



## Peran Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Konstruksi PT. Marisa Jaya Abadi

Salsha Nabila Rahmadani<sup>1\*</sup>, Heriyanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora,  
Universitas Bina Darma, Indonesia

Email : [salshanabilarahmadani@gmail.com](mailto:salshanabilarahmadani@gmail.com) <sup>1\*</sup>, [heriyanto@binadarma.ac.id](mailto:heriyanto@binadarma.ac.id) <sup>2</sup>

**Abstract:** *The purpose of this study is to evaluate the role of human resource (HR) management in improving employee performance at PT Marisa Jaya Abadi, a construction company that faces various problems with HR management. This research is also motivated by the importance of HR quality to achieve company goals and project success, as well as the need to evaluate existing HR management policies and practices. This research utilizes an independent study approach which allows the researcher to expect that the results of the research will provide practical advice on how to improve the effectiveness of human resource management in business and provide information to other construction companies. Consequently, this research enhances academic knowledge of HR management and helps the construction industry by improving employee productivity and satisfaction.*

**Keywords:** *HR Management, Employee Performance, Construction Company, Work Motivation.*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Marisa Jaya Abadi, sebuah perusahaan konstruksi yang menghadapi berbagai masalah dengan manajemen SDM. Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh pentingnya kualitas SDM untuk mencapai tujuan perusahaan dan keberhasilan proyek, serta kebutuhan untuk mengevaluasi kebijakan dan praktik manajemen SDM yang ada. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi independen yang memungkinkan penuli Diharapkan bahwa hasil penelitian akan memberikan saran praktis tentang cara meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam bisnis dan memberikan informasi kepada perusahaan konstruksi lainnya. Akibatnya, penelitian ini meningkatkan pengetahuan akademis tentang manajemen SDM dan membantu industri konstruksi dengan meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

**Kata kunci:** Manajemen SDM, Kinerja Karyawan, Perusahaan Konstruksi, Motivasi Kerja.

### 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam studi independen sering kali bergantung pada kemampuan mengelola diri, disiplin, dan kapasitas untuk mengatur dan menyusun informasi secara efektif. Mereka yang berpartisipasi dalam studi independen perlu menetapkan tujuan yang jelas, menguraikan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut, dan mengelola waktu dan sumber daya mereka secara efektif. Lebih jauh lagi, kemampuan untuk mengenali dan menggunakan sumber daya yang relevan, termasuk literatur akademis, basis data, atau alat penelitian, sangat penting untuk menghasilkan hasil yang berkualitas tinggi.

PT. Marisa Jaya Abadi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi menghadapi berbagai masalah dan faktor yang sangat kompleks seperti biaya, kualitas, dan keselamatan. Industri konstruksi melibatkan banyak pihak dengan berbagai bidang keahlian. Hal ini terkait erat dengan pentingnya manusia sebagai sumber daya utama dalam sebuah perusahaan konstruksi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor utama keberhasilan keberlanjutan perusahaan (Othman, Napiah, dan Potty, 2014). Salah satu unsur penting keberhasilan perusahaan konstruksi dalam mewujudkan visi

dan misinya adalah kualitas SDM (Sintya Rani, Dharmayanti, dan Adnyana, 2017).

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberlanjutan organisasi. Hal ini dikarenakan aspek-aspek yang terkait dengan kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas, jika tidak ditangani dapat merusak keberlanjutan perusahaan. Salah satu elemen penting dalam keberhasilan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan konstruksi adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas (Sintya Rani, Dharmayanti, dan Adnyana, 2017). Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia dalam industri konstruksi merupakan elemen yang sangat penting, karena pelaksanaan di sektor ini sangat bergantung pada tenaga kerja manusia (Parboteeah dan Cullen, 2018).

