

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN KONSTRUKSI

Oleh: Iwan Supriyadi¹, Endang Khamdari², Fajar Susilowati³

^(1,2) Jurusan Teknik Sipil, Politeknik Negeri Jakarta

Jl. Prof. Dr. G.A. Siwabessy, Kampus UI Depok. Telepon (021) 7863534

⁽³⁾ Jurusan Teknik Sipil, Universitas Tidar

Jl. Kapten Suparman 39 Potrobangsari, Magelang. Telepon (0293) 364113

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk memetakan atau mengetahui profil terhadap penerapan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) serta kinerja perusahaan konstruksi di Indonesia. Selain itu penelitian ini juga akan menjelaskan hubungan keterkaitan antara manajemen SDM terhadap kinerja perusahaan konstruksi tersebut. Instrumen pengambilan data menggunakan teknik angket atau kuesioner dan wawancara terstruktur pada 30 responden di perusahaan konstruksi yang dipilih secara acak pada beberapa wilayah di Indonesia. Data yang diperoleh diolah menggunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik parametrik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM dan kinerja perusahaan konstruksi di Indonesia sebagian besar menunjukkan adanya kondisi yang baik. Hubungan keterkaitan antara manajemen SDM dengan tingkat kinerja pada perusahaan konstruksi memiliki hubungan yang kuat dengan persamaan regresinya $Y = 1,529 + 0,087 X$, dan pengaruh manajemen SDM terhadap kinerja perusahaan adalah sebesar 56,3%.

Kata Kunci: SDM, kinerja, perusahaan, konstruksi.

Abstract

This research was conducted to identify or find out the profile of the implementation of Human Resources (HR) management and the performance of construction companies in Indonesia. In addition, this study will explain the relationship between HR management and the performance of the construction company. Data collection instruments using questionnaire techniques or structured questionnaires and interviews on 30 respondents in construction companies that were randomly selected in several regions in Indonesia. The data obtained were processed using quantitative data analysis using parametric statistical analysis. The results of the study showed that the application of HR management and the performance of construction companies in Indonesia mostly showed good conditions. The relationship between HR management and the level of performance in construction companies has a significant relationship with the regression equation $Y = 1.529 + 0.087 X$, and the effect of HR management on company performance is 56.3%.

Key words: Human Resources, performance, company, construction.

1. Pendahuluan

Perusahaan konstruksi memiliki berbagai masalah dan faktor yang komplek seperti biaya, mutu, dan keselamatan. Sektor konstruksi melibatkan banyak pihak dari berbagai keahlian. Hal ini tidak bisa dipisahkan dari peran manusia sebagai sumber daya utama dalam suatu perusahaan konstruksi. Sehingga manajemen terhadap sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu kunci elemen keberhasilan dalam keberlangsungan perusahaan (Othman, Napih and Potty, 2014). Salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan konstruksi

dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas SDM yang baik (Sintya Rani, Dharmayanti and Adnyana, 2017).

Manajemen SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan. Hal ini disebabkan hal-hal yang terkait dengan kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas apabila tidak terpenuhi akan mengakibatkan keberlangsungan perusahaan menjadi terganggu. Salah satu kunci keberhasilan dalam manajemen SDM suatu perusahaan konstruksi adalah kualitas

SDM yang baik (Sintya Rani, Dharmayanti and Adnyana, 2017). Hal ini dikarenakan manajemen SDM dalam bidang konstruksi merupakan faktor penting karena dalam pelaksanaannya organisasi konstruksi didominasi oleh tenaga kerja manusia (Parboteeah and Cullen, 2018).

Proses konstruksi dengan tingkat kompleksitas yang tinggi dan berkelanjutan dari setiap prosesnya juga membutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi dari para pekerjanya. (Hecklau *et al.*, 2016). Selain itu untuk meningkatkan daya tarik perusahaan kepada pemangku kepentingan, pelatihan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan juga perlu dilakukan untuk mendapatkan kepercayaan dari para pemangku kepentingan tersebut. (Erina, Ozolina-Ozola and Gaile-Sarkane, 2015).

Peningkatan kualitas SDM perlu dilakukan agar organisasi menjadi lebih kompetitif dan mampu merespons tantangan-tantangan eksternal demi eksistensi serta keberlangsungan perusahaan. Peningkatan peran strategis manajemen SDM tersebut dapat diwujudkan melalui kebijakan rekrutmen, penempatan, penggajian/pemberian kompensasi dan pengembangan karier yang didasarkan pada kompetensi. Dengan melaksanakan manajemen SDM berbasis kompetensi pada perusahaan akan memberikan dampak terhadap kepemilikan SDM yang lebih handal dalam menghadapi perubahan dan pergeseran era globalisasi (Artini, 2019).

