi kontraktor pelaksana?
2. Berapakah besar pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja struktur organisasi kontraktor pelaksana?
3. Berapakah besar pengaruh faktor motivasi kerja terhadap produktivitas kerja struktur organisasi kontraktor pelaksana?

## **1.3 Tujuan**

1. Mengetahui besar pengaruh faktor kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja struktur organisasi kontraktor pelaksana.
2. Mengetahui besar pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja struktur organisasi kontraktor pelaksana.
3. Mengetahui besar pengaruh faktor motivasi kerja terhadap produktivitas kerja struktur organisasi kontraktor pelaksana.

## **1.4 Manfaat**

1. Bagi perusahaan, dapat mengetahui aspek apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerjanya yang dapat menjadi evaluasi dalam mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

2. Bagi akademis, dapat menjadikan pengetahuan mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja.
3. Bagi masyarakat luas, dapat memberikan gambaran dan masukan mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja.

### **1.5 Batasan Penelitian**

1. Lokasi penelitian ini bertempat pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kabupaten Bangli
2. Penelitian ini menganalisis pengaruh penerapan manajemen sumber daya manusia yang ditinjau dari faktor kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja kontraktor pelaksana Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kabupaten Bangli
3. Sampel pada penelitian ini adalah kontraktor pelaksana pada Proyek Pembangunan Gedung DPRD Kabupaten Bangli

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil pengolahan data analisa pengaruh penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja struktur organisasi kontraktor pelaksana pada proyek pembangunan Gedung DPRD Kabupaten Bangli dengan menggunakan metode analisa skoring dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Besar pengaruh faktor kompetensi terhadap produktivitas kerja kontraktor pelaksana yaitu memiliki skor 94% dengan interpretasi sangat kuat. Hal ini dikarenakan pengalaman kerja membuat pekerja lebih mudah dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Yang artinya semakin banyak pengalaman dalam bekerja pekerja akan lebih produktif.

2. **Lingkungan Kerja**

Besar pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja kontraktor pelaksana yaitu memiliki skor 93% dengan interpretasi sangat kuat. Hal ini dikarenakan kerja sama antar sesama rekan kerja membuat pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan lebih mudah untuk dikerjakan yang akan meminimalisir terjadinya suatu keterlambatan kerja. Oleh sebab itu para pekerja senantiasa membuat kondisi lingkungan kerja yang nyaman antar sesama rekan kerja.

3. **Motivasi Kerja**

Besar pengaruh faktor Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja kontraktor pelaksana yaitu memiliki skor 100% dengan interpretasi sangat kuat. Hal ini dikarenakan kesesuaian gaji dengan apa yang dikerjakan membuat pekerja bersemangat untuk bekerja dengan baik. Oleh sebab itu perusahaan senantiasa memberikan gaji yang sesuai dengan tugas/tanggung jawabnya agar para pekerja bersemangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya yang akan berpengaruh kepada produktivitasnya.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang didapat pada penelitian ini agar kedepannya lebih baik yaitu sebagai berikut:

1. Sesuai dengan kesimpulan pertama bahwa setiap perusahaan kontruksi haruslah memiliki pekerja yang berpengalaman dalam bidang kontruksi, yang akan membuat pekerja lebih mudah dan produktif dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.
2. Sesuai dengan kesimpulan yang kedua bahwa antar sesama rekan kerja haruslah saling bekerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan, yang akan membuat pekerjaan lebih cepat untuk dikerjakan yang akan meminimalisir terjadinya suatu keterlambatan kerja.
3. Sesuai dengan kesimpulan yang ketiga bahwa kesesuaian gaji dengan apa yang dikerjakan membuat pekerja bersemangat untuk bekerja dengan baik. Oleh sebab itu perusahaan senantiasa memberikan gaji yang sesuai dengan tugas/tanggung jawabnya agar para pekerja bersemangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya yang akan berpengaruh kepada produktivitasnya.
4. Sesuai dengan batasan masalah, sebaiknya penelitian selanjutnya mencari faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Beritafajartimur.com, “Kontraktor Lepas Tanggung Jawab, Subkon Alami Kerugian Akibat Gedung IKM Celuk dan Pasar Silakarang Mangkrak,” *Portal Berita Aktual*, 2020. <https://beritafajartimur.com/2020/06/28/kontraktor-lepas-tanggung-jawab-subkon-alami-kerugian-akibat-gedung-ikm-celuk-dan-pasar-silakarang-mangkrak/>.
- [2] S. Harris, B. P. Alam, and A. N. Wibowo, “Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Keterlambatan Pelaksanaan Proyek Konstruksi Bangunan,” *Tecnoscienza*, vol. 2, no. 1, pp. 54–68, 2017.
- [3] D. S. Nurjaya, Azhar Affandi, Dodi Ilham, Jasmani, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta,” *J. Ilmiah, Manaj. Sumber Daya Mns. JENIUS*, vol. 4, no. 3, pp. 332–346, 2021.
- [4] Rodliyal Ramdhan Tackbir Abubakar, “Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung,” *Adm. Negara*, vol. 24, no. 1, pp. 17–32, 2018, doi: 10.33509/jan.v24i1.63.
- [5] M. Panjaitan, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja,” *Manag. Anal. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 1–5, 2017.
- [6] A. E. Khoirul Ulum, B. Suyadi, and W. Hartanto, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso,” *J. Pendidik. Ekon. J. Ilm. Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekon. dan Ilmu Sos.*, vol. 12, no. 2, p. 173, 2018, doi: 10.19184/jpe.v12i2.8311.
- [7] Ni Putu Pradita Laksmiari, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit,” *J. Pendidik. Ekon.*, vol. 11, no. 2, pp. 54–63, 2019.
- [8] A. R. Saleh and H. Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang,” *Among Makarti*, vol. 11, no. 21, pp. 28–50, 2018, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- [9] D. Iskandar, “Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan,” *J. Ilm. Bisnis dan Ekon. Asia*, vol. 12, no. 1, pp. 23–31, 2018, doi: 10.32812/jibeka.v12i1.8.

- [10] Samsuni, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Al Falah*, vol. 17, no. 31, pp. 113–124, 2017, [Online]. Available: <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>.
- [11] Eri Susan, “Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1,” *J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 9, No., no. 2, pp. 952–962, 2019.
- [12] M. Husaini, Abdullah, SE, “Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi,” *J. War.*, pp. 149–200, 2017.
- [13] C. R.A.De.Rozarie, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. 2017.
- [14] I. W. B. K.D.Krisnawati1, “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Bisma J. Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 29–38, 2021, doi: 10.33603/jibm.v3i1.2191.
- [15] R. I. S. Ririn Anggraini, Muhamad Yusuf, “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan, Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Radiatex Pekalongan,” *Maj. Neraca*, pp. 89–103, 2021.
- [16] D. S. Kosasih, Nurjaya, Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. JUBIS*, vol. 1, no. 1, pp. 1–10, 2021.
- [17] U. C. Sri Kiswati, “Penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja Dalam Manajemen Pelaksanaan Proyek Konstruksi Di Pembangunan Gedung Rumah Sakit,” *Neo Tek.*, vol. 5, no. 2, pp. 7–12, 2019, doi: 10.37760/neoteknika.v5i2.1423.
- [18] C. P. Pelealu, J. Tjakra, and B. F. Sompie, “Penerapan Aspek Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Studi Kasus: Proyek The Lagoon Tamansari Bahu Mall),” vol. 3, no. 5, pp. 331–340, 2015, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/140782-ID-penerapan-aspek-hukum-terhadap-keselamat.pdf>.
- [19] Rida Respati, “Kajian Penerapan Keselamatan Dan Lingkungan Kerja Pada Proyek Konstruksi Gedung Di Palangka Raya,” *Media Ilm. Tek. Sipil*, vol. 4, no. 2, pp. 142–155, 2016, [Online]. Available: keselamatan kerja, lingkungan kerja.
- [20] S. Manik and N. Syafrina, “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bank danamon simpan pinjam,” *J. Kaji. Ekon. Islam*, vol. 3, no. 1, pp. 49–60, 2018, [Online]. Available: <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/view/154>.
- [21] I. Widiyanthi, “Seminar Nasional III Teknik Sipil 2013 Universitas Muhammadiyah Surakarta Kajian Efektivitas Mekanisme Sertifikasi Tenaga Ahli Melalui Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Irika Widiyanti,” *Semin. Nas. III Tek. Sipil 2013 Univ. Muhammadiyah Surakarta*, pp. 407–417, 2013.



- [22] Candra Yuliana, “Studi Pemahaman Dan Penerapan Standar Kompetensi Keterampilan Kerja Tenaga Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi,” *Info Tek.*, vol. 10, no. 1, pp. 83–91, 2009.