

SKRIPSI

ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PROYEK PERUMAHAN GRIYA UNSULBAR

Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan mencapai derajat Sarjana SI pada
Program Studi Teknik Sipil



Disusun Oleh :

YAUMIL JANNAH

DO 120 372

PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS SULAWESI BARAT

MAJENE

2025



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET,
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
FAKULTAS TEKNIK

Alamat Jl. Prof. Dr. Baharruddin Lopa, SH., Lutang, Majene, Sulawesi Barat
Telp/Fax. (0422) 225959, Website : <http://www.unsulbar.ac.id>

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS MANAJEMEN SDM PADA PROYEK PERUMAHAN GRIYA
UNSULBAR**

diajukan sebagai syarat untuk menyelesaikan jenjang Studi S-1

Program Studi Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Sulawesi Barat

YAUMIL JANNAH

D0120372

Telah diperiksa dan memenuhi syarat

Meyetujui,

Tim Pembimbing

Pembimbing 1

Ir. Sutriani, ST., MT
NIDN. 0026037803

Pembimbing 2

Ir. Ali Fauzi Mahmuda, ST.MT
NIP. 19870624 202203 1 005

Mengetahui,,

Dekan fakultas teknik

Dr. Ir. Hafsa Nirwana, M. T.
NIP. 19640405 199003 2 002

Ketua Jurusan Teknik Sipil

Amalia Nurdin, S.T., M.T.
NIP. 19871212 201903 2 0



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET,
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
FAKULTAS TEKNIK**

Alamat Jl. Prof. Dr. Baharruddin Lopa, SH., Lutang, Majene, Sulawesi Barat
Telp/Fax. (0422) 225959, Website : <http://www.unsulbar.ac.id>

SKRIPSI

**ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PROYEK
PERUMAHAN GRIYA UNSULBAR**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

YAUMIL JANNAH

D01 20 372

Telah Dipertahankan Oleh Dewan Penguji,

Dosen Penguji I

Ir. Nurmiati Zamad, ST.MT
NIDN. 0928047803

Dosen Penguji II

Abdi Manaf, ST., MT
NIP.197004212003121009

Dosen Penguji III

Ir. Milawati Waris, S.T., MT.
NIDN. 0010088106

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : YAUMIL JANNAH
NIM : D01 20 372
Program Studi : Teknik Sipil
Fakultas : Teknik
Judul Skripsi : ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PROYEK PERUMAHAN GRIYA UNSULBAR

Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan yang saya salin, tiru, atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberi pengakuan penulis aslinya, kecuali yang tertera secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Majene, 14 Maret 2025

Yang Membuat Pernyataan



YAUMIL JANNAH
NIM. D0120372

ABSTRAK

ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PROYEK PERUMAHAN GRIYA UNSULBAR

YAUMIL JANNAH

D0120372

Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik

Yaumiljannah22@gmail.com

penelitian ini memakai tata cara kuantitatif Tata cara pengumpulan informasi yang digunakan merupakan dengan metode observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Uji mutu informasi memakai uji validitas serta reliabilitas. Tata cara analisis yang digunakan merupakan Analisis regresi linear berganda, uji F (Uji simultan), uji t (uji parsial), serta uji koefisien determinasi. penelitian ini bertujuan buat menganalisis validitas, reliabilitas, dan pengaruh variabel kompetensi kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, strategi pencapaian, serta pertumbuhan ilmu pengetahuan terhadap sumber energi manusia di proyek perumahan Griya Unsulbar. Uji validitas menampilkan kalau seluruh item kuesioner valid dengan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,248). Uji reliabilitas dengan Cronbach' s Alpha 0,6 menampilkan kalau instrumen penelitian reliabel. Analisis regresi linear berganda menampilkan kalau motivasi kerja mempunyai pengaruh sangat signifikan terhadap sumber daya manusia, sebaliknya loyalitas kerja mempunyai pengaruh negatif. Uji determinasi ($R^2=76,5\%$) mengindikasikan kalau variabel independen secara bersama-sama sanggup menarangkan alterasi dalam sumber daya manusia, sebaliknya sisanya dipengaruhi oleh aspek lain. Uji F menampilkan kalau secara simultan, segala variabel independen mempengaruhi signifikan terhadap sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menegaskan berartinya kenaikan motivasi kerja dalam memaksimalkan manajemen sumber sumber manusia.

kunci : Perumahan Griya Unsulbar, Sumber Daya Manusia, SPSS

ABSTRACT
ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE GRIYA
HOUSING PROJECT UNSULBAR

YAUMIL JANNAH

D0120372

Civil Engineering Study Program, Faculty of Engineering

Yaumiljannah22@gmail.com

This study uses quantitative methods. The information collection procedures used are observation, questionnaire, interviews and documentation. Information quality tests use validity and reliability tests. The analysis procedures used are multiple linear regression analysis, F test (simultaneous test), t test (partial test), and determination coefficient test. This study aims to analyze the validity, reliability, and influence of work competency variables, work motivation, work loyalty, achievement strategies, and scientific growth on human energy sources in the Griya Unsulbar housing project. The validity test shows that all valid questionnaire items with a value of r-count greater than the r-table (0.248). Reliability tests with Cronbach's Alpha 0.6 show that the research instrument is reliable. Multiple linear regression analysis shows that work motivation has a very significant influence on human resources, on the other loyalty has a negative influence. The determination test ($R^2 = 76.5\%$) indicates that the independent variables together are able to explain alterations in human resources, whereas the rest are influenced by other aspects. The F test shows that simultaneously, all independent variables have a significant impact on human resources. The results of this study confirm the meaning of increasing work motivation in maximizing human resource management.

