

**ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA YANG MEMPENGARUHI  
KINERJA KONTRAKTOR PADA PELAKSANAAN PROYEK  
KONSTRUKSI GEDUNG DI KOTA PAYAKUMBUH**

**TESIS**



**YOPPI NOVRIADI  
NPM. 2110018312003**

**PROGRAM STUDI MAGISTER TEKNIK SIPIL  
FAKULTAS TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN  
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**2023**

**ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA YANG MEMPENGARUHI  
KINERJA KONTRAKTOR PADA PELAKSANAAN PROYEK  
KONSTRUKSI GEDUNG DI KOTA PAYAKUMBUH**

**TESIS**



**YOPPI NOVRIADI  
NPM. 2110018312003**

**Tesis Ini Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Teknik Sipil**

**PROGRAM STUDI MAGISTER TEKNIK SIPIL  
FAKULTAS TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN  
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**2023**

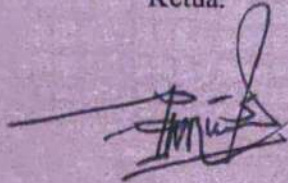
**ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA YANG MEMPENGARUHI  
KINERJA KONTRAKTOR PADA PELAKSANAAN PROYEK  
KONSTRUKSI GEDUNG DI KOTA PAYAKUMBUH**

Oleh :

**YOPPI NOVRIADI**  
NPM. 2110018312003

**Tim Penguji :**

Ketua,



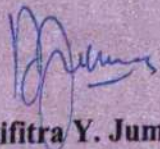
**Dr. Ir. Wardi, M.Si**

Sekretaris,



**Dr. Zuherna Mizwar, S.T., M.T.**

Anggota



**Dr. Ir. Dwifitra Y. Jumas, S.T., MSCE**

Anggota



**Prof. Dr. Alizar Hasan, M.Sc**

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Magister Teknik Sipil pada tanggal 15 Agustus 2023

Program Pascasarjana  
Dekan,



**Prof. Dr. Ir. Nasfryzal Carlo, M.S.**



**ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA YANG MEMPENGARUHI  
KINERJA KONTRAKTOR PADA PELAKSANAAN PROYEK  
KONSTRUKSI GEDUNG DI KOTA PAYAKUMBUH**

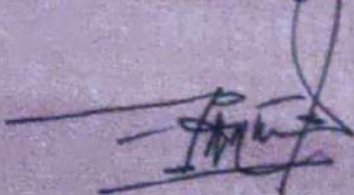
Oleh :

**YOPPI NOVRIADI**  
NPM. 2110018312003

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
pada tanggal 15 Agustus 2023

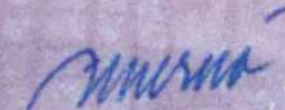
Menyetujui

Pembimbing 1



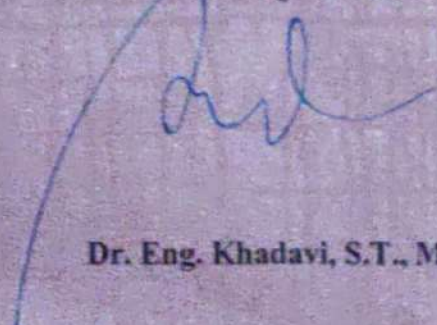
**Dr. Ir. Wardi, M.Si**

Pembimbing 2



**Dr. Zuherna Mizwar, S.T., M.T**

Ketua Program Studi



**Dr. Eng. Khadavi, S.T., M.T**

# ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KONTRAKTOR PADA PELAKSANAAN PROYEK KONSTRUKSI GEDUNG DI KOTA PAYAKUMBUH