Penelitian di beberapa negara telah banyak dilakukan terkait dengan manajemen SDM, salah satunya di Istanbul menunjukkan bahwa orientasi kewirausahaan memediasi hubungan antara manajemen sumber daya manusia strategis dan kinerja perusahaan baik kinerja keuangan dan kinerja karyawan (Zehir *et al.*, 2016).

Berdasarkan berbagai penelitian sebelumnya tersebut, maka manajemen SDM pada perusahaan konstruksi menjadi

sangat penting dan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Indonesia saat ini.

2. Manajemen SDM dan Kinerja Perusahaan

2.1. Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu metode pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri (Winarti, 2018).

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi 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).

Pengelolaan SDM perusahaan pada dasarnya merupakan kegiatan perusahaan dalam mengelola para karyawannya atau sering disebut SDM. Pengelolaan SDM dimulai dari rekrutmen yang meliputi perencanaan SDM, analisa jabatan yang menentukan pekerjaan serta jabatan yang pantas, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, serta pembaharuan yang berhubungan dengan pensiun dan pemberhentian kerja. Dalam pengelolaan SDM guna meningkatkan kualitas suatu perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja dari SDM itu sendiri, maka perlu diketahui lebih lanjut mengenai peningkatan SDM (Artini, 2019).

Peningkatan Kualitas SDM dilakukan terhadap sumber daya yang memiliki kompetensi baik dari aspek fisik maupun

aspek intelektual. Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui beberapa cara, antara lain (Sintya Rani, Dharmayanti and Adnyana, 2017):

- a. Peningkatan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program kesehatan dan gizi
- b. Peningkatan kualitas kemampuan non fisik dapat dilakukan dengan pelatihan (training), seminar dan workshop.

Peningkatan Kualitas SDM harus selalu dilakukan dalam upaya mencari, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang sesuai dengan kebutuhan. Terdapat tiga strategi dalam perencanaan SDM, yaitu (Lumempouw et al, 2014):

- a. Perencanaan SDM dan Orientasi Strategik
- b. Tahap perencanaan taktikal SDM
- c. Perencanaan Operasional SDM

Dari beberapa referensi di atas dapat diambil beberapa indikator untuk mengukur variable manajemen sumber daya manusia untuk memetakan pola penerapannya pada perusahaan khususnya di bidang konstruksi.

2.2 Kinerja Perusahaan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai atau sesuatu yang dikerjakan berupa produk maupun jasa yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Lumempouw et al, 2014)

Kinerja perusahaan sangat erat kaitannya dengan sistem pengendalian manajemen perusahaan yang bersangkutan. Sistem pengendalian manajemen merupakan proses dimana para manajer mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk mengimplementasikan strategi organisasi (Dewi, Sudipta and Setyowati, 2016).

Ukuran keberhasilan Kinerja Perusahaan merupakan tolak ukur kesuksesan perusahaan khususnya dalam bidang konstruksi. Keberhasilan kinerja perusahaan juga dapat dilihat dari tiga dimensi kinerja perusahaan (internal, eksternal, dan situasi pasar) dan tiga dimensi daya saing perusahaan (harga, biaya, dan kualitas) perusahaan tersebut. (Maddeppungeng, Abdullah and Kaswan, 2015)

Kriteria kinerja dapat didasarkan pada beberapa hal (Miswar, Hidayat and Ophiyandri, 2017), yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Pengukuran kinerja dalam suatu perusahaan adalah sebagai berikut (Z, Afifuddin and Rani, 2019).

- a. Perusahaan dapat memperkirakan efisiensi dalam penggunaan sumber daya;
- b. Perusahaan dapat merencanakan target performansi untuk masa datang secara realistis berdasarkan tingkat performansi sekarang; dan

c. Perusahaan dapat melaksanakan strategi peningkatan kinerja berdasarkan jarak antara performansi aktual dengan performansi yang diharapkan.

Ada beberapa sifat yang ideal dari unit pengukuran kinerja adalah sebagai berikut (Z, Afifuddin and Rani, 2019).

- a. Menggambarkan keinginan pelanggan sebaik yang diinginkan;
- b. Menghasilkan kesimpulan dan saran bagi keputusan manajerial;
- c. Mudah dipahami;
- d. Hasil pengukurannya tepat; dan
- e. Penggunaannya ekonomis.