Key : Griya Unsulbar Housing, Human Resources, SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan suatu Negara tidak lepas dari adanya pembangunan, yang salah satunya terciptanya suatu proyek, persaingan dalam sektor pembangunan tidak dapat dihindarkan lagi, yang menjadikan para kontraktor selaku pelaksana langsung dalam proyek harus meningkatkan kualitas hasil dari pekerjaan yang telah ada. Dengan cara memperhatikan biaya pembangunan, spesifikasi kontruksi yang di inginkan dan waktu yang telah disusun, untuk pembagian harus sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling utama dalam suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat (M.T.E. Hariandja, 2002).

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya pada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Dewi, Sudipta and Setyowati, 2016).

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu kegiatan proyek sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu proyek. Seperti diungkapkan Soeharto (2001) bahwa kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang memenuhi syarat akan menjadi faktor penentu keberhasilan suatu proyek. Faktor sumber daya manusia yang sangat menentukan kinerja pelaksanaan proyek adalah faktor kualitas pribadi Sumber Daya Manusia yang ada dan efektifitas SDM dalam kerja tim.

Perumahan adalah kelompok rumah yang berfungsi sebagai lingkungan tempat tinggal atau hunian yang dilengkapi dengan prasarana lingkungan yaitu kelengkapan dasar fisik lingkungan, misalnya penyediaan air minum, pembuangan sampah, tersedianya listrik, telepon, jalan, yang memungkinkan lingkungan pemukiman berfungsi sebagaimana mestinya. Rumah adalah struktur fisik terdiri dari ruangan, halaman dan area sekitarnya yang dipakai sebagai tempat tinggal dan sarana pembinaan keluarga (UU RI No. 4 Tahun 1992).

Proyek pembangunan perumahan sering di identifikasikan dengan perusakan lingkungan akibat perubahan tata guna lahan. Oleh karena itu, diperlukan rencana pembangunan yang berwawasan lingkungan. Yang bertujuan agar lingkungan dapat mendukung pembangunan yang berkelanjutan. Dengan kata lain, perubahan lingkungan yang disebabkan oleh pembangunan, baik yang direncanakan maupun yang terjadi diluar rencana, tidak akan menurunkan atau menghapus kemampuan lingkungan untuk mendukung kehidupan manusia pada tingkat kualitas hidup yang lebih tinggi.

Pembangunan proyek perumahan Griya Unsulbar dikelola oleh PT. RAHMAT PRATAMA NUSANTARA, dilakukan pada awal bulan februari sampai dengan akhir bulan agustus untuk pembangunan tahap pertama dan tahap ke dua akan dimulai pada awal bulan September sampai dengan bulan desember untuk tahap ke dua, pada proyek pembangunan perumahan ini membangun sebanyak 163 unit rumah, pembangunan rumah dibangun diatas tanah seluas 98 m² per unit dan membutuhkan sekitar \pm 3 ha untuk membangun 163 unit rumah.

Kinerja Sumber Daya Manusia yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja proyek, sehingga perlu dilakukan identifikasi lebih jauh terkait indikator kinerja Sumber Daya Manusia yang memengaruhi kinerja proyek. Pengelolaan kinerja Sumber Daya Manusia yang baik dapat mencapai tujuan pembangunan Perumahan Griya Unsulbar sehingga tidak mengalami keterlambatan penyelesaian proyek.

Untuk mencapai target pekerjaan pembangunan yang ingin dicapai dengan potensi sumber daya dan waktu yang terbatas, maka harus diterapkan perencanaan, pelaksanaan evaluasi, dan tindak lanjut dari pelaksanaan yang telah dievaluasi. Maka dalam dunia konstruksi manajemen dapat disebut sebagai suatu teknik yang terdiri dari ilmu, keterampilan, dan seni yang dilakukan di lingkungan proyek, dalam rangka untuk mengkoordinasi antar pihak yang ada serta mengelola sumber daya proyek.

Secara Keseluruhan urgensi manajemen sumber daya manusia dalam konteks proyek yang sangat besar, keberhasilan proyek, kesejahteraan masyarakat semuanya bergantung pada efektivitas sumber daya manusia. Oleh karena itu pemahaman yang mendalam dan penerapan praktik yang terbaik dalam manajemen sumber daya manusia menjadi kunci untuk mencapai proyek yang sukses dan berkelanjutan. Sehingga dari tujuan tersebut didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam menentukan variasi pemakaian sumber daya manusia dalam proyek pembaguan perumahan Griya Unsulbar tidak tersusun, dapat meyebabkan tidak evisiensinya suatu pekerjaan
2. Dalam menentukan jumlah pekerja yang dibutuhkan, untuk menentukan pekerjaan hanya berdasarkan estimasi pengalaman, juga berdasarkan produktifitas peranan sumber daya manusia
3. Dalam menentukan pembayaran pekerjaan sumber daya manusia pada proyek hanya didasarkan pada lama kerja, bukan volume yang dianjurkan menyebabkan terjadinya pembengkakan biaya.
4. Dapat diketahuinya factor yang apa yang mepengaruhi produktifitas pekerja dalam proyek.

Hasil analisis dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, meningkatkan kinerja proyek, dan meminimalkan risiko yang terkait dengan faktor manusia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pihak terkait dalam meningkatkan manajemen Sumber Daya Manusia pada proyek-

proyek serupa di masa depan. Untuk itu penelitian ini dilakukan dengan judul **“Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia pada Proyek Perumahan Griya Unsulbar”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana manajemen Sumber Daya Manusia pada pekerjaan proyek perumahan griya Unsulbar?
2. faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan proyek perumahan griya Unsulbar dari segi manajemen Sumber Daya Manusia?

1.3 Tujuan

1. Untuk Menganalisis manajemen Sumber Daya Manusia yang sedang berlangsung pada pekerjaan proyek perumahan griya Unsulbar di Kabupaten Majene.
2. Untuk Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan proyek perumahan griya Unsulbar di kabupaten mjene dari segi manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4 Mamfaat

1. Memberikan pemahaman yang lebih baik tentang manajemen Sumber Daya Manusia dalam konteks pekerjaan proyek perumahan griya Unsulbar
2. Meningkatkan kesadaran akan pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif dalam proyek konstruksi.x
3. Memberikan rekomendasi dan saran yang dapat membantu meningkatkan manajemen Sumber Daya Manusia pada proyek perumahan griya Unsulbar
4. Menambah kontribusi pengetahuan di bidang manajemen Sumber Daya Manusia dalam konteks konstruksi.