## ABSTRAK

Semakin pesatnya Pemerintah dalam meningkatkan pertumbuhan industri konstruksi khususnya di Kota Payakumbuh yang terus melaksanakan pembangunan infrastruktur daerah setiap tahunnya, diantaranya yaitu proyek konstruksi gedung. Salah satu faktor keberhasilan dalam pelaksanaan proyek konstruksi gedung adalah kontribusi dan peran kontraktor yang memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman. Namun demikian, kinerja proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh menunjukkan bahwa peran sumber daya manusia belum terlaksana secara optimal yang menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, dikenakan denda, sampai dilakukan pemutusan kontrak serta dikenakan sanksi daftar hitam. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan menentukan faktor sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja kontraktor pada pelaksanaan proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh serta memberikan solusi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia kontraktor di Kota Payakumbuh. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Payakumbuh selaku Pemilik Proyek (Owner), Kontraktor dan Konsultan Pengawas pada proyek konstruksi gedung yang mengalami keterlambatan penyelesaian pekerjaan di Kota Payakumbuh pada tahun 2017 sampai tahun 2021 yang dilaksanakan melalui proses tender dengan kualifikasi kecil. Teknik penentuan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan jumlah sampel 108 responden, terdiri dari 6 (enam) SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Payakumbuh selaku Pemilik Proyek (Owner) sebanyak 24 responden, Kontraktor 36 responden, dan Konsultan Pengawas 48 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji KMO dan Bartlett's, Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, Uji  $R^2$ , Uji F, dan Uji t, pengolahan data dengan bantuan program SPSS 23. Kemudian dilakukan analisis SWOT pada faktor yang berpengaruh paling dominan. Hasil analisis data didapatkan nilai koefisien Determinasi (*R-Square*) sebesar 0,515 atau 51,5%, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel kompetensi, motivasi, loyalitas, kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja kontraktor, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian. Dari nilai F hitung yaitu sebesar 17.873 sedangkan nilai signifikan yang dihasilkan yaitu  $0,000 < 0,05$ . disimpulkan bahwa semua variabel kompetensi, motivasi, loyalitas, kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja kontraktor. Dari hasil perhitungan uji t disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin yang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja kontraktor. Berdasarkan nilai t hitung yang paling besar yaitu faktor sumber daya manusia yang paling dominan yaitu Motivasi ( $X_2$ ) karena didapat t hitung  $> t$  tabel ( $5,415 > 1,980$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Solusi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia kontraktor adalah menjalin komunikasi yang baik antar sesama sumber daya manusia, memperbaiki kondisi tenaga kerja atau sumber daya manusia, memberikan penghargaan pada sumber daya manusia yang memberikan kontribusi pekerjaan yang baik agar tercipta motivasi kerja yang lebih kuat, memberikan informasi dan pelatihan yang jelas kepada sumber daya manusia kontraktor, memberikan tunjangan dan gaji tepat waktu agar motivasi sumber daya manusia meningkat

**Kata kunci :** *Sumber Daya Manusia, Kinerja, Kontraktor, Proyek Konstruksi, Gedung.*

# ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES AFFECTING CONTRACTOR PERFORMANCE IN THE IMPLEMENTATION OF BUILDING CONSTRUCTION PROJECTS IN PAYAKUMBUH CITY