Dari beberapa referensi di atas dapat diambil beberapa indikator untuk mengukur variable kinerja untuk mengetahui tingkat kinerja masing-masing perusahaan khususnya di bidang konstruksi.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner dan wawancara terstruktur. Tujuan penyebaran angket atau kuesioner adalah mencari informasi mengenai masalah yang akan diteliti khususnya menjawab rumusan masalah yang ada. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menetapkan populasi dan sampel terlebih dahulu. Populasi yang digunakan sebagai objek penelitian adalah perusahaan konstruksi. Sedangkan pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode acak sebanyak 50 responden dari 50 perusahaan konstruksi di Indonesia. Jumlah perusahaan yang dipilih terbatas pada dana dan keterbatasan waktu yang dimiliki peneliti dalam proses pengambilan datanya. Analisis data dilakukan dengan statistik parametrik dengan melakukan uji normalitas data terlebih dahulu. Pengolahan data dibantu dengan menggunakan software SPSS.

4. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil pengumpulan data kuesioner pada variabel manajemen SDM dan variabel kinerja perusahaan, dapat dihitung nilai rata-rata dari setiap perusahaan dengan membagi nilai total masing-masing variabel dengan jumlah pertanyaan pada masing-masing variabel sehingga diperoleh kriteria penilaian seperti pada tabel 1 berikut.

Table 1 Kriteria Nilai Rata-rata Variabel

Nilai rata-rata	Kriteria
1	Sangat baik
2	Baik
3	Cukup Baik
4	Kurang Baik

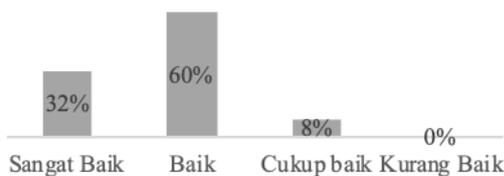
Perolehan nilai rata-rata berdasarkan 28 butir pertanyaan pada variabel manajemen SDM di beberapa perusahaan konstruksi di Indonesia dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Nilai rata-rata pada variabel Manajemen SDM

Responden	Xt	Xrata-rata	Kriteria
1	29	1	Sangat Baik
2	29	1	Sangat Baik
3	64	2	Baik
4	53	2	Baik
5	62	2	Baik
6	56	2	Baik
7	63	2	Baik
8	56	2	Baik
9	65	2	Baik
10	36	1	Sangat Baik
11	30	1	Sangat Baik
12	38	1	Sangat Baik
13	40	1	Sangat Baik
14	48	2	Baik
15	37	1	Sangat Baik
16	74	3	Cukup Baik
17	35	1	Sangat Baik
18	52	2	Baik
19	47	2	Baik
20	47	2	Baik
21	42	2	Baik
22	58	2	Baik
23	75	3	Cukup Baik
24	56	2	Baik

Responden	Xt	Xrata-rata	Kriteria
25	28	1	Sangat Baik
26	53	2	Baik
27	44	2	Baik
28	58	2	Baik
29	64	2	Baik
30	88	3	Cukup Baik
31	40	1	Sangat Baik
32	46	2	Baik
33	29	1	Sangat Baik
34	40	1	Sangat Baik
35	45	2	Baik
36	49	2	Baik
37	32	1	Sangat Baik
38	44	2	Baik
39	49	2	Baik
40	52	2	Baik
41	42	2	Baik
42	63	2	Baik
43	28	1	Sangat Baik
44	60	2	Baik
45	69	2	Baik
46	56	2	Baik
47	29	1	Sangat Baik
48	42	2	Baik
49	29	1	Sangat Baik
50	51	2	Baik

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat dibuat profil manajemen SDM pada perusahaan konstruksi di Indonesia seperti pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1 Profil Manajemen SDM Pada Perusahaan Konstruksi di Indonesia

Gambar 1 menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM pada perusahaan konstruksi di Indonesia dengan kondisi sangat baik persentasenya sebesar 32%, kondisi baik persentasenya sebesar 60%, dan kondisi cukup baik persentasenya sebesar 8%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar penerapan

manajemen SDM pada perusahaan konstruksi di Indonesia kondisinya adalah baik.