1.5 Batasan Masalah

1. Penelitian ini akan difokuskan pada pekerjaan proyek perumahan griya Unsulbar
2. Fokus analisis akan diberikan pada aspek manajemen Sumber Daya Manusia, termasuk perencanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan, pengawasan, dan penghargaan.

3. Penelitian ini tidak akan membahas aspek teknis konstruksi perumahan itu sendiri.
4. Penelitian ini akan menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data terkait manajemen Sumber Daya Manusia pada proyek Perumahan Griya Unsulbar.

1.6 Sistematika penulisan

Penulisan proposal skripsi terdiri dari 3 bab, diantaranya sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang, rumusan Masalah, tujuan penelitian, mamfaat penelitian, Batasan penelitian, ruang lingkup dan wilayah studi, Sistematika penulisan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori penelitian ini

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menyuraikan tentang metode-metode apa saja yang akan digunakan dalam peneliatian baik itu dari jenis penelitian, tahapan, bagian alirdan lain sebagainya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum membahas manajemen Sumber Daya Manusia maka kita harus mengetahui terlebih dahulu tentang apa itu Manajemen. Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan kegiatan anggota sumber yang lain untuk mencapai sasaran organisasi (perusahaan) yang telah ditentukan, yang dimaksud dengan proses adalah mengerjakan sesuatu dengan sistematis (Soeharto, 1995).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Mutiara S. Panggabean, 2002).

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengatur sumber dayanya termasuk sumber daya manusia (Hefniy & Fairus, 2019).

Untuk mencapai kebermaknaan sumber daya manusia yang optimal, maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang jelas. Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat personal (*personal objective*), naik ke tingkat yang lebih tinggi, yaitu tujuan fungsional (*function objective*), dilanjutkan ke tujuan organisasional (*organizational objective*), dan puncaknya untuk tujuan layanan masyarakat secara nasional dan internasional (*society objective*).

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan semakin menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi

bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan 2007), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning*).

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*).

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*).

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*Development*).

Proses peningkatan keterampilan teknis , teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*Compensation*).

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*Integration*).

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

j. Kedisiplinan (*Discipline*).

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*).

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.3 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan orang-orang yang melakukan pekerjaan dan memiliki fungsi sebagai asset suatu organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung berdasarkan jumlah (Sari, 2021). Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya mengharuskan Sumber Daya Manusia (SDM) diperlukan secara bersamaan dengan sumber daya manusia yang lainnya. Secara garis besar, sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai orang baik individu maupun kelompok yang bekerja bagi perusahaan agar dapat tercapai suatu tujuan organisasi. Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia meliputi :

- a. Kompetensi Kerja Kompetensi merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, baik di organisasi maupun di suatu instansi pemerintah maupun swasta. Kompetensi harus menjadi faktor yang mendasar, dimana setiap orang harus memiliki kemampuan rata-rata dan hal tersebut nantinya berkaitan dengan karakteristik dalam setiap orang dalam bekerja. Adapun indikator - indikator yang mempengaruhi kompetensi Menurut Sudipta (2015) antara lain:
- 1) Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang pekerja untuk suatu bidang tertentu. Pengetahuan merupakan suatu bidang kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk mengetahui kinerja sumber daya manusia tersebut karena kinerja tersebut tidak dapat mengukur pengetahuan serta keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan didalam suatu pekerjaan. Suatu tes pengetahuan dapat mengukur kemampuan seseorang untuk memilih jawaban yang paling benar, namun tidak dapat memilih bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.
 - 2) Keterampilan merupakan suatu kepenguasaan atau kemampuan teknis operasional dalam bidang tertentu yang bersifat suatu karya. Keterampilan biasanya bisa didapatkan dari proses belajar, berlatih, maupun pengalaman yang telah dilakukan.
 - 3) Perilaku memiliki hubungan yang erat dengan kebiasaan. Jika kebiasaan tersebut mempunyai hubungan yang baik dengan perilaku para pekerja sehingga dapat menguntungkan. Maka, jika kebiasaan pekerjanya baik, yaitu tepat pada waktu, dan juga sikap disiplin, maka perilaku kerjanya dapat dipastikan baik pula.
- b. Motivasi Kerja Siagian (2009), mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong bagi pekerja agar memberikan kontribusi sebesar mungkin demi menghasilkan keberhasilan organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan berdasarkan pada suatu teori yaitu teori

motivasi menurut Maslow (2010). Kelima kebutuhan menurut Maslow yaitu sebagai berikut:

- 1) Fisiologikal Merupakan satu kebutuhan dasar yang diperlukan oleh manusia untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan di atasnya. Kebutuhan yang dimaksud adalah seperti panganyaitu makanan dan minuman, tempat tinggal dan juga udara
- 2) Keselamatan Setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi maka kebutuhan selanjutnya yaitu untuk melindungi dirinya sendiri. Kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasa khawatir dan keamanan pekerjaan. Seperti asuransi hidup , kesehatan, serta keselamatan.
- 3) Cinta dan Rasa Dipunyai Kebutuhan sosial seperti rasa memiliki dan ingin dimiliki serta kebutuhan agar dapat diterima dalam suatu kelompok sosial. Suatu makhluk hidup termasuk manusia juga membutuhkan orang lain untuk dapat berhubungan dan juga berinteraksi. Pada tempat kerja kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan kemampuan seseorang untuk dapat berinteraksi denganbaik oleh rekan kerja atau bekerja sama dalam suatu tim maupun kelompok.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan Setelah ketiga poin diatas terpenuhi, selanjutnya akan diperlukan kebutuhan akan penghargaan maupun keinginan untuk mendapat berprestasi. Kebutuhan tesebut juga termasuk memiliki keinginan untuk memperoleh repuatasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, kepentingan dan juga penghargaan.
- 5) Mengenal upaya diri kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling terakhir yang berada pada posisi hierarki yang paling teratas yang keluar setelah semua kebutuhan sudah dapat dipenuhi semua. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk terus dapat berkembang dan dapat merealisasikan kapasitas serta potensi diri sepenuhnya.