## ABSTRACT

The Government is increasing rapidly in increasing the growth of the construction industry, especially in Payakumbuh City, which continues to carry out regional infrastructure development every year, including building construction projects. One of the success factors in implementing building construction projects is the contribution and role of contractors who have competent and experienced human resources. However, the performance of building construction projects in Payakumbuh City shows that the role of human resources has not been carried out optimally which causes delays in the completion of work, fines, termination of contracts and blacklisting sanctions. This research was conducted to identify and determine human resource factors that affect the performance of contractors in the implementation of building construction projects in Payakumbuh City and provide solutions to improve the performance of contractor human resources in Payakumbuh City. This research method uses a quantitative approach, the population in this study is SKPD in the Payakumbuh City Regional Government as Project Owners (Owners), Contractors and Supervision Consultants on building construction projects that experience delays in completing work in Payakumbuh City in 2017 to 2021 which are carried out through a tender process with small qualifications. The sampling technique used purposive sampling method with a total sample of 108 respondents, consisting of 6 (six) SKPD in the Regional Government of Payakumbuh City as the Project Owner (Owner) of 24 respondents, Contractors 36 respondents, and Supervision Consultants 48 respondents. Data analysis techniques used were KMO and Bartlett's Tests, Validity Tests, Reliability Tests, Normality Tests, Multicollinearity Tests, Heteroscedasticity Tests, Multiple linear regression analysis, R<sup>2</sup> Tests, F Tests, and T tests, data processing with the help of the SPSS 23 program. Then SWOT analysis was carried out on the factors that had the most dominant effect. The results of data analysis obtained a coefficient of determination (R-Square) of 0.515 or 51.5%, this indicates that all competency, motivation, loyalty, compensation, discipline and work environment variables simultaneously affect contractor performance variables, while the remaining 48.5% influenced by other variables not tested in the study. From the calculated F value that is equal to 17,873 while the resulting significant value is 0.000 < 0.05. it can be concluded that all competency, motivation, loyalty, compensation, discipline and work environment variables simultaneously influence the contractor's performance variables. From the results of the t test calculations, it was concluded that competence, motivation and discipline had a partial influence on contractor performance. Based on the largest t value, the most dominant human resource factor is Motivation (X<sub>2</sub>) because it is found that t count > t table (5.415 > 1.980), and the significance value is 0.000 < 0.05. The solution to improving the performance of contractor human resources is to establish good communication between fellow human resources, improve the conditions of the workforce or human resources, give awards to human resources who contribute good work to create stronger work motivation, provide information and clear training to contractor human resources, providing allowances and salaries on time so that human resource motivation increases.

**Keywords :** *Human Resources, Performance, Contractors, Construction Projects, Buildings*

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TESIS</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GRAFIK</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Pertanyaan Penelitian .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Batasan dan Ruang Lingkup Penelitian .....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	7
1.6 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Pendahuluan .....	9
2.2 Proyek Konstruksi .....	9
2.3 Bangunan Gedung .....	11
2.4 Pihak-Pihak Yang Terlibat Dalam Proyek Konstruksi .....	12
2.4.1 Pemilik Proyek (Owner) .....	12
2.4.2 Konsultan .....	14
2.4.2.1 Konsultan Perencana .....	14
2.4.2.2 Konsultan Pengawas .....	15
2.4.3 Kontraktor .....	15
2.5 Sumber Daya Manusia (SDM) .....	16
2.5.1 Definisi Sumber Daya Manusia .....	16

2.5.2 Peranan Sumber Daya Manusia .....	19
2.6 Kinerja Kontraktor .....	20
2.6.1 Definisi Kinerja Kontraktor .....	20
2.6.2 Indikator Kinerja .....	22
2.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia.....	24
2.7 Aspek Kinerja Sumber Daya Manusia.....	30
2.7.1 Kompetensi .....	30
2.7.2 Motivasi.....	32
2.7.3 Loyalitas.....	33
2.7.4 Disiplin.....	34
2.8 Hubungan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Kontraktor ....	35
2.9 Penelitian Terdahulu .....	37
2.10 Faktor dan Variabel Penelitian .....	50
2.11 Analisa SWOT .....	53
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>56</b>
3.1 Pendahuluan .....	56
3.2 Pendekatan Penelitian .....	56
3.3 Kerangka Berpikir Penelitian.....	58
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	59
3.4.1 Populasi Penelitian .....	59
3.4.2 Sampel Penelitian.....	59
3.5 Pengumpulan Data .....	61
3.5.1 Tujuan I.....	62
3.5.1.1 Studi Literatur.....	62
3.5.1.2 Pembuatan Kuisisioner.....	63
3.5.1.3 Pengedaran Kuisisioner .....	65
3.5.2 Tujuan II.....	65
3.5.3 Tujuan III.....	65
3.6 Tabulasi Data .....	65
3.7 Analisis Data .....	66
3.7.1 Analisis Data Tujuan I.....	66



