

IDENTIFIKASI FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA TENAGA KERJA PADA PROYEK KONSTRUKSI GEDUNG DI KOTA PALU

Fahirah F¹⁾, Shyama Maricar²⁾, Ni Luh Gde Asri Haslinda Devi³⁾
^{1,2,3)}Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Tadulako Palu

ABSTRACT

Construction workers are people involved in the implementation of a project, experts and labors. Placement of workers must be in accordance with the expertise so that the work produced becomes efficient and effective. To assess the achievement of the objectives and targets of a construction project, one that is needed the measurement of workforce performance. This study aims to identify the dominant factors that influence the performance of the building construction workforce in the Palu city and the correlation between the dominant factors. Collection methods are Primary data by distributing questionnaires and interviews, while secondary data is obtained from related agencies. The data were processed using descriptive statistics, Relative Rank Index (RRI) and analyzed the correlation between factors. The results showed that the dominant factor affecting workforce performance was the work system with an RRI value of 0.890, cooperation with an RRI value of 0.884, the skill level of workers with an RRI value of 0.877, knowledge about work an with RRI value of 0.865 and decision-making and problem settlement factors with an RRI value of 0.852. The correlation between the dominant factors is the decision making factor with knowledge of work with a correlation coefficient of 0.905 with strong correlation criteria.

Keywords: labor, performance, building construction

1. PENDAHULUAN

Perusahaan jasa konstruksi harus memiliki kinerja tenaga kerja yang baik agar mampu menciptakan hasil pekerjaan yang optimal. Tenaga kerja merupakan faktor penting pada pelaksanaan proyek konstruksi. Hal ini dikarenakan pekerjaan pada proyek konstruksi merupakan pekerjaan padat karya yang berarti banyak menggunakan tenaga kerja dan mayoritas pekerjaannya dikerjakan secara manual. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1].

Peningkatan kinerja tenaga kerja sangat penting dalam pembangunan gedung di kota Palu. Dalam proses peningkatan kinerja tenaga kerja, pengukuran kinerja dilakukan secara berkelanjutan yang dapat memberikan umpan balik (*feedback*) yang merupakan hal yang penting dalam upaya perbaikan secara terus-menerus dan mencapai keberhasilan di masa mendatang. Aspek dalam tingkat pengukuran kinerja, diantaranya aspek finansial, kepuasan pelanggan, operasi bisnis internal, kepuasan pegawai/pekerja, kepuasan komunitas dan *shareholders*, serta waktu.[2].

Dalam pelaksanaan proyek konstruksi gedung, penempatan tenaga kerja harus disesuaikan dengan keahlian sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi efisien dan efektif. Selain dari sisi penempatan tenaga kerja, kinerja tenaga kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja berdasarkan penelitian sebelumnya disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja berdasarkan penelitian terdahulu

No.	Faktor	Sub Faktor	Sumber		
			[3]	[4]	[5]
1	<i>Personal</i>	1		Y	
		2	Y		Y
		3	Y	Y	
		4		Y	Y
		5			Y

¹ Korespondensi penulis: Fahirah, Telp.08155113062, fahirah_fz@yahoo.com

			merencanakan			
		6	Kemampuan analisis			Y
		7	Inisiatif			Y
		8	Kerja keras			Y
		9	Komitmen individu para pekerja	Y	Y	
2	Leadership	1	Kuantitas dorongan	Y	Y	
		2	Bimbingan	Y	Y	
		3	Pengembangan para bawahan			Y
		4	Pengambilan keputusan			Y
		5	Penyelesaian masalah			Y
		6	Ketegasan			Y
		7	Dukungan yang dilakukan manejer team leader	Y	Y	Y
		8	Kultur dalam organisasi		Y	
3	Team factors	1	Perhatian terhadap orang lain	Y	Y	Y
		2	Sumbangan semangat kepada kelompok			Y
		3	Kerja sama	Y	Y	Y
4	System factors	1	Sistem kerja	Y	Y	
		2	Infrastruktur yang diberikan		Y	
		3	Fasilitas yang diberikan	Y	Y	
		4	Pengaturan data/dokumen	Y		
5		1	Tingginya tingkat tekanan	Y	Y	
	contextual/situation factros	2	Perubahan lingkungan internal dan eksternal	Y	Y	