c. Loyalitas Kerja adalah salah satu unsur penilaian agar dapat mengidentifikasi kesetiaan pekerja terhadap pekerjaan yang dimilikinya, jabatannya dan organisasi yang mana dicerminkan oleh kesediaan pekerja menjaga serta dapat membela organisasi baik di dalam dan juga di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas kerja dapat dilihat dari sikap yang dimiliki oleh pekerja untuk bersedia memberikan segala kemampuan, pikiran, keterampilan serta keahlian yang dimilikinya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atau organisasi, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam pekerjaan, ikut menjaga segala rahasia perusahaan, dan berperilaku setia terhadap perusahaan untuk tidak berpindah ke tempat lain. Indikator loyalitas kerja yang dikemukakan menurut Saydam (2000), adalah sebagai berikut:

- 1) Taat dan Patuh Ketaatan merupakan kesanggupan seorang pekerja agar dapat menaati semua aturan yang sudah ditetapkan dan menaati perintah kerja yang telah diberikan oleh atasan yang memiliki wewenang, dan juga sanggup untuk tidak melakukan pelanggaran peraturan larangan yang telah ditetapkan.
- 2) Pertanggung jawaban bertanggung jawab yaitu dimana seseorang pekerja seharusnya dapat menyelesaikan tugas dan kewenangan yang telah diberikan kepadanya dengan baik serta mampu melakukan pekerjaan secara optimal, efektif, serta efisien, dan juga profesional dan dapat memprioritaskan kepentingan perusahaannya dibanding kepentingan pribadi.
- 3) Pengabdian dalam hal ini memiliki arti sebagai sikap pekerja agar dapat senantiasa loyal dan dapat memberikan tenaga, waktu, serta pikiran sepenuhnya sama dengan pertanggungjawaban dan hak yang patut dimiliki oleh seseorang pekerja terhadap suatu perusahaannya.
- 4) Kejujuran salah satu sifat yang penting yaitu kejujuran merupakan keselarasan dari yang dikatakan atau perlakuan dengan kenyataan. kejujuran lebih mengutamakan terhadap perihal yang berhubungan dengan

etika dan moral dari seseorang pekerja, bilamana seorang pekerja dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan keadaan dan tanggung jawab yang apa adanya, serta tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya oleh atasan, dan secara berkala dapat memberikan pertanggung jawaban serta transparansi dalam laporan hasil pekerjaan yang dilakukan terhadap atasan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

- d. Strategi Pencapaian Rustam (2016), mengatakan bahwa Misi dan tujuan organisasi mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu, setiap organisasi mempunyai strategi yang tertentu. Untuk itu, diperlukan kemampuan karyawannya dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan diluar yang mempunyai dampak terhadap organisasinya. Dengan demikian strategi yang disusunnya sudah memperhitungkan dampak yang akan terjadi di dalam organisasinya. Hal ini semua akan mempengaruhi pengembangan sumber daya dalam organisasi itu.
- e. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Rustam (2016), mengatakan bahwa diluar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Ini sudah barang tentu suatu organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut. Untuk itu, maka organisasi harus mampu memilih teknologi yang tepat bagi organisasinya dan kemampuan kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.

2.4 Tujuan Dan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengatur sumber dayanya termasuk sumber daya manusia (Hefniy & Fairus, 2019). Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Untuk mencapai kebermaknaan sumber daya manusia yang optimal, maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang jelas. Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat personal (*personal objective*), naik ke tingkat yang

lebih tinggi, yaitu tujuan fungsional (*function objective*), dilanjutkan ke tujuan organisasional (*organizational objective*), dan puncaknya untuk tujuan layanan masyarakat secara nasional dan internasional (*society objective*).

a. Tujuan personal (*Personal Objective*)

Tujuan personal yaitu membantu sumber daya manusia untuk mencapai tujuan diri individunya. Tujuan individual ini berentang dari yang sangat teknis sampai dengan yang aspirasi, dan dari tujuan jangka pendek sampai dengan jangka panjang. Tujuan yang bersifat teknis, setiap individu tercermin dari kegiatan riil dan kontribusi dirinya dalam organisasi, sedangkan tujuan aspirasi tercermin pada motivasi dan kepuasannya dalam organisasi. Tujuan jangka pendek individu umumnya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan sandang, sampai dengan kebutuhan tingkat tinggi yaitu aktualisasi diri (lihat teori Maslow). Sedangkan kebutuhan jangka panjang merupakan kebutuhan rohani untuk mencapai tujuan di akhirat nanti. Kebutuhan jangka panjang ini tercermin dari keyakinannya bahwa pencapaian tujuan duniawi (terutama bekerja) merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan rohani di akhirat nanti.

b. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara personal adalah memberikan peluang yang sama kepada setiap personel untuk mencapai tujuan pribadinya. Di samping itu, tujuan manajemen juga harus memelihara dan memberi kesempatan munculnya motivasi pribadi untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

c. Tujuan Fungsional (*Functional Objective*)

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang memelihara kontribusi bagian-bagian dalam organisasi agar sumber daya manusia pada bagian-bagian itu dapat menjalankan tugas secara optimal. Setiap sumber daya manusia akan memiliki makna fungsional jika manajemennya mampu memenuhi tujuan permintaan organisasi. Dengan demikian manajemen bertugas untuk mengoptimalkan agar setiap sumber

daya manusia dapat berkontribusi pada bagian tugas dan fungsi yang dijalankan.