3.7.1.1 Uji KMO dan Bartlett.s.....	66
3.7.1.2 Uji Validitas.....	66
3.7.1.3 Uji Reabilitas.....	67
3.7.2 Analisis Data Tujuan II.....	68
3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	68
3.7.2.1.1 Uji Normalitas.....	68
3.7.2.1.2 Uji Multikolinieritas.....	68
3.7.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	69
3.7.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
3.7.2.2.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	70
3.7.2.2.2 Uji F (F Test).....	71
3.7.2.2.3 Uji T (T Test).....	72
3.7.3 Analisis Data Tujuan III.....	73
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>75</b>
4.1 Pendahuluan.....	75
4.2 Hasil Pengedaran Kuisisioner.....	75
4.3 Profil Responden.....	76
4.3.1 Kategori Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.3.2 Kategori Responden Berdasarkan Usia.....	77
4.3.3 Kategori Responden Berdasarkan Instansi/Satuan Kerja.....	77
4.3.4 Kategori Responden Berdasarkan Jabatan.....	78
4.3.5 Kategori Responden Berdasarkan Pendidikan.....	80
4.3.6 Kategori Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja.....	80
4.4 Analisis Data Tujuan I.....	81
4.4.1 Uji Asumsi / KMO (Kaiser Mayer Oiken) and Bartlett's... ..	81
4.4.2 Uji Validitas.....	82
4.4.3 Uji Realibilitas.....	83
4.4.4 Pembahasan Tujuan I.....	86
4.5 Analisis Data Tujuan II.....	86
4.5.1 Uji Asumsi Klasik.....	86
4.5.1.1 Uji Normalitas.....	87
4.5.1.2 Uji Multikolinieritas.....	88

4.5.1.3 Uji Heteroskedastisitas .....	89
4.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	90
4.5.2.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	93
4.5.2.2 Uji F (F Test) .....	93
4.5.2.3 Uji T (T Test).....	94
4.5.2.4 Pembahasan Tujuan II .....	98
4.6 Analisis Data Tujuan III.....	102
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>109</b>
5.1 Kesimpulan .....	109
5.2 Saran.....	111
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>112</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>115</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Faktor sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja kontraktor pada pelaksanaan proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh.....	51
Tabel 2.2	Faktor dan Variabel Sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja kontraktor pada pelaksanaan proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh .....	51
Tabel 2.3	Matriks SWOT.....	55
Tabel 3.1	Jumlah dan Kriteria Sampel Penelitian.....	60
Tabel 3.2	Faktor dan Variabel Sumber Daya Manusia yang Mempengaruhi Kinerja Kontraktor pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi Gedung di Kota Payakumbuh .....	62
Tabel. 3.3	Skor <i>Skala Likert</i> .....	64
Tabel 3.4	Jumlah Responden .....	64
Tabel 3.5	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> .....	67
Tabel 3.6	Matriks SWOT.....	74
Tabel 4.1	Hasil Pengedaran Kusioner.....	76
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden.....	76
Tabel 4.3	Usia Responden .....	77
Tabel 4.4	Instansi/Satuan Kerja Responden .....	78
Tabel 4.5	Jabatan Responden.....	78
Tabel 4.6	Pendidikan Responden.....	80
Tabel 4.7	Pengalaman Bekerja Responden.....	80
Tabel 4.8	Rekapitulasi Nilai <i>Hasil Uji KMO dan Bartlett,s</i> .....	82
Tabel 4.9	Rekapitulasi Uji Validitas .....	82
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	84
Tabel 4.11	Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas .....	84
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov .....	87
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas .....	88
Tabel 4.14	Coefficients (Regresi Linier Berganda) .....	90
Tabel 4.15	Model Summary (Regresi Berganda) .....	93

Tabel 4.16	ANNOVA .....	94
Tabel 4.17	Coefficients (Regresi Linier Berganda) .....	95
Tabel 4.18	Hasil Uji T .....	95
Tabel 4.19	Matriks SWOT .....	106