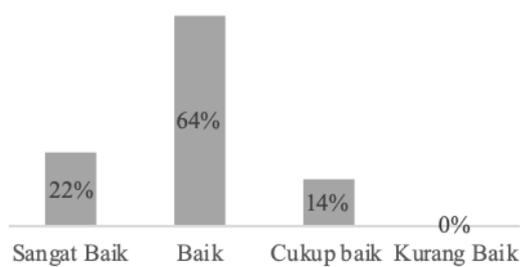
Selanjutnya berdasarkan data yang didapat dari hasil kuesioner, perolehan nilai rata-rata berdasarkan 3 butir pertanyaan pada variabel kinerja perusahaan di beberapa perusahaan konstruksi di Indonesia dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3 Nilai rata-rata pada variabel Kinerja Perusahaan

Responden	Yt	Yrata-rata	Kriteria
1	4	1	Sangat Baik
2	4	1	Sangat Baik
3	7	2	Baik
4	6	2	Baik
5	6	2	Baik
6	6	2	Baik
7	6	2	Baik
8	6	2	Baik
9	7	2	Baik
10	5	2	Baik
11	3	1	Sangat Baik
12	4	1	Sangat Baik
13	5	2	Baik
14	6	2	Baik
15	3	1	Sangat Baik
16	9	3	Cukup Baik
17	6	2	Baik
18	6	2	Baik
19	6	2	Baik
20	6	2	Baik
21	5	2	Baik
22	6	2	Baik
23	8	3	Cukup Baik
24	6	2	Baik
25	3	1	Sangat Baik
26	4	1	Sangat Baik
27	6	2	Baik
28	8	3	Cukup Baik
29	8	3	Cukup Baik
30	7	2	Baik
31	6	2	Baik
32	6	2	Baik
33	5	2	Baik
34	6	2	Baik
35	8	3	Cukup Baik
36	5	2	Baik

Responden	Yt	Yrata-rata	Kriteria
37	6	2	Baik
38	6	2	Baik
39	6	2	Baik
40	6	2	Baik
41	3	1	Sangat Baik
42	6	2	Baik
43	3	1	Sangat Baik
44	8	3	Cukup Baik
45	10	3	Cukup Baik
46	6	2	Baik
47	3	1	Sangat Baik
48	6	2	Baik
49	3	1	Sangat Baik
50	6	2	Baik

Berdasarkan pada Tabel 3 dapat dibuat profil kinerja perusahaan konstruksi di Indonesia seperti pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2 Profil Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Konstruksi di Indonesia

Gambar 2 menunjukkan bahwa kinerja perusahaan konstruksi di Indonesia dengan kondisi sangat baik persentasenya sebesar 22%, kondisi baik persentasenya sebesar 64%, dan kondisi cukup baik persentasenya sebesar 14%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja perusahaan konstruksi di Indonesia kondisinya adalah baik.

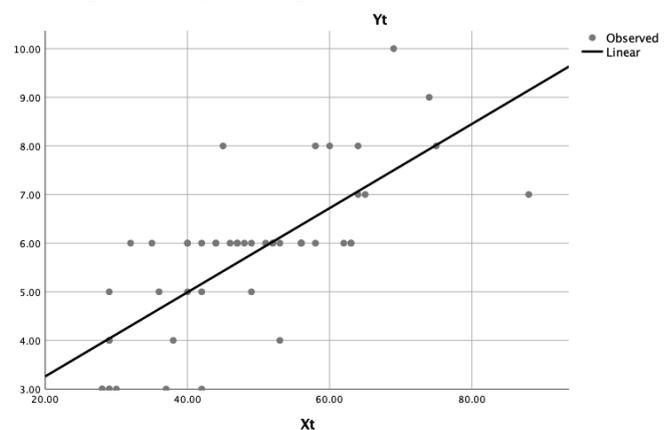
4.1. Uji Regresi

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel X dan Y. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.529	.554		2.761	.008
Xt	.087	.011	.751	7.871	.000

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui nilai konstanta dan persamaan regresi dari variabel X dan Y adalah $Y = 1,529 + 0,087X$. sehingga dapat dijelaskan bahwa secara linier pada setiap kenaikan nilai X dalam satu satuan mengakibatkan kenaikan nilai Y sebesar 0,087 satuan. Selanjutnya hubungan linier antara variabel X dan variabel Y dapat ditunjukkan pada Gambar 3 berikut.



Gambar 3 Hubungan Linier antara Variabel X dan Y

4.2. Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara Variabel X dan Y serta untuk mengetahui persentase pengaruhnya. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji korelasi pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5 Nilai r Hasil Uji Korelasi

		Xt	Yt
Xt	Pearson Correlation	1	.751*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Yt	Pearson Correlation	.751*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui nilai konstanta r untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antara variabel X dan variabel Y pada nilai Pearson Correlationnya. Dari Tabel 5 diperoleh nilai r sebesar 0.751. Nilai r ini nilainya hampir mendekati satu yang artinya bahwa variabel X dan variabel Y memiliki hubungan positif yang sangat kuat. Dimana variabel X memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel Y. Besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat dari konstanta nilai r^2 pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6 Nilai r^2 Hasil Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.563	.554	1.07932

a. Predictors: (Constant), Xt

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui nilai konstanta r^2 sebesar 0,563 yang artinya bahwa variabel X berpengaruh sebesar 56,3% terhadap variabel Y, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam lingkup penelitian ini.

Selanjutnya berdasarkan analisis regresi dan korelasi tersebut, dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang sangat kuat antara manajemen SDM terhadap kinerja perusahaan dalam bidang konstruksi. Hal ini dapat dilihat dari prosentase pengaruh variabel manajemen SDM terhadap kinerja perusahaan yang menunjukkan angka lebih dari 50%, artinya bahwa manajemen SDM sangat memiliki andil besar dalam meningkatkan kinerja perusahaan di bidang konstruksi. Karena sebagaimana kita tahu bahwa konstruksi masih menggunakan tenaga manusia yang cukup besar dalam setiap pelaksanaan kegiatannya.

5. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Penerapan manajemen SDM pada perusahaan konstruksi di Indonesia sebagian besar menunjukkan adanya kondisi yang baik dengan prosentase diatas 60%.
- b. Tingkat kinerja dari beberapa perusahaan konstruksi di Indonesia sebagian besar juga dalam kondisi baik dengan prosentase diatas 64%.
- c. Hubungan keterkaitan antara manajemen SDM dengan tingkat kinerja pada perusahaan konstruksi memiliki hubungan yang kuat dengan persamaan regresinya $Y = 1,529 + 0.087 X$, dan pengaruh manajemen SDM terhadap kinerja perusahaan adalah sebesar 56,3%.

6. Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini dibiayai dengan Dana DIPA Politeknik Negeri Jakarta, Penelitian Dosen Pemula Tahun Anggaran 2019.

DAFTAR PUSTAKA

- Artini, Y. D. (2019) 'Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kompetensi sebagai Strategi Membangun Organisasi Kompetitif', *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*. doi: 10.21831/efisiensi.v1i12.3989.
- 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.
- Erina, I., Ozolina-Ozola, I. and Gaile-Sarkane, E. (2015) 'The Importance of Stakeholders in Human Resource Training Projects', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Elsevier B.V., 213, pp. 794–800. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.11.477.
- Hecklau, F. *et al.* (2016) 'Holistic Approach for Human Resource Management in Industry 4.0', in *Procedia CIRP*. doi: 10.1016/j.procir.2016.05.102.

- Maddeppungeng, A., Abdullah, R. and Kaswan (2015) 'Analisis Integrasi Supply Chain Management (Scm) Terhadap Kinerja Dan Daya Saing Pada Industri Kontruksi', *Jurnal Fondasi*. Elsevier B.V., 235(October), pp. 372–381. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.11.045.
- Miswar, I., Hidayat, B. and Ophiyandri, T. (2017) 'Relevansi Unit Kompetensi Insinyur Sipil Pada Bidang Pekerjaan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Profesi', *Jurnal Rekayasa Sipil (JRS-Unand)*. doi: 10.25077/jrs.13.2.101-112.2017.
- Othman, I., Napiyah, M. and Potty, N. S. (2014) 'Resource Management in Construction Project', *Applied Mechanics and Materials*. doi: 10.4028/www.scientific.net/amm.567.6 07.
- Parboteeah, K. P. and Cullen, J. B. (2018) 'International Human Resource Management', in *International Business*. doi: 10.4324/9781315650517-18.
- Sintya Rani, N. M., Dharmayanti, G. C. and Adnyana, I. B. R. (2017) 'Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi', *Jurnal Spektran*. doi: 10.24843/spektran.2016.v04.i02.p06.
- Winarti, E. (2018) 'Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jurnal Perencanaan SDM*.
- Z, R., Afifuddin, M. and Rani, H. A. (2019) 'Faktor-Faktor Pertimbangan Penerapan Teknologi Precast Terhadap Kinerja Pelaksanaan Proyek Konstruksi Gedung Di Kota Banda Aceh', *Jurnal Teknik Sipil*. doi: 10.24815/jts.v1i4.10045.
- Zehir, C. *et al.* (2016) 'Strategic Human Resource Management and Firm Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Orientation', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.