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengidentifikasi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja konstruksi gedung di Kota Palu dan korelasi antara faktor dominan. Dengan penelitian ini diharapkan instansi yang terkait dalam pelaksanaan proyek konstruksi mengambil tindakan yang tepat untuk keberhasilan proyek. Oleh karena itu perusahaan konstruksi perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja sehingga hasil pekerjaan menjadi efektif dan efisien serta sasaran dan tujuan proyek konstruksi dari segi biaya, waktu, mutu dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tercapai.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan penyebaran kuisioner ke perusahaan konstruksi (kontraktor) dan wawancara langsung dengan pihak manajer proyek konstruksi gedung yang bertindak sebagai penilai kinerja tenaga kerja yang dipimpinya. Selanjutnya data primer yang diperoleh diolah dengan menggunakan statistik deskriptif dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Data hasil penelitian akan dianalisis menggunakan *Relatif Rank Indeks (RRI)*. Analisis ini digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja berdasarkan rangking untuk memperoleh tujuan dari penelitian. RRI ini sangat sering digunakan di bidang ilmu manajemen konstruksi [6]. Adapun rumus RRI adalah sebagai berikut [7]:

$$RRI = \frac{1}{nN} (\sum_{i=1}^i l_i x_i) \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

N = angka tertinggi skala likert

N = Jumlah Responden

I = 1, 2, 3,n

l_i = Skala likert dimana l_1 skala paling rendah dan l_n skala paling tinggi

x_i = Frekuensi nilai skala yang dipilih responden dari $i = 1$ sampai $i = n$

Analisis korelasi antara variabel dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel.

Adapun penilaian korelasi dilakukan dengan menggunakan statistik dengan kriteria sebagai berikut:

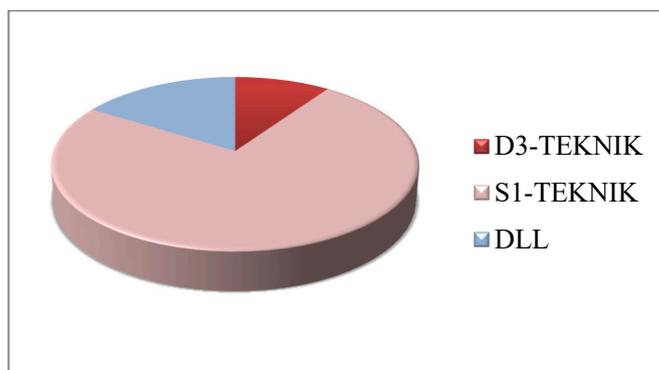
1. 0 : tidak ada korelasi antara dua variabel
2. >0 – 0,25 : korelasi sangat lemah
3. >0,25 – 0,5 : korelasi cukup
4. >0,5 – 0,75 : korelasi kuat
5. >0,75 – 0,99 : korelasi sangat kuat
6. 1 : korelasi sempurna

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Pendidikan Terakhir

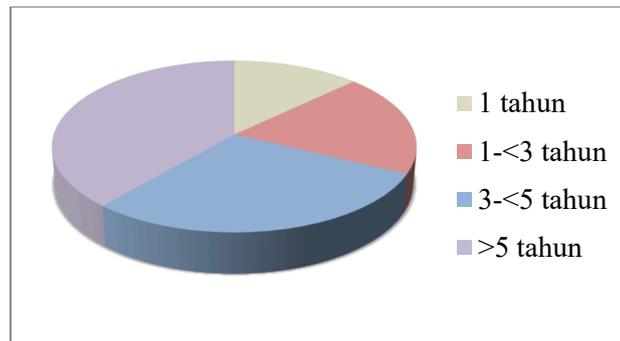
Pada gambar 1, pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini dengan latar belakang pendidikan D3-Teknik sebanyak 3 orang dengan presentase 10 %, S1-Teknik sebanyak 23 orang dengan presentase 74 %, sebanyak 5 orang dengan presentase 16 % mengisi pada keterangan dan lain-lain. Pendidikan memiliki hubungan yang sangat penting terhadap pengetahuan seseorang. Pengetahuan itu sendiri mempengaruhi kinerja tenaga kerja, karena itu dengan dukungan pendidikan yang dimiliki seseorang maka akan menunjang pada pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk lebih baik dan lebih maju.



Gambar 1. Diagram pendidikan terakhir responden
(Sumber : Data Primer, 2019)

2. Pengalaman Pekerja

Pada gambar 2, pengalaman kerja responden dalam penelitian ini, pengalaman kerja 1 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 13 %, pengalaman kerja 1 sampai dengan kurang dari 3 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 19 %, pengalaman kerja 3 sampai dengan kurang dari 5 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 29%, pengalaman kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 39 %. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap diri seseorang. Dengan pengalaman kerja yang panjang dan cukup banyak maka diharapkan responden akan mempunyai kemampuan yang lebih besar.



Gambar 2. Diagram pengalaman kerja esponden
(Sumber : Data Primer, 2019)

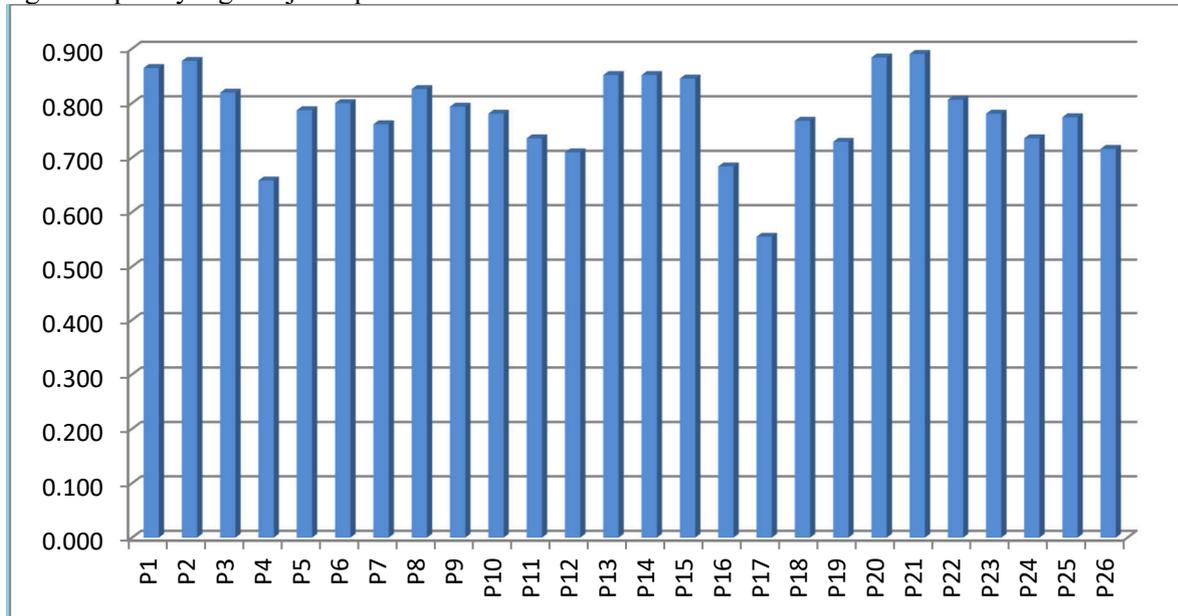
Hasil Analisis Relatif Rank Index

Cara menilai *Relative Rank Index (RRI)* masing-masing jawaban untuk seluruh variabel penilaian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja pada proyek konstruksi gedung menggunakan persamaan (1). Selengkapnya hasil RRI secara keseluruhan faktor disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil perhitungan nilai RRI dan ranking

Simbol	Jenis Pertanyaan	N.n	$\sum li.xi$	RRI	Rank
P1	Pengetahuan tentang pekerjaan	155	134	0.865	4
P2	Tingkat keterampilan yang dimiliki para pekerja	155	136	0.877	3
P3	Motivasi kerja	155	127	0.819	8
P4	Kepercayaan diri	155	102	0.658	24
P5	Kemampuan merencanakan	155	122	0.787	12
P6	Kemampuan analisis	155	124	0.800	10
P7	Inisiatif	155	118	0.761	17
P8	Kerja keras	155	128	0.826	7
P9	Komitmen individu para pekerja	155	123	0.794	11
P10	Kuantitas dorongan	155	121	0.781	13
P11	Bimbingan	155	114	0.735	18
P12	Pengembangan para bawahan	155	110	0.710	22
P13	Pengambilan keputusan	155	132	0.852	5
P14	Penyelesaian masalah	155	132	0.852	5
P15	Ketegasan	155	131	0.845	6
P16	Dukungan yang dilakukan manejer team leader	155	106	0.684	23
P17	Kultur dalam organisasi	155	86	0.555	25
P18	Perhatian terhadap orang lain	155	119	0.768	16
P19	Sumbangan semangat kepada kelompok	155	113	0.729	20
P20	Kerja sama	155	137	0.884	2
P21	Sistem kerja	155	138	0.890	1
P22	Infrastruktur yang diberikan	155	125	0.806	9
P23	Fasilitas yang diberikan	155	121	0.781	14
P24	Pengaturan data/dokumen	155	114	0.735	19
P25	Tingginya tingkat tekanan	155	120	0.774	15
P26	Perubahan lingkungan internal dan eksternal	155	111	0.716	21

Berdasarkan tabel 2 hasil perhitungan dan ranking faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja pada proyek konstruksi gedung menggunakan *Relative Rank Index* dapat dilihat bahwa ada 26 indikator yang mempengaruhi penentuan kinerja tenaga kerja, dari hasil literatur-literatur dapat dikelompokkan kedalam kategori tidak berpengaruh (0,2-0,4), kategori cukup berpengaruh (0,4-0,6), kategori berpengaruh (0,6-0,8), kategori sangat berpengaruh (0,8-1) (Sugiono, 2012). Dari hasil pengolahan data pada Tabel 2 maka dapat dibuat grafik seperti yang disajikan pada Gambar 3 :



Gambar 3. Persentase faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja pada proyek konstruksi gedung

Nilai *RRI* tertinggi 0,890 dengan pertanyaan apakah faktor sistem kerja pada *System factors* mempengaruhi penilaian kinerja tenaga kerja pada proyek konstruksi gedung. Sistem kerja adalah prosedur atau cara kerja yang tergabung dalam rangkaian yang menjamin kelancaran dan penyelesaian pekerjaan. Sistem kerja pada pekerjaan konstruksi dapat berupa sistem borongan penuh atau borongan sebagian. Sistem kerja sangat berpengaruh karena jika sistem kerja tidak baik, dapat menghambat waktu penyelesaian proyek, sementara dalam dunia konstruksi waktu penyelesaian proyek dibatasi sesuai kontrak yang disepakati. Sebaliknya jika sistem kerja terlaksana dengan baik, pekerjaan dapat terlaksana tepat waktu, hal ini menjadi sangat penting dalam pekerjaan konstruksi gedung. Sistem kerja yang baik juga menandakan kinerja tenaga kerja yang baik, oleh karena itu sistem kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja proyek konstruksi gedung.

Nilai *RRI* tertinggi kedua 0,884 dengan pertanyaan menurut bapak/ibu apakah faktor kerja sama mempengaruhi kinerja tenaga kerja pada proyek konstruksi gedung pada *team factors*. Pada proyek pekerjaan konstruksi gedung dibutuhkan tenaga kerja yang banyak terutama pada gedung bertingkat, para pekerja dikelompokkan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya, dibutuhkan kerja sama dalam penyelesaian pekerjaan untuk mencapai target pekerjaan. Dalam pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok kerja sama bisa terjadi ketika individu-individu yang bersangkutan mempunyai kepentingan dan kesadaran yang sama. Kerja sama antar tim sangat berpengaruh pada kesuksesan proyek.

Nilai *RRI* tertinggi ketiga 0,877 dengan pertanyaan menurut bapak/ibu apakah faktor tingkat keterampilan yang dimiliki pekerja mempengaruhi kinerja tenaga kerja pada proyek konstruksi gedung. keterampilan yang dimiliki para pekerja konstruksi gedung merupakan salah satu *personal factors* yang menjadi hal penting karena sangat mempengaruhi hasil pekerjaan. Pekerja yang diharapkan tentunya pekerja yang berketerampilan tinggi, karena hal ini juga dapat menghemat waktu pekerjaan. Jadi, dapat dikatakan tingkat keterampilan menjadi faktor yang sangat mempengaruhi kinerja tenaga kerja konstruksi gedung.

Hasil Analisis Spearman’s Rho Correlation

Untuk mengetahui seberapa besar korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja pada proyek konstruksi gedung maka digunakan korelasi berdasarkan *Spearman’s Rho* pada program SPSS. Hasil korelasi antara faktor-faktor dominan dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Korelasi faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja pada

proyek konstruksi gedung

No.	Hubungan Antara Faktor	Nilai Korelasi
1	Apakah faktor sistem kerja(P21) berkorelasi dengan apakah faktor kerja sama (P20) dalam penilaian yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja pada proyek konstruksi gedung	0,623
2	Apakah faktor tingkat keterampilan yang dimiliki para pekerja (P2) berkorelasi dengan apakah faktor pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dilakukan(P1) dalam penilaian yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja pada proyek konstruksi gedung	0,705
3	Apakah faktor pengambilan keputusan (P13) berkorelasi dengan apakah faktor pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dilakukan (P1) dalam penilaian yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja pada proyek konstruksi gedung	0,905
4	Apakah faktor penyelesaian masalah (P14) berkorelasi dengan apakah faktor pengaturan data/dokumen (P24) dalam penilaian yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja pada proyek konstruksi gedung	0,592
5	Apakah faktor ketegasan pemimpin (P15) berkorelasi dengan apakah faktor motivasi kerja (P3) dalam penilaian yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja pada proyek konstruksi gedung	0,585

(Sumber : Hasil olah data primer, 2019)

Faktor sistem kerja berkorelasi dengan faktor kerja sama untuk mempengaruhi kinerja tenaga kerja pada proyek konstruksi gedung, memperoleh nilai 0,623 termasuk kedalam kriteria korelasi kuat. Dalam pekerjaan konstruksi gedung dibutuhkan pekerja dengan keahlian dan jumlah pekerja yang tidak sedikit. Untuk menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan sistem kerja yang merupakan cara kerja yang dirangkai sedemikian. Ketika sistem kerja terbentuk, para pekerja dituntut untuk mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Pekerja dibagi kedalam kelompok pekerjaan yang berbeda untuk mempercepat pelaksanaan, sehingga dalam kelompok kerja dibutuhkan kerja sama antar *team* yang baik.

Faktor keterampilan yang dimiliki pekerja berkorelasi dengan faktor pengetahuan tentang pekerjaan untuk mempengaruhi kinerja tenaga kerja, memperoleh nilai korelasi 0,705 termasuk kedalam kriteria korelasi kuat. Pengetahuan yang dimiliki pekerja sebagian besar didapatkan dari pendidikan dan pengalaman kerja. Seorang pekerja yang terampil dapat mengetahui pekerjaan apa yang akan dikerjakan setelah pelaksanaan lapangan memberikan arahan kerja atau petunjuk. Pekerja yang terampil sangat mempengaruhi penilaian kinerja tenaga kerja.

Faktor pengambilan keputusan pemimpin berkorelasi dengan faktor pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dilakukan untuk mempengaruhi kinerja tenaga kerja pada proyek konstruksi gedung, memperoleh nilai korelasi 0,905 termasuk kedalam kriteria korelasi kuat. Seorang pemimpin harus mengetahui item pekerjaan dengan baik sehingga ketika mengambil keputusan, hasil dari keputusan tersebut tidak merugikan pihak proyek. Dalam mengambil keputusan banyak hal yang harus diperhitungkan sehingga proyek tersebut dapat berjalan sesuai yang diinginkan.

4. KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan:

- 1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja pada proyek konstruksi gedung adalah (1) *personal factors* yang diwakili sub faktor tingkat keterampilan yang dimiliki pekerja dengan nilai *RRI* 0,877; (2) *leadership factors* diwakili sub faktor pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah dengan nilai *RRI* 0,852; (3) *Team factors* yang diwakili sub faktor kerjasama dengan nilai *RRI* 0,884; (4) *system factors* diwakili sub faktor sistem kerja dengan nilai *RRI* 0,890; (5) *contextual/situation factors* diwakili sub faktor tingginya tingkat tekanan dengan nilai *RRI* 0,774.
- 2) Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja pada proyek konstruksi gedung adalah sebagai berikut : (1) faktor sistem kerja dengan nilai *RRI* 0,890; (2) faktor kerjasama dengan nilai *RRI*

0,884; (3) faktor tingkat keterampilan yang dimiliki pekerja dengan nilai *RRI* 0,877; (4) faktor pengetahuan tentang pekerjaan dengan nilai *RRI* 0,865; (5) faktor pengambilan keputusan dan faktor penyelesaian masalah dengan nilai *RRI* 0,852.

- 3) Hasil nilai korelasi antara kriteria yang diperoleh adalah faktor pengambilan keputusan berkorelasi dengan faktor pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, memperoleh nilai tertinggi yaitu 0,905 termasuk kedalam kriteria korelasi kuat.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Muchlisin, R, "Pengertian, indikator dan faktor yang mempengaruhi kinerja," <http://www.KajianPustaka.com.html>, Diakses 21 Maret 2019.
- [2] Nawawi, U.I., Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja, Surabaya, 2010.
- [3] Wibowo, Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Jakarta: Rajawali Pers, 2007.
- [4] Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005.
- [5] Ishak, A. dan Tanjung, H., Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Universitas Trisakti, 2003.
- [6] Enshassi, A, Mohan, K dan Jomah, A, "Significant factors causing time and cost overruns in construction projects in the Gaza Strip: contractors perspective", The International Journal of Construction Management, Vol 1., No.1, hal 35-60, 2010.
- [7] Fahirah, F., Nirmalawati dan Zulfikar, O., "Identifikasi faktor yang mempengaruhi penentuan prioritas penanganan jalan di Kota Palu", Prosiding Konferensi Nasional Teknik Sipil 13, Banda Aceh, 600-607, 19-21 September 2019.