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kerangka Berpikir Penelitian.....	58
Grafik 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	76
Grafik 4.2	Usia Responden .....	77
Grafik 4.3	Instansi/Satuan Kerja Responden .....	78
Grafik 4.4	Jabatan Responden.....	79
Grafik 4.5	Pendidikan Responden.....	80
Grafik 4.6	Pengalaman Bekerja Responden.....	81
Grafik 4.7	Normal P-Plot .....	87
Grafik 4.8	Scatterplot .....	89

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Tabulasi Data .....	115
Lampiran 2	Kusioner Penelitian.....	116
Lampiran 3	Tabel r.....	122
Lampiran 4	Tabel I.....	123
Lampiran 5	Tabel V .....	124
Lampiran 6	Uji KMO dan Bartlett .....	127
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas .....	135
Lampiran 8	Uji Reliabilitas .....	139
Lampiran 9	Uji Normalitas.....	142
Lampiran 10	Uji Multikolinearitas.....	143
Lampiran 11	Heteroskedastitas .....	144
Lampiran 12	Analisis Regresi Berganda.....	146

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Proyek konstruksi merupakan sekumpulan aktivitas yang saling terkait dimana punya titik awal dan akhir serta hasil akhir yang diinginkan. Sebagian besar, proyek melibatkan lintas fungsi organisasi, yang berarti mereka membutuhkan berbagai jenis keahlian/skill berbagai pekerjaan. Masing-masing proyek berbeda, dan tidak ada yang sama. Proyek merupakan suatu upaya yang dilakukan memerlukan sumber daya agar tercapai tujuan, sasaran, dan harapan tertentu (Devina, 2020).

Proyek gedung adalah aktivitas yang dilakukan pada rentang waktu tertentu dan melibatkan beberapa sumber daya yang merupakan salah satu aspek dalam penyelesaian proyek, yang terdiri dari sumber daya manusia, biaya, material, peralatan, dan teknologi. Dengan pengelolaan sumber daya yang efektif, proyek dapat diselesaikan dengan biaya, kualitas, tepat guna, dan bermanfaat bagi masyarakat. (Jajang, 2016).

Semakin pesatnya Pemerintah dalam meningkatkan pertumbuhan industri konstruksi khususnya di Kota Payakumbuh yang terus melaksanakan pembangunan infrastruktur daerah setiap tahunnya, diantaranya yaitu proyek konstruksi gedung yang menjadi suatu terobosan pemerintah daerah Kota Payakumbuh dengan tujuan untuk menunjang kegiatan di bidang pemerintahan maupun perekonomian dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Salah satu faktor keberhasilan dalam pelaksanaan proyek konstruksi gedung adalah kontribusi dan peran kontraktor yang memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman. Namun demikian, kinerja proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh menunjukkan bahwa peran sumber daya manusia belum terlaksana secara optimal, seperti yang terlihat dari kurangnya produktivitas sumber daya manusia, yang menghambat percepatan proyek (Gray, 2007).

Permasalahan lainnya yaitu keterlambatan penyelesaian pekerjaan sesuai kontrak, yang dapat menyebabkan denda, beberapa paket pekerjaan sampai dilakukan pemutusan kontrak serta dikenakan sanksi daftar hitam, kegagalan dan cacat mutu pada pekerjaan, yang sebagian besar disebabkan karena sumber daya manusia manajemen kontraktor tidak memiliki kompetensi dan hanya berfungsi sebagai pelengkap persyaratan administrasi untuk menyelesaikan proses tender.

Menurut Shah (2015), penyebab lainnya keterlambatan pekerjaan yaitu ketidakefektifan kontraktor dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia dan kegiatan selama pelaksanaan proyek, serta perubahan cuaca di lokasi proyek, yang menyebabkan proyek tertunda atau terhenti. Sumber daya manusia dan sumber daya alam yang memadai diperlukan dalam pekerjaan proyek konstruksi.