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah menjaga agar guru tidak terlambat di kelas dan guru dapat membuat persiapan secara baik. Dengan kata lain, tujuan fungsional adalah memelihara dan memfasilitasi agar guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal sesuai tugas dan fungsinya.

a. Tujuan Organisasional (*Organizational Objective*)

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang terkait dengan keefektifan organisasi. Tujuan organisasional ini tercermin dari pencapaian kinerja dan produktivitas organisasi. Jika organisasi itu sekolah, tujuan organisasionalnya adalah tingkat dan kualitas lulusan sekolah. Tingkat dan kualitas lulusan sekolah sangat tergantung pada kinerja dan produktivitas pada pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah, di samping juga tergantung kepada sumber-sumber yang lain. Sebagai contoh tujuan organisasional para pendidik dan tenaga kependidikan adalah melayani dan mengoptimalkan bagian-bagian dalam organisasi (misalnya manajemen peserta didik) untuk mencapai tujuan sekolah.

b. Tujuan Masyarakat (*Society Objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan yang timbul di masyarakat, sehingga organisasi diharapkan dapat memberi manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Pencapaian tujuan masyarakat merupakan dampak (*outcomes*) yang ditimbulkan dari pencapaian tujuan sebelumnya, yaitu tujuan organisasional. Pencapaian tujuan masyarakat pendidikan tercermin dari keberhasilan generasi yang dihasilkan oleh sekolah sebagai warga masyarakat yang jauh lebih berkualitas dari masyarakat pada generasi sebelumnya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia pendidikan sebagaimana di kemukakan di atas menunjukkan bahwa tujuan itu berbeda dengan tujuan manajemen sumber daya manusia pada bidang lain seperti di perusahaan

atau pabrik. Tujuan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan atau pabrik lebih banyak untuk mencapai tujuan organisasional, yaitu dihasilkannya produksi yang tinggi untuk mendapat keuntungan finansial (*profit*).

Adanya perbedaan orientasi tujuan manajemen sumber daya manusia akan berdampak pada kegiatan yang dijalankan di bidang pendidikan. Tujuan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan sebagaimana yang dikemukakan oleh Astuti dalam Departemen Pendidikan Nasional menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, mengembangkan dan memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan untuk memperoleh nilai maslahat optimal bagi individu tenaga pendidik dan kependidikan yang bersangkutan, sekolah dan masyarakat yang dilayaninya (Bali & Susilowati, 2019); (Astuti, 2016).

Lebih lanjut E. Mulyasa dalam Mujamil Qamar mengemukakan bahwa manajemen personalia atau tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan (Akilah, 2018). Manajemen sumber daya manusia dilaksanakan untuk mewujudkan sekolah yang sehat, yaitu sekolah yang memiliki jumlah dan kualifikasi tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan beban dan tugas-tugas sekolah yang ada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia harus mendukung tingkat ketahanan sekolah, pertumbuhan, produktivitas dan kompetisi. Berdasarkan beberapa uraian tersebut dapat diketahui bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah pencapaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsurunsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. Manajemen sumber daya manusia dilakukan agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat

melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan individu, tujuan fungsional, tujuan organisasi, dan tujuan masyarakat.

2.5 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dewasa ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan semakin menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama yang dimiliki organisasi yang harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif (Sugiono, 2018). Suatu organisasi menurut (Rifa'I 2017) bahwa tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai, baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan organisasi di masa yang akan datang.

Sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan, sumber daya manusia selalu menjadi subjek dan objek pembangunan. Proses administrasi pun sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Menurut Ermayana dalam Fathoni mengemukakan klasifikasi sumber daya manusia, yaitu:

- a. Manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan, dan mengarahkan pencapaian tujuan disebut administrator.

- b. Manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai dengan rencana, disebut manajer.
- c. Manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat tertentu, diangkat langsung mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegangnya.

Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan moral kerja pegawai atau karyawan. Sikap pegawai atau karyawan merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga peran utama khususnya sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam memenuhi misi, visi, tujuan dan struktur organisasi (Eko Prayogo, 2019).

Karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek, seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya yang secara lebih mendetail dikemukakan oleh De Cenzo and Robbins dalam Yusmiar menyatakan bahwa *“human resources management is the part of the organization that is concerned with the people or human resources aspect of management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising”*.

Peran manajemen sumber daya manusia sebagai faktor sentral dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa peran, di antaranya adalah sebagai berikut (c):

- a. Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya. Namun, hal ini menimbulkan

anggapan bahwa sumber daya manusia hanya sebagai alat pengumpul kertas atau dokumen saja. Jika peran administrasi hanya seperti ini, sumber daya manusia hanya dipandang dari dimensi klerikal dan kontributor administrasi hierarki bawah pada organisasi. Peran administrasi pada beberapa organisasi dilakukan oleh pihak ketiga di luar organisasi (outsourcing) daripada dilakukan sendiri oleh organisasi. Bahkan teknologi semakin berperan dan dilibatkan dalam mengotomatisasikan pekerjaan yang bersifat administratif.

b. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini lebih bersifat taktis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompensasi. Banyak aktivitas yang harus dilakukan dan melibatkan koordinasi dengan para manajer dan supervisor di semua jenjang organisasi. Penekanan pada operasional masih banyak terjadi di beberapa organisasi sebab keterbatasan kemampuan individu dan penolakan manajemen puncak terhadap peran sumber daya manusia yang semakin besar.

c. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis ini menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar. Agar sumber daya manusia dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang. Bagaimana perubahan kependudukan tenaga kerjadan kekurangan tenaga kerja akan memengaruhi organisasi dan cara apa yang akan digunakan untuk menyiasati masalah kekurangan tersebut.

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan bagi suatu organisasi, instansi maupun perusahaan dalam pengelolaan tenaga kerja atau karyawan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan tidak mungkin tidak menerapkannya, karena

manajemen sumber daya memiliki peranan yang sangat vital, yaitu (Akilah, 2018):

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description, job specification, dan job requitment*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan atas asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan organisasi kita pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat Undang-Undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi-organisasi sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja pegawai.
- i. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiunan, pemberhentian dan pesangonnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa peranan sumber daya manusia sangat esensial dalam menjalankan suatu organisasi karena manusia adalah kunci dari semua persoalan. Meskipun peranan manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan sebelumnya berada dalam lingkup perusahaan atau organisasi pada umumnya, namun hal tersebut juga berlaku dalam lembaga pendidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan sebagai sumber daya manusia pendidikan memegang peranan strategi terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan.

2.6 konsep dasar perumahan

Urusan perumahan, umumnya dilihat sebagai urusan pembangunan unsur buatan dalam kaitannya dengan unsur social ekonomi masyarakat yang bersifat kuantitatif, yaitu untuk memenuhi kekurangan rumah yang sehat dan layak akibat kenaikan jumlah penduduk. Masalah perumahan juga dipersempit menjadi sebatas membuat komoditi rumah, sehingga segala sesuatunya kemudian diterjemahkan lebih dari sudut suplai. Perumahan lebih merupakan urusan produsen yaitu bagaimana membuat komoditi sesuai dengan pasar potensial yang menguntungkan. (T. Kuswartojo, 2012)

adapun prasarana dalam lingkungan perumahan berdasarkan keputusan menteri pekerjaan umum no. 20KTPS/1986 tentang pedoman Teknik Pembangunan Perumahan Sederhana tidak bersusun disebutkan bahwa :

a. Jalan

Jalan adalah jalur yang direncanakan atau digunakan untuk lalu lintas kendaraan dan orang. Prasarana lingkungan yang berupa jalan lokal sekunder yaitu jalan kendaraan memiliki standar lebar badan jalan minimal 1,5 meter dan 3,5 meter.

b. Air limbah

Air limbah adalah semua jenis air buangan yang mengandung kotoran dari rumah tangga prasarana untuk air limbah pemukiman antara lain septictank dan bidang resapan.

c. Air hujan

Setiap lingkungan harus dilengkapi dengan system pembuangan air hujan yang mempunyai kapasitas tampang yang cukup sehingga lingkungan perumahan bebas dari genangan air.

d. Air bersih

Air bersih adalah air yang memenuhi persyaratan untuk keperluan rumah tangga setiap lingkungan perumahan harus dilengkapi dengan prasarana air bersih yang memenuhi standar persyaratan

e. Suplai listrik

- Untuk perumahan dan penerangan jalan umum
- f. Jaringan telepon
- Pembangunan perumahan sederhana sebaiknya dilengkapi dengan jaringan telepon umum yang sumbernya diperoleh dari Telkom.

2.7 Permasalahan Umum Perumahan

pembangunan perumahan tidak jarang menimbulkan permasalahan umum bagi berbagai pihak yang terlibat, bagi perancang, pengembang, investor. Peraturan-peraturan pengendalian pembangunan seringkali dipandang sebagai penghambat. Akan tetapi, ketiadaan peraturan dapat mendorong pengembang yang kurang bertanggung jawab melakukan merugikan bagi masyarakat. Pembangunan daerah pinggir kota, misalnya karena adanya kebutuhan akan rumah baru maka dianggap pembangunan perumahan akan menjadi lebih efisien dan ekonomis bila dilakukan dalam skala besar, karena itu perlu tanah yang luas dan murah agar rumah terjangkau. Tanah yang tersedia luas dan harganya murah berada dipinggiran kota, terutama kota besar ditebari oleh berbagai kawasan perumahan baru. Akibatnya transportasi meningkat dan kemacetan menjadi menyebar kesemua penjuru kota. System jaringan lain antar perumahan pun seringkali kurang diperhatikan. Akhirnya pemukiman pun tidak lagi nyaman dihuni, karena kemacetan lalu lintas, kekurangan air bersih dan banjir. (T. Kuswartojo, 2012).

2.8 Metode Deskriptif Kuantitatif

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan sesuatu yang berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu (Abdullah, 2015). Metode deskriptif kuantitatif digunakan karena metode ini dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau mendeskripsikan suatu keadaan secara objektif (Prasko, Santoso, & Sutomo, 2016).

2.9 Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Tahun
Eureka Febriann e Mahayu Fitri Ramadhani, Soepriyono	Studi Kelayakan Proyek Pembangunan Perumahan Graha Natura Di Surabaya	Diharapkan suatu proyek menghasilkan manfaat yang melebihi biaya yang dikeluarkan. Aspek Teknis dengan lokasi dan tata letak, umur bangunan, dan utilitas sudah memenuhi syarat maka proyek perumahan dinyatakan layak. Aspek Kebutuhan yaitu Permintaan rumah pada Perumahan di Surabaya sangat tinggi, sedangkan kebutuhan rumah pada tahun 2017 sebanyak 428.786 rumah dan ketersediaan rumah 23.992 unit, serta rumah yang bisa dihuni sebanyak 22.405 unit. Sehingga dalam aspek Kebutuhan dinyatakan layak dilaksanakan. Jumlah rumah yang dapat dipenuhi oleh pengembang Surabaya menunjukkan permintaan rumah sebanyak 62.000 unit, sedangkan untuk Pengembang PT. Puri Surya Kusuma sebesar 166 unit pertahunnya sehingga layak dilaksanakan. Aspek finansial yaitu meninjau dari hasil evaluasi kelayakan finansial dengan metode NPV, BCR, IRR dan PP menggunakan suku bunga 12% per tahun pada kondisi	2019

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Tahun
		normal diperoleh nilai Net Present Value (NPV) sebesar Rp.9.551.112.363,80 > 0, dan nilai Benefit Cost Ratio (BCR) sebesar 1,084 > 1, nilai Internal Rate of Return (IRR) sebesar 14,13% lebih besar dari Minimum Attractive Rate of Return (MARR) yang ditentukan yaitu sebesar 12% pertahun, Untuk mengukur investasi bisa kembali Payback Periode (PP) yaitu membutuhkan waktu selama 8.5 tahun. Sehingga dalam aspek finansial, proyek perumahan Graha Natura Lontar dapat dilaksanakan / layak	
Cindy Viane Bertan	Pengaruh Pendayagunaan Sumber Daya Manusia (Tenaga Kerja) Terhadap Hasil Pekerjaan (Studi	Penerapan metode ini digunakan pada pelaksanaan pekerjaan penyusunan batako dan pelaksanaan pekerjaan plesteran dinding di perumahan Taman Mapanget Raya (TAMARA). Kegunaan untuk memprediksi variabel terikat (Y) sebagai volume pekerjaan bila variabel bebas (X) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia (tenaga kerja) terhadap hasil pekerjaan diketahui. Dari hasil pengolahan data variabel X dan Y dengan Tabel 4.1 menghitung angka	2016

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Tahun
	Kasus Perumahan Taman Mapanget Raya(Tamara))	statistik dapat dilakukan uji regresi sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan persamaan regresi maka diperoleh hasil pengaruh pendayagunaan sumber daya manusia (tenaga kerja) terhadap hasil pekerjaan sebesar 91.8%.	
Aldeswin Ginting	Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Proyek Kontruksi	Metode yang digunakan dalam penentuan sampel penelitian adalah metode random sampling yaitu pemilihan sampel secara acak terhadap beberapa stakeholder perusahaan konstruksi khususnya perumahan di wilayah Kota Tangerang dengan jumlah sebanyak 45 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS untuk uji validitas, reliabilitas dan normalitas, serta Relative Inportance Index (RII). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh 25 indikator untuk peningkatan kinerja proyek konstruksi perumahan di Tangerang dan dari indikator yang diperoleh tersebut didapatkan indikator yang paling penting untuk peningkatan kinerja proyek pembangunan	2021

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Tahun
		perumahan di Tangerang berdasarkan 4 aspek yakni aspek kompetensi indikator paling penting adalah Pengetahuan/Knowledge tenaga kerja dalam bekerja dan Pemahaman terhadap ruang lingkup pekerjaan dan defenisi pekerjaan dengan nilai RII adalah 0,898, aspek motivasi diperoleh indikator paling penting adalah membayar gaji karyawan secara tepat waktu dengan nilai RII adalah 0,818, berdasarkan aspek loyalitas diperoleh indikator paling penting adalah komitmen terhadap pekerjaan dengan nilai RII 0,809, berdasarkan aspek disiplin kerja diperoleh indikator paling penting adalah ketaatan terhadap peraturan dengan nilai RII adalah 0,804.	
Bayu Indra Siswanto	Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivi	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, alat ukur penelitian ini berupa kuesioner. Data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan atau butir-butir yang diajukan. . Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.536, hal ini menunjukkan bahwa variabel	2015

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Tahun
	tas Kerja Karyawan Pada Pt. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan Di Balikpapan	independen yaitu keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 53,6%, sedangkan sisanya yaitu 46,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	
Andreas Kurniawan Djukardi, Adhiarta Emil Semiawan	Model Indikator Kinerja Proyek Pada Sektor Bangunan Perumahan Bertingkat Tinggi Regional D.K.I. Jakarta	Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data menggunakan survey kuesioner. Kuesioner yang berisi indikator kinerja, dikembangkan dengan pendekatan diagram fishbone dan diverifikasi melalui wawancara dengan pakar dalam proyek konstruksi. Data yang dihasilkan kemudian digunakan untuk menentukan tingkat kepentingan indikator dengan metode SEM-PLS. Hasil menunjukkan 40 indikator kinerja teridentifikasi dalam penelitian. Seluruh indikator terkelompok dalam 5 kriteria yaitu: Sumber Daya Manusia, peralatan, material, metode kerja, dan finansial.	2018

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Tahun
		<p>Hasil perhitungan SmartPLS menunjukkan model dengan 18 indikator utama yang memiliki pengaruh terhadap kinerja proyek pada kriteria biaya, mutu dan waktu. Tiga indikator dengan tingkat pengaruh tertinggi adalah Pelatihan pekerja secara berkala, Mentaati K3 (Kesehatan Keselamatan Kerja) saat bekerja di lapangan, dan Supervisi bertingkat sesuai struktur organisasi proyek.</p>	

Sumber : Analisis Penelitian Terdahulu, 2024

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia dalam proyek Perumahan Griya Unsulbar dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu kompetensi kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, strategi pencapaian, dan perkembangan ilmu pengetahuan. Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung $>$ r -tabel (0,248), yang berarti setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Selain itu, uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel di atas 0,6 juga menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini konsisten dan dapat dipercaya. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini telah sesuai dengan standar nasional dan internasional dalam penelitian sosial, serta mendukung amanat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menekankan pentingnya pengembangan kompetensi dan perlindungan terhadap tenaga kerja.

Selanjutnya, Dari hasil regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja memberikan pengaruh paling dominan dan signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam proyek Perumahan Griya Unsulbar. Ini sejalan dengan prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia yang menekankan Motivasi sebagai inti dari kinerja dan Produktivitas Tenaga Kerja. Di sisi lain, meskipun kompetensi kerja, strategi pencapaian, dan perkembangan ilmu pengetahuan juga memiliki kontribusi positif terhadap kualitas SDM, pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Bahkan, **loyalitas kerja menunjukkan pengaruh negatif**, yang bisa jadi mengindikasikan bahwa loyalitas semata tanpa disertai produktivitas atau peningkatan kualitas individu tidak menjamin peningkatan kinerja. Oleh karena itu, pekerja perlu lebih menekankan pada peningkatan motivasi dan pengembangan diri yang berkelanjutan, dibanding sekadar bertahan lama di satu tempat kerja tanpa perbaikan kualitas individu.