Secara keseluruhan, manajemen SDM yang sukses di perusahaan konstruksi harus mampu memadukan berbagai elemen, mulai dari perekrutan, pelatihan, peningkatan karier, hingga evaluasi kinerja. Faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah membina tempat kerja yang mendorong kolaborasi dan komunikasi yang efektif antar tim. Di perusahaan konstruksi, proyek biasanya melibatkan banyak pemangku kepentingan dengan keterampilan yang beragam, sehingga koordinasi yang efektif antar karyawan menjadi sangat penting. Melalui strategi manajemen SDM yang strategis, perusahaan konstruksi dapat membangun tim yang kuat, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya mengamankan keberhasilan proyek dengan kualitas terbaik.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagaimana dikemukakan oleh Schuler, Dowling, Smart, dan Huber dalam (Priyono, 2010) menjelaskan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai pembahasan tentang pentingnya tenaga kerja dalam suatu organisasi, memandang sumber daya manusia sebagai kontributor terhadap tujuan organisasi, di samping penerapan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan sumber daya manusia ini digunakan secara efisien dan adil untuk kepentingan masyarakat, organisasi, dan individu. Selain itu, Stoner dalam (Priyono, 2010) menguraikan bahwa SDM mencakup penggunaan Sumber Daya Manusia secara produktif yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan pekerja individu (Priyono, 2010).

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan masukan produktif individu dalam suatu organisasi melalui berbagai metode yang dapat dipertanggung jawabkan. Aspek utama manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan menyeluruh untuk memastikan

mereka beroperasi dengan sebaik-baiknya, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu hasil yang diperoleh dari mutu dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai atau karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi lain dengan menaati dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Setyaningrum dan Ekhsan, 2021). Perspektif lain menyatakan bahwa kinerja pegawai mencerminkan peningkatan efektivitas, efisiensi, atau mutu yang sangat tinggi yang dihasilkan dari penyelesaian serangkaian tugas yang diberikan kepada seorang pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi (Kristiana et al., 2021). Kinerja pegawai juga dapat dipandang sebagai hasil kerja dalam proses produksi dan kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa secara optimal dalam suatu perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan konstruksi memegang peranan penting dalam menjamin keberhasilan proyek dan keberlangsungan operasional perusahaan. Proyek konstruksi terdiri dari serangkaian aktivitas yang saling terkait yang menghasilkan hasil yang diharapkan; proyek ini biasanya melibatkan sumber daya manusia lintas fungsi, yang membutuhkan berbagai keterampilan dari berbagai profesi dan organisasi. Efektivitas proyek dapat dievaluasi berdasarkan beberapa faktor penting, salah satunya adalah memiliki manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk memfasilitasi kelancaran operasional konstruksi atau proyek. Berikut adalah beberapa aspek penting dari manajemen SDM dalam sektor konstruksi :

- ❖ Perencanaan Tenaga Kerja
- ❖ Pelatihan dan Pengembangan
- ❖ Kepatuhan terhadap Peraturan
- ❖ Manajemen Kinerja
- ❖ Hubungan Karyawan
- ❖ Keselamatan dan Manajemen Risiko

Oleh karena itu, manajemen SDM di perusahaan konstruksi tidak hanya mencakup manajemen tenaga kerja tetapi juga mencakup komponen pelatihan, kepatuhan terhadap peraturan, manajemen kinerja, dan hubungan karyawan. Dengan mengadopsi praktik manajemen SDM yang efektif, perusahaan konstruksi dapat meningkatkan produktivitas, meminimalkan risiko, dan berhasil mencapai tujuan proyek. Akibatnya, peran manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam mengembangkan strategi organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam industri konstruksi adalah untuk mengawasi personel di tempat kerja guna memenuhi misi organisasi dan meningkatkan

budaya perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam bisnis untuk mempertahankan atau meningkatkan kesehatan bisnis. Lebih jauh lagi, manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat membantu perusahaan dalam melacak kondisi pasar tenaga kerja, sehingga membantu organisasi tetap kompetitif.

### **3. METODE PENELITIAN**

Pengaruh manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan PT. Marisa Jaya Abadi diukur melalui pendekatan kualitatif ini. Data eksploratif dan subjektif dapat dikumpulkan melalui teknik seperti observasi langsung dan wawancara mendalam. Metode ini memberikan wawasan tentang bagaimana karyawan melihat kebijakan dan praktik pengembangan SDM dan membantu dalam mengidentifikasi masalah dan kesulitan yang mungkin tidak terlihat melalui data kuantitatif.

### **4. PEMBAHASAN**

Adapun penelitian ini penulis menggunakan metode pengujian yang bernama Koefisien Cronbach Alpha yaitu sebuah pendekatan yang sering digunakan untuk menilai dan melibatkan penghitungan nilai Cronbach Alpha. Nilai ini bervariasi mulai dari 0 hingga 1, dengan skor yang melebihi 0,70 dianggap dapat diterima, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dinyatakan valid.

Interpretasi Nilai :

- $\alpha < 0.60$  : Tidak Valid
- $0.60 < \alpha < 0.70$  : Cukup Valid
- $0.70 < \alpha < 0.80$  : Valid
- $\alpha > 0.80$  : Sangat Valid

Dari hasil pengumpulan data kuesioner mengenai faktor - faktor manajemen sumber daya manusia (SDM) dan faktor - faktor kinerja perusahaan, maka dapat dihitung nilai rata-rata setiap organisasi dengan membagi nilai agregat setiap faktor dengan jumlah pertanyaan yang berkaitan dengan setiap faktor untuk memperoleh kriteria evaluasi seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1

Nilai Rata – Rata	Interprestasi
1	Sangat Valid
2	Valid
3	Cukup Valid

4	Tidak Valid
---	-------------

## 5. PENUTUP

Berdasarkan hasil studi independen/penelitian proyek di PT. Marisa Jaya Abadi menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan konstruksi. Hasil studi tersebut mengungkapkan bahwa manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks seperti sektor konstruksi, manajemen sumber daya manusia yang efisien berkontribusi pada:

1. Peningkatan Kemampuan Karyawan melalui pelatihan, peningkatan keterampilan, dan sertifikasi teknis memastikan bahwa karyawan memiliki keahlian yang sesuai dengan persyaratan proyek.
2. Motivasi dan Kepuasan Kerja: Strategi yang memberikan pengakuan, penghargaan, dan insentif yang adil kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka, yang selanjutnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
3. Sektor konstruksi biasanya beroperasi dengan batasan waktu yang ketat dan menghadirkan lingkungan kerja yang menantang yang mempersulit manajemen stres dan keseimbangan kehidupan kerja. Pekerja menjadi lebih efisien ketika manajemen sumber daya manusia membantu mereka mencapai keseimbangan antara tugas profesional dan kesejahteraan mental.
4. Karena partisipan dalam penelitian ini hanyalah sebagian kecil dari 50 karyawan yang diambil dari 50% populasi, khususnya dari 101 karyawan, temuan penelitian ini mungkin masih kurang representatif. Oleh karena itu, jika populasinya lebih besar, kemungkinan besar hasil dan interpretasinya akan berbeda. Oleh karena itu, dalam penelitian mendatang, jumlah responden atau sampel penelitian dapat ditingkatkan untuk menghasilkan hasil yang bervariasi.

Keberhasilan perusahaan konstruksi bergantung pada strategi manajemen SDM yang terencana. Strategi ini dapat membuat lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan efisiensi proyek, dan memastikan keberlanjutan bisnis di tengah persaingan yang ketat. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan proyek dengan mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gultom, D. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 13(2), 176–184.
- Husein, U. (2005). *Metode penelitian untuk tesis dan bisnis*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Kristiana, Y., Pramono, R., & Brian, R. (2021). Adaptation strategy of tourism industry stakeholders during the COVID-19 pandemic: A case study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 213–223. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0213>
- Othman, I., Napiyah, M., & Potty, N. S. (2014). Resource management in construction project. *Applied Mechanics and Materials*. <https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/amm.567.607>
- Parboteeah, K. P., & Cullen, J. B. (2018). International human resource management. In *International Business*. <https://doi.org/10.4324/9781315650517-18>
- Priyono. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rani, N. M. S., Dharmayanti, G. C., & Adnyana, I. B. R. (2017). Strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia pada perusahaan konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali melalui pendekatan budaya organisasi. *Jurnal Spektran*. <https://doi.org/10.24843/spektran.2016.v04.i02.p06>
- Setyaningrum, R. P., & Ekhsan, M. (2021). The role of job satisfaction in mediating the influence of quality of work life on employee performance. *Management Research Studies Journal*, 2(1), 44–54.
- Soekanto, S. (2002). *Teori peranan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (1997). *Prosedur penelitian*. Jakarta: PT. Rinika Cipta.
- Tinangon, H., Kojo, C., & Tawas, H. (2019). Perbandingan kinerja pegawai tetap dan tidak tetap di Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Sosial*.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 1–26.
- Yankov, L., & Kleiner, B. H. (2001). Human resources issues in the construction industry. *Management Research News*, 24(3), 101–105.