Sebagai akibat dari penerapan kegiatan di lapangan, perusahaan-perusahaan kontraktor menunjukkan kurangnya kompetensi dan rendahnya kinerja sumber daya manusia yang dilibatkan. Fakta sebenarnya adalah bahwa sumber daya manusia yang terlibat dalam proyek biasanya tidak memiliki kompetensi atau kualitas karena kontraktor berfokus pada kualifikasi pendidikan dari pada kualitas. Hal ini berdampak rendahnya kinerja sumber daya manusia



baik dari aspek pelaksanaan dilapangan maupun aspek administrasi proyek (Widiasanti, 2016).

Rendahnya kinerja sumber daya manusia dalam pembangunan proyek konstruksi gedung, terutama pada proyek dengan ukuran menengah hingga tinggi, berdampak pada kegagalan pelaksanaan proyek, terutama ditinjau dari dimensi kualitas yang dihasilkan (Willy, 2020). Indikator rendahnya kinerja sumber daya manusia kontraktor, seperti kurangnya pemahaman terhadap spesifikasi teknis pekerjaan yang dilakukan, mengakibatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan tidak tercapai, kurang memahami metode kerja, mengakibatkan penyelesaian proyek tidak tepat waktu, kurang memahami anggaran biaya pelaksanaan, mengakibatkan biaya pelaksanaan membengkak atau bahkan mengakibatkan kerugian, kurang terlaksananya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sehingga mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja (Barrie, 2016).

Kualitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri tenaga kerja itu sendiri seperti pendidikan formal, pengalaman kerja, karakteristik fisik yang berupa kesehatan fisik, serta karakteristik pribadi dan tipe kepribadian tenaga kerja, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja dapat berasal dari lingkungan kerja dan sistim manajemen perusahaan (Simamora, 2014).

Salah satu penyebab rendahnya kinerja sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pengendalian proyek karena disebabkan oleh beberapa faktor seperti keinginan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar selesai tepat waktu, tanpa mempertimbangkan kualitas pekerjaan, dan kurangnya pemahaman

sumber daya manusia di daerah terkait dengan kualitas pekerjaan atau yang ditunjukkan dalam rencana mutu kontrak pekerjaan (Setiawan, 2017).

Berdasarkan data dari Bagian PBJ & Dalbang Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh terdapat 75 paket pekerjaan konstruksi gedung dalam kurun 5 (lima) tahun terakhir (2017-2021) yang dilaksanakan melalui proses tender dengan kualifikasi kecil. Dari 75 paket pekerjaan tersebut terdapat 12 paket pekerjaan yang mengalami keterlambatan penyelesaian pekerjaan (16%). Pada tahun 2017 terdapat 19 paket pekerjaan dengan 2 paket pekerjaan mengalami keterlambatan penyelesaian pekerjaan (10,53%), tahun 2018 terdapat 7 paket pekerjaan dengan 2 paket pekerjaan mengalami keterlambatan penyelesaian pekerjaan (28,57%), tahun 2019 terdapat 19 paket pekerjaan dengan 4 paket pekerjaan mengalami keterlambatan penyelesaian (21,05%), tahun 2020 terdapat 8 paket pekerjaan dengan 2 paket pekerjaan mengalami keterlambatan penyelesaian pekerjaan (25%), dan tahun 2021 terdapat 22 paket pekerjaan dengan 2 paket pekerjaan mengalami keterlambatan penyelesaian pekerjaan (9,09%) (Data Bagian PBJ&Dalbang Setdako Payakumbuh, 2022).

Berdasarkan wawancara dengan Kabid Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Payakumbuh, beberapa persoalan yang sering ditemui pada proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Terjadinya keterlambatan penyelesaian pekerjaan sesuai waktu pelaksanaan yang telah disepakati dalam Surat Perjanjian (Kontrak) sehingga memerlukan tambahan atau perpanjangan waktu pelaksanaan dan dikenakan denda keterlambatan selama masa perpanjangan waktu pelaksanaan. Hal ini

dikarenakan kurangnya kompetensi dan pengalaman site manajer / pelaksana lapangan dalam memilih dan melaksanakan metode pelaksanaan pekerjaan konstruksi gedung.