5.2 Saran

Kepada seluruh pekerja, khususnya yang terlibat dalam proyek perumahan atau pekerjaan konstruksi serupa, **fokus utama yang harus ditingkatkan adalah motivasi kerja pribadi**. Pekerja disarankan untuk senantiasa menjaga semangat, memperjelas tujuan kerja mereka, dan mencari makna dari pekerjaan yang dilakukan agar tetap termotivasi. Hal ini dapat dicapai melalui pengembangan tujuan karier, pencapaian pribadi, maupun dengan mencari tantangan-tantangan baru dalam pekerjaan yang bisa menambah nilai diri.

Selain itu, para pekerja juga diimbau untuk tidak hanya mengandalkan loyalitas atau lamanya masa kerja sebagai tolak ukur kontribusi. Justru, **investasi pada kompetensi dan pengetahuan baru** sangat penting agar tetap relevan dan kompetitif. Mengikuti pelatihan, membaca literatur teknis, dan berdiskusi aktif dalam tim bisa menjadi langkah praktis untuk mengembangkan kapasitas diri. Dengan motivasi yang tinggi dan semangat belajar yang konsisten, pekerja akan mampu memberi kontribusi maksimal terhadap pengembangan sumber daya manusia di lingkungan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. In E. Mahriani (Ed.), Aswaja Pressindo (1st ed.). Aswaja Pressindo.
- Akilah, F. (2018). Peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518-534.
- Astuti, R. P. F. (2016). Pengaruh status sosial ekonomi orang tua, literasi ekonomi dan life style terhadap perilaku konsumsi mahasiswa jurusan pendidikan ekonomi IKIP PGRI Bojonegoro. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 3(2), 49-58.
- Bali, M. M. E. I., & Susilowati, S. (2019). Transinternalisasi Nilai-Nilai Kepesantrenan Melalui Konstruksi Budaya Religius Di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 16(1), 1-16.
- Bertan, Cindy Viane, A. K. T. Dundu, and Robert JM Mandagi. "Pengaruh pendayagunaan sumber daya manusia (Tenaga Kerja) terhadap hasil pekerjaan (studi kasus Perumahan Taman Mapanget Raya (TAMARA))." *Jurnal Sipil Statik* 4.1 (2016): 139886.
- Dewi, A. . D. P., Sudipta, I. G. K. and Setyowati, D. S. (2016) 'Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Bandung', *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*, 20(2), pp. 103–109.
- Djukardi, A. K., & Semiawan, A. E. (2018). Model Indikator Kinerja Proyek Pada Sektor Bangunan Perumahan Bertingkat Tinggi Regional DKI Jakarta. In *Jurnal Forum Mekanika* (Vol. 2).
- Ghozali, F. (2013). *Pengaruh Return On Asset (ROA), Earning Per Share (EPS), dan Debt To Equity Ratio (DER) terhadap harga saham (studi pada perusahaan properti yang listing di bursa efek Indonesia tahun 2007-2011)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- GINTING, ALDESWIN. *ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PENINGKATAN KINERJA PROYEK KONTRUKSI (Studi Kasus Pada Pembangunan Perumahan Di Tangerang)*. Diss. Universitas Mercu Buana Jakarta, 2021.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.

- Hasibuan, H. Melayu S.P., (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hefniy, & Fairus, R. N. (2019). *Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Kepegawaian*. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 169–197.
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang RI no. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Cipta Jaya.
- Maslow, Abraham H. 2010. *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia* (judul asli: *Motivation and Personality*). Diterjemahkan oleh Nurul Iman. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, Soeharjoto Soekapdjo, and Debbie Aryani Tribudhi. "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di era millennial." *Akuntabel* 17.1 (2020): 133-139.
- Prayogo, E., & Suyadi, S. (2019). Pembelajaran pendidikan agama islam di era revolusi 4.0. Dengan pendekatan humanistik di smp muhammadiyah al mujahidin gunung kidul. *Jurnal At-Tarbiyat: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 186-199.
- Puspita, T., & GHOZALI, I. (2011). *Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Underpricing Saham Pada Saat Initial Public Offering (IPO) di Bursa Efek Indonesia Periode 2005–2009* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- RAMADHAN, Eureka Febriane; SOEPRİYONO, Soepriyono. Studi kelayakan proyek pembangunan Perumahan Graha Natura di Surabaya. *axial: jurnal rekayasa dan manajemen konstruksi*, 2019, 7.1: 53-66.
- Rifa'i, M. (2017). *Risalah tuntunan shalat lengkap*. Toha Putra.
- Sari, E. M. (2021). *Analisis Risiko SDM Yang Mempengaruhi Proses Kinerja Konstruksi*.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (HumanResources*
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business*, Edisi Keempat. Salemba Empat: Jakarta

- Siagian, Sondang. 2009. *Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua.
- Siswanto, Bayu Indra. "Pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 3.1 (2015): 68-82.
- Soeharto, Iman. 1995. "Manajemen Proyek Dari Konseptual Sampai Operasional". Erlangga. Jakarta
- Sudipta, I Gusti ketut, Gusti Ngurah Fendi Sartawan." Kinerja Sumber Daya Manusiapada Proyek konstruksi di Kota Denpasar. "*Universitas Udayana* (2015)
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Rafa Topaz Utama di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T. Kuswartojo, 2012). *Mengusik tata penyelenggaraan lingkungan hidup dan pemukiman: tata penyelenggaraan lingkungan hidup dan pemukiman*. Bandung: kelompok keahlian perumahan dan pemukimn ITB.
- Undang-Undang RI No. 4 Tahun 1992 tentang Perumahan dan Pemukiman. Jakarta : Departemen Kesehatan R.I.
- Yusfaningrum, K., & Ghozali, I. (2005). Analisis pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial melalui komitmen tujuan anggaran dan job relevant information (JRI) sebagai variabel intervening (Penelitian terhadap perusahaan manufaktur di Indonesia).