2. Beberapa hasil pekerjaan ditemukan harus diulang / diperbaiki karena cacat fisik / ketidaksempurnaan karena tidak sesuai dengan spesifikasi teknis yang tercantum di dalam Surat Perjanjian atau kontrak dan juga ditemui kekurangan volume pekerjaan pada saat serah terima pertama pekerjaan pertama (PHO), sehingga dibutuhkan lagi waktu untuk penyempurnaan fisik dan penambahan volume pekerjaan pada saat pada saat serah terima pertama pekerjaan pertama (PHO) hal ini disebabkan oleh kurangnya kontrol dari site manajer / pelaksana lapangan dan kurangnya pengawasan dari konsultan pengawas.
3. Pemutusan kontrak dan sanksi black list terhadap beberapa paket proyek konstruksi gedung akibat ketidakmampuan untuk menyelesaikan semua pekerjaan dan tidak tercapainya bobot pekerjaan 100% sampai waktu pelaksanaan berakhir, sehingga menyebabkan bangunan tersebut terbengkalai dan tidak dapat digunakan atau dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

Salah satu penyebabnya adalah kurangnya peran dan rendahnya kinerja sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pengendalian proyek, karena disebabkan oleh beberapa faktor antara lain, keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tepat waktu, tetapi mengabaikan kualitas pekerjaan dan kurangnya pemahaman sumber daya manusia tentang kualitas pekerjaan sesuai yang tertera dalam rencana mutu kontrak pekerjaan (Dinas PUPR Kota Payakumbuh, 2022).

Dari hal-hal tersebut diatas dapat dirumuskan permasalahan, maka diperlukan “**Analisis Sumber Daya Manusia Yang Mempengaruhi Kinerja Kontraktor pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi Gedung di Kota Payakumbuh**”.

### **1.2. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pertanyaan penelitian dapat dibagi, yakni:

1. Apa saja faktor sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja kontraktor pada pelaksanaan proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh.
2. Apa faktor sumber daya manusia yang dominan mempengaruhi kinerja kontraktor pada pelaksanaan proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh.
3. Bagaimana solusi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia kontraktor pada pelaksanaan proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan penelitiannya adalah:

1. Mengidentifikasi faktor sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja kontraktor pada pelaksanaan proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh.



2. Menentukan faktor sumber daya manusia yang dominan mempengaruhi kinerja kontraktor pada pelaksanaan proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh.
3. Memberikan solusi untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia kontraktor kedepannya di Kota Payakumbuh

#### **1.4 Batasan dan Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian ini tidak mengambang, maka ruang lingkup penelitian ini adalah :

1. Dibatasi terhadap proyek konstruksi gedung yang mengalami keterlambatan penyelesaian pekerjaan dengan kualifikasi kecil di Kota Payakumbuh tahun 2017 - 2021.
2. Objek penelitian yang akan dilakukan adalah sumber daya manusia manajerial kontraktor (Direktur, Site Manager dan Pelaksana).

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan bagi penulis terkait dengan kinerja sumber daya manusia kontraktor terhadap keberhasilan proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh
2. Dapat memberikan informasi tentang sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja kontraktor sehingga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pemilik proyek (owner) dan kontraktor.

3. Sumbangan pemikiran dan khasanah ilmu pengetahuan terutama dalam penelitian lebih lanjut tentang sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja kontraktor pada pelaksanaan proyek konstruksi gedung.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Secara garis besar sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dijelaskan tentang hal-hal yang menyangkut latar belakang, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, batasan dan ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini dijelaskan tentang teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini dijelaskan tentang metode yang digunakan, pendekatan penelitian, tahapan penelitian, pengumpulan data, teknik pengolahan data dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini dijelaskan tentang uraian hasil penelitian dan pembahasan hasil olahan data sesuai tujuan penelitian

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini dijelaskan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya