

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA PADA PROYEK KONSTRUKSI PERUMAHAN PT. ANDIKA FAHADI
PUTRA**

¹Hayatus Sholeh, ²Yuni Firayanti, ³Tubagus Mahardhika

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama
Kalimantan Barat

[¹hayatussholeh24@gmail.com](mailto:hayatussholeh24@gmail.com), [²yunifirayanti@gmail.com](mailto:yunifirayanti@gmail.com),
[³tubagusmahardhika@gmail.com](mailto:tubagusmahardhika@gmail.com)

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the factors influencing human resource (HR) performance and their role in the successful implementation of a housing construction project managed by PT Andika Fahadi Putra in Kubu Raya Regency, West Kalimantan. A qualitative approach with a single case study design was employed. Data was collected through in-depth interviews with five key informants, participatory field observation, and documentation review, then analyzed through data reduction, data display, and conclusion drawing, with validity established through source and technique triangulation. The results show that five project management factors are the most dominant in shaping HR performance: a clear division of tasks and authority, smooth communication and coordination, directed supervision and control, a fair and appreciative motivation system, and adequate facilities supported by contingency planning for external constraints such as weather and material delays. Management has responded to these factors through detailed job descriptions, routine coordination meetings, a standardized complaint-handling procedure, a firm yet humane supervisory approach, weekly performance evaluation, and flexible scheduling. Furthermore, project effectiveness is shown to depend on four interrelated HR dimensions competence, motivation, discipline, and supervision that jointly determine the quality, timeliness, and efficiency of project outcomes. The study concludes that internal management and HR capacity, rather than external conditions alone, are the primary determinants of construction project performance.

Keywords: Human Resource Performance, Construction Project Management, Housing Project

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM) serta perannya dalam keberhasilan pelaksanaan proyek konstruksi perumahan yang dikelola oleh PT Andika Fahadi Putra di Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus tunggal. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap lima informan kunci, observasi partisipatif di lapangan, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan keabsahan data diperoleh melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lima faktor manajemen proyek yang paling dominan memengaruhi kinerja SDM adalah kejelasan sistem pembagian tugas dan wewenang, kelancaran komunikasi dan koordinasi antarbagian, sistem pengawasan dan pengendalian yang terarah, sistem motivasi dan apresiasi yang adil, serta ketersediaan sarana prasarana yang didukung perencanaan mitigasi terhadap kendala eksternal seperti cuaca dan keterlambatan material. Manajemen perusahaan merespons faktor-faktor tersebut melalui penyusunan uraian tugas yang rinci, rapat koordinasi rutin, prosedur baku penanganan keluhan, pendekatan supervisi yang tegas namun humanis, evaluasi kinerja mingguan, serta penjadwalan yang fleksibel. Selain itu, efektivitas pelaksanaan proyek terbukti ditentukan oleh empat dimensi SDM yang saling berkaitan, yaitu kompetensi, motivasi, disiplin, dan supervisi, yang secara bersama-sama menentukan kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi hasil proyek. Penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor manajemen internal dan kapasitas SDM, bukan semata kondisi eksternal, menjadi penentu utama kinerja proyek konstruksi.

Kata Kunci: *Kinerja Sumber Daya Manusia, Manajemen Proyek Konstruksi, Proyek Perumahan*

A. Pendahuluan

Industri konstruksi berperan penting dalam pembangunan ekonomi

dan sosial suatu wilayah, terutama melalui penyediaan hunian yang layak bagi masyarakat. Sektor ini termasuk salah satu industri paling kompleks

dan dinamis karena melibatkan banyak pihak, beragam aktivitas, serta tingkat ketidakpastian teknis, finansial, maupun organisasional yang tinggi. Keberhasilan sebuah proyek konstruksi tidak semata bergantung pada ketersediaan modal, material, atau teknologi, melainkan sangat ditentukan oleh dua pilar utama, yaitu manajemen proyek yang efektif dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat di dalamnya.

Manajemen proyek konstruksi mencakup rangkaian proses terintegrasi mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengendalian seluruh aktivitas proyek agar tujuan tercapai tepat waktu, sesuai anggaran, dan memenuhi standar kualitas. Sementara itu, SDM dalam proyek konstruksi terdiri atas berbagai lapisan, mulai dari manajer proyek, tenaga ahli, mandor, hingga pekerja lapangan, yang kinerja individu maupun interaksi kolektifnya menentukan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan proyek. Kompetensi teknis, motivasi kerja, disiplin, komunikasi, serta komitmen terhadap target proyek menjadi faktor kritis yang tidak dapat diabaikan (Wibowo, 2016).

Dalam praktiknya, banyak proyek konstruksi di Indonesia, termasuk di Kalimantan Barat, masih menghadapi kendala yang berdampak pada kinerja proyek, seperti pembengkakan biaya, keterlambatan jadwal, dan penurunan kualitas hasil pekerjaan (Arsiadjenaldo & Hendri, 2024). Salah satunya adalah Proyek Perumahan Andika yang dikerjakan oleh PT Andika Fahadi Putra di Kabupaten Kubu Raya, yang sejak 2015 hingga 2025 telah mengembangkan belasan klaster, namun sebagian proyek mengalami keterlambatan jadwal serta ketidaksesuaian hasil kerja dengan spesifikasi teknis. Wawancara awal mengindikasikan bahwa akar masalah tersebut lebih berkaitan dengan sistem manajemen proyek dan kapasitas SDM di lapangan daripada sekadar isu teknis atau logistik.

Secara spesifik, aspek manajemen proyek yang relevan untuk dikaji meliputi ketepatan perencanaan jadwal dan anggaran, efektivitas koordinasi tim, mekanisme pengawasan serta pengendalian risiko, dan alur komunikasi selama pelaksanaan proyek. Dari sisi SDM, isu yang muncul antara lain rendahnya keterampilan teknis

sebagian pekerja lapangan, minimnya pelatihan berkelanjutan, motivasi kerja yang fluktuatif akibat sistem insentif yang belum sepenuhnya transparan, dan terbatasnya supervisi langsung terhadap pekerjaan harian.

Studi Chan dan Kumaraswamy (2022) terhadap 120 proyek konstruksi di Asia Tenggara menemukan bahwa faktor internal organisasi, khususnya kualitas perencanaan proyek dan kompetensi SDM, merupakan penggerak utama kinerja proyek dengan kontribusi mencapai 68%, sedangkan faktor eksternal seperti cuaca atau kelangkaan material hanya berkontribusi sekitar 22% terhadap variasi kinerja. Namun demikian, konteks lokal Kabupaten Kubu Raya dengan karakteristik geografis, ketersediaan tenaga kerja terampil, budaya kerja, dan struktur organisasi perusahaan konstruksi skala menengah seperti PT Andika Fahadi Putra belum banyak dikaji dalam literatur akademik, sehingga diperlukan penelitian empiris yang kontekstual.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengidentifikasi faktor-faktor manajemen proyek yang paling

dominan memengaruhi kinerja SDM pada Proyek Perumahan Andika; (2) menganalisis upaya manajemen dalam mengatasi faktor-faktor tersebut; dan (3) menilai peran SDM (kompetensi, motivasi, disiplin, supervisi) dalam menentukan efektivitas pelaksanaan proyek, sekaligus menghasilkan rekomendasi praktis bagi penguatan kapasitas manajerial dan pengembangan SDM berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus tunggal (single case study). Menurut Sugiyono (2024), studi kasus sesuai digunakan untuk meneliti fenomena kontemporer dalam konteks kehidupan nyata, terutama ketika batas antara fenomena dan konteks belum jelas. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SDM pada satu perusahaan, yaitu PT Andika Fahadi Putra, dan satu lokasi proyek, yaitu Perumahan Andika di Kabupaten Kubu Raya, sehingga memungkinkan eksplorasi yang holistik dan kontekstual, sejalan dengan

rekomendasi Yin (2023) untuk fenomena yang kompleks.

Penelitian dilaksanakan di lokasi Proyek Konstruksi Perumahan Andika, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat, selama enam bulan, yaitu November 2025 hingga April 2026. Lokasi ini dipilih karena memiliki keterkaitan langsung dengan topik penelitian, akses resmi yang terbuka melalui izin perusahaan, serta adanya variasi kinerja antarklaster proyek yang memungkinkan analisis komparatif dalam satu kasus yang sama.

Data yang digunakan berupa data kualitatif dalam bentuk kata-kata, narasi, catatan lapangan, dan dokumen deskriptif, yang terdiri atas data primer berupa hasil wawancara mendalam dan observasi partisipatif, serta data sekunder berupa dokumen internal perusahaan seperti rencana anggaran biaya, jadwal kerja, laporan progres mingguan, dan catatan rapat manajemen.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama untuk memastikan triangulasi. Pertama, wawancara mendalam semi-terstruktur terhadap lima informan kunci yang mewakili berbagai tingkatan dan fungsi kerja, yaitu

Direktur, Manajer Pemasaran, staf Pemasaran, Kepala Pengawas Lapangan, dan Kepala Tukang. Kedua, observasi partisipatif di lokasi proyek selama 5-7 kali kunjungan yang berfokus pada kondisi lapangan, interaksi tim, serta penerapan prosedur keselamatan dan kualitas. Ketiga, studi dokumentasi terhadap laporan progres, jadwal kerja, dan catatan rapat untuk memverifikasi informasi wawancara dan observasi.

Data dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi, yang dilakukan secara berulang dan berkelanjutan hingga data mencapai titik jenuh. Keabsahan data diperoleh melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi dari berbagai informan dengan latar belakang jabatan berbeda, dan triangulasi teknik, yaitu membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi lapangan dan dokumen perusahaan, sehingga temuan penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

PT Andika Fahadi Putra adalah perusahaan pengembang perumahan yang beroperasi di Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat, sejak 2015 dan konsisten mengembangkan klaster perumahan baru hingga 2025, mayoritas tipe 36 dan sebagian tipe 45, tersebar di Kecamatan Sungai Ambawang dan Rasau Jaya, dengan sekitar seratus tenaga kerja di bawah koordinasi beberapa kepala tukang. Data laporan progres menunjukkan sebagian besar tahapan pekerjaan terselesaikan tepat waktu bahkan lebih cepat dari target, sementara keterlambatan umumnya disebabkan faktor eksternal seperti cuaca, bukan rendahnya kinerja pekerja. Catatan rapat mingguan juga menunjukkan perusahaan secara konsisten mengidentifikasi dan mencari solusi atas kendala teknis, administratif, maupun SDM.

1. Faktor-Faktor Manajemen

Proyek yang Paling Dominan

Hasil wawancara mendalam terhadap seluruh informan mengidentifikasi lima faktor manajemen proyek yang dinilai paling dominan memengaruhi kinerja SDM pada pelaksanaan proyek perumahan di PT Andika Fahadi Putra.

a. Sistem Pembagian Tugas dan Wewenang. Pembagian tugas dan wewenang diterapkan secara spesifik sesuai bidang keahlian dan jabatan, baik staf kantor maupun tenaga lapangan, dengan deskripsi kerja yang jelas agar setiap personel memahami tanggung jawabnya. Di lapangan, kepala tukang membagi pekerja ke dalam kelompok sesuai keahlian spesifik (pengecatan, pendempulan, pembersihan) sehingga pekerjaan lebih teratur dan pengendalian kualitas lebih efektif, sejalan dengan Mardiyono (2016) bahwa struktur kerja yang terperinci menjadi syarat mutlak agar pengawasan berjalan optimal.

b. Komunikasi dan Koordinasi Antarbagian. Komunikasi dan koordinasi dinilai sebagai fondasi utama keberhasilan operasional. Keberhasilan proyek sangat bergantung pada kelancaran komunikasi antara tenaga lapangan, tim pemasaran, dan staf kantor, dilakukan melalui laporan progres mingguan dari pengawas lapangan serta komunikasi langsung agar informasi akurat sampai ke konsumen. Tanpa komunikasi yang baik, instruksi kerja tidak berjalan lancar dan kendala sulit diselesaikan

bersama, sejalan dengan Kerzner (2022) bahwa kegagalan proyek konstruksi sering disebabkan terputusnya aliran informasi.

c. Sistem Pengawasan dan Pengendalian Proyek. Pengawasan yang ketat, terjadwal, dan berkelanjutan menjadi faktor dominan lain. Pengawas lapangan melakukan briefing sebelum pekerjaan dimulai serta pemeriksaan berkala pada setiap tahapan untuk memastikan kesesuaian dengan spesifikasi teknis, didukung standar K3 melalui sistem absensi, target harian, dan pengawasan keamanan lingkungan kerja. Tanpa pengawasan memadai, pekerja cenderung kurang disiplin dan kualitas hasil kerja sulit dijaga.

d. Sistem Motivasi dan Pemberian Apresiasi. Faktor pendorong kinerja lainnya adalah sistem motivasi berupa insentif, bonus, dan jaminan kesejahteraan. Perusahaan memberikan

penghargaan perjalanan ibadah bagi tim pemasaran yang mencapai target, serta bonus atau tunjangan bagi karyawan berprestasi, dijalankan secara adil, transparan, dan tepat waktu sehingga pekerja merasa dihargai, bersemangat, dan loyal. Perusahaan turut memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai perlindungan tambahan.

e. Ketersediaan Sarana, Prasarana, dan Kendala Eksternal. Ketersediaan alat kerja yang layak dan lengkap turut memengaruhi kinerja SDM secara signifikan. Peralatan umum (alat ukur, alat pelindung diri) dan peralatan khusus sesuai bidang tukang tersedia dengan standar memadai sehingga pekerja bekerja lebih cepat, tepat, dan aman. Meski demikian, cuaca buruk musim hujan dan keterlambatan pasokan material tetap menjadi penghambat yang paling sering dilaporkan, sebagaimana tercermin pada Tabel 1.

Tabel 1 Capaian Realisasi Waktu Pekerjaan pada Proyek Perumahan Andika

Tahap Pekerjaan	Target Waktu	Realisasi	Keterangan
Pemasangan Dinding & Struktur	45 Hari	47 Hari	Terlambat ringan akibat cuaca hujan
Pekerjaan Atap & Rangka Plafon	25 Hari	25 Hari	Tepat waktu, koordinasi lancar
Pemasangan Lantai & Dinding Dalam	30 Hari	29 Hari	Lebih cepat, kompetensi & motivasi tinggi
Pengecatan & Pekerjaan Akhir	20 Hari	18 Hari	Lebih cepat, didukung insentif & bonus kinerja

Tahap Pekerjaan	Target Waktu	Realisasi	Keterangan
Instalasi Listrik, Air & Sanitasi	15 Hari	15 Hari	Tepat waktu, pembagian keahlian khusus

Sumber: Laporan Harian Proyek PT Andika Fahadi Putra (2025)

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa pekerjaan berjalan paling cepat pada tahap pengecatan dan penyelesaian akhir, yang berkaitan erat dengan sistem motivasi dan penghargaan yang diterapkan perusahaan, sementara keterlambatan ringan hanya terjadi pada tahap yang paling terdampak cuaca. Temuan ini membuktikan bahwa ketersediaan sarana, kejelasan tugas, dan pengawasan yang ketat menjadi penentu utama kelancaran pekerjaan, sedangkan faktor eksternal berkontribusi relatif kecil terhadap capaian akhir, sejalan dengan prinsip efisiensi biaya dan waktu yang dikemukakan oleh Maw et al. (2025).

2. Upaya Manajemen dalam Mengatasi Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Manajemen PT Andika Fahadi Putra tidak bersikap pasif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, melainkan telah menyiapkan strategi yang terarah. Terhadap potensi ketidakjelasan tugas, manajemen menyusun uraian pekerjaan yang rinci sejak awal proyek, sejalan dengan fungsi

perencanaan dan pengorganisasian menurut Robbins et al. (2023). Dalam mengatasi hambatan komunikasi, perusahaan membangun pertemuan rutin mingguan dan prosedur baku penanganan keluhan konsumen dengan tenggat 3-7 hari kerja, sejalan dengan Liawati et al. (2025) bahwa komunikasi terbuka menjadi kunci hubungan kerja yang harmonis.

Untuk menjaga kedisiplinan, manajemen menggabungkan ketegasan dengan kebijaksanaan melalui sistem absensi harian, teguran lisan, dan sanksi bertahap yang disertai pembinaan, sejalan dengan Rifka et al. (2024) bahwa pemimpin harus mampu menyelaraskan seluruh kegiatan organisasi, dan dengan Muna dan Isnawati (2022) bahwa penerapan SOP yang konsisten disertai kepemimpinan bijaksana meningkatkan kedisiplinan. Evaluasi kinerja mingguan menjadi sarana perbaikan berkelanjutan sesuai pendekatan manajemen kinerja Wibowo (2016). Penerapan manajemen yang humanis melalui apresiasi dan jaminan sosial menegaskan bahwa karyawan dipandang sebagai aset strategis

(Dessler, 2023), sementara terhadap kendala eksternal seperti cuaca dan keterlambatan material, manajemen menerapkan penjadwalan fleksibel sebagai bentuk adaptasi sesuai Teori Kontingensi.

3. Peran Sumber Daya Manusia dalam Menentukan Efektivitas Proyek

Efektivitas pelaksanaan proyek konstruksi perumahan di PT Andika Fahadi Putra terbentuk melalui sinergi empat dimensi utama SDM, yaitu kompetensi, motivasi, disiplin, dan supervisi, sejalan dengan pandangan Nova (2024) dan Mathis et al. (2022) bahwa keberhasilan proyek bergantung pada keseimbangan antara kemampuan, semangat, ketaatan, dan bimbingan kerja.

Kompetensi SDM, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis (Umkm et al., 2024), menjadi bekal dasar penentu kualitas akhir pekerjaan. Sebagian besar tenaga kerja memperoleh kompetensinya melalui pengalaman kerja jangka panjang dan bimbingan tenaga senior, alih-alih pelatihan formal, namun tetap mampu memenuhi standar kualitas proyek. Temuan ini sejalan dengan

Aguswin dan Akromusyuhada (2024) bahwa kompetensi menjelaskan lebih dari 50% variasi keberhasilan kinerja proyek, sekaligus sejalan dengan indikator kinerja kualitas menurut Sawitri et al. (2022).

Motivasi menjadi pendorong kesungguhan dan kecepatan kerja: pekerja dengan keahlian tinggi namun motivasi rendah cenderung bekerja tidak maksimal, sedangkan motivasi tinggi mendorong penyelesaian pekerjaan lebih cepat, sebagaimana terbukti pada percepatan penyelesaian unit rumah yang dibeli secara tunai, sejalan dengan Angky et al. (2020) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja konstruksi.

Disiplin kerja, menurut Firayanti dan Suchmawan (2025), merupakan kondisi yang mendorong individu bertindak sesuai ketentuan yang berlaku dan tercermin dari kesadaran serta tanggung jawab terhadap kewajiban pekerjaan. Disiplin dalam penelitian ini mencakup disiplin waktu, sasaran dan target, prosedur teknis, tanggung jawab, serta koordinasi dan komunikasi, yang secara bersama menjamin pekerjaan berjalan teratur dan selesai sesuai jadwal.

Supervisi berperan sebagai perekat yang menjembatani ketiga dimensi sebelumnya. Melalui briefing rutin, pemeriksaan berkala, dan evaluasi kinerja mingguan, pengawas memastikan kompetensi digunakan dengan tepat, motivasi tetap terjaga, dan disiplin terus ditegakkan, sejalan dengan temuan Sosial (2023) bahwa supervisi lapangan yang efektif mampu menjaga konsistensi kinerja dan meminimalkan penyimpangan. Keempat dimensi ini saling berkaitan dan menjadi kunci utama efektivitas pelaksanaan proyek, sekaligus menegaskan pandangan Dessler (2023) bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis penentu keberhasilan proyek, bukan sekadar pelaksana tugas.

4. Diskusi: Kesesuaian dan Kebaruan Temuan

Secara umum, temuan ini sejalan dengan kajian terdahulu: kepatuhan terhadap standar operasional sebagai dasar disiplin kerja (Firayanti & Suchmawan, 2025; Muna & Isnawati, 2022), kemampuan teknis sebagai syarat utama keberhasilan proyek (Aguswin & Akromusyuhada, 2024), serta motivasi yang tidak hanya didorong

imbalan materi tetapi juga rasa dihargai dan kepastian kesejahteraan (Angky et al., 2020). Namun demikian, penelitian ini menunjukkan tiga kebaruan kontekstual. Pertama, kompetensi SDM di PT Andika Fahadi Putra lebih banyak dibangun melalui pengalaman kerja jangka panjang dan bimbingan tenaga senior, berbeda dengan penelitian terdahulu yang menekankan pelatihan formal dan sertifikasi. Kedua, struktur organisasi perusahaan menggabungkan beberapa fungsi manajerial dalam satu jabatan dengan kepemimpinan yang mengedepankan kekeluargaan dan musyawarah, berbeda dari struktur yang memisahkan fungsi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan secara tegas (Muna & Isnawati, 2022). Ketiga, karakteristik geografis Kabupaten Kubu Raya dengan curah hujan tinggi dan keterbatasan pasokan material lokal menjadikan faktor eksternal berbobot pengaruh lebih dominan dibandingkan temuan terdahulu yang umumnya melaporkannya sebagai kendala sekunder.

D. Kesimpulan

Kinerja SDM pada proyek konstruksi perumahan PT Andika Fahadi Putra dipengaruhi oleh lima

faktor manajemen proyek paling dominan: kejelasan pembagian tugas dan wewenang, kelancaran komunikasi dan koordinasi, ketegasan pengawasan dan pengendalian, keadilan sistem motivasi dan apresiasi, serta ketersediaan sarana prasarana disertai kesiapan menghadapi kendala eksternal. Manajemen telah merespons kelima faktor tersebut secara sistematis melalui uraian tugas yang rinci, koordinasi rutin, prosedur penanganan keluhan yang baku, supervisi yang tegas namun humanis, evaluasi kinerja mingguan, serta penjadwalan kerja yang fleksibel.

Selanjutnya, efektivitas pelaksanaan proyek terbukti sangat ditentukan oleh peran SDM melalui empat dimensi yang saling berkaitan, yaitu kompetensi sebagai penjamin mutu hasil kerja, motivasi sebagai pendorong kecepatan dan kesungguhan kerja, disiplin sebagai pengendali keteraturan pelaksanaan, dan supervisi sebagai pen jembatan antara rencana dan pelaksanaan di lapangan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan proyek konstruksi perumahan skala menengah lebih banyak ditentukan oleh kapasitas manajerial dan kualitas

SDM internal dibandingkan faktor eksternal semata.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar PT Andika Fahadi Putra memperkuat dokumentasi dan SOP, meningkatkan pengembangan kompetensi tenaga kerja secara berkelanjutan melalui pelatihan terjadwal, menyempurnakan pengelolaan risiko eksternal dengan menjalin kerja sama dengan lebih dari satu pemasok material, serta memperjelas indikator penilaian kinerja agar pemberian penghargaan lebih objektif. Bagi tenaga kerja, disarankan meningkatkan kesadaran terhadap ketaatan aturan dan standar kualitas serta aktif menyampaikan kendala kepada pengawas. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan memperluas analisis pada faktor lain seperti budaya dan kepuasan kerja, menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur besaran pengaruh masing-masing faktor, serta melakukan penelitian pembandingan pada perusahaan konstruksi dengan skala atau wilayah operasional berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Aguswin, A., & Akromusyuhada, A. (2024). Manajemen waktu pada pekerjaan arsitektur proyek

- pembangunan gedung Yayasan Pelita Ilmu Insani. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6, 75–79.
<https://doi.org/10.37034/infv6i1.801>
- Angky, M., Fajr, A., & Dianty, M. Al. (2020). Pengaruh motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi. *Widya Kala*, 7(1), 13–18.
<https://doi.org/10.36262/widyakala.v7i1.228>
- Arsiadjienaldo, B., & Hendri, M. (2024). Perencanaan bisnis untuk proyek perumahan Pesona Permata Hijau 3 di PT. Griya Omega Estetika. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 2723–2751.
<https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4800>
- Chan, I. Y. S., & Kumaraswamy, M. M. (2022). Comparative analysis of time performance in Southeast Asian construction projects. *Construction Management and Economics*, 40(4), 321–337.
- Dessler, G. (2023). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Firayanti, Y., & Suchmawan, E. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Aksioma: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 2(9), 2188–2203.
<https://doi.org/10.62335/aksioma.v2i9.1743>
- Kerzner, H. (2022). *Project management: A systems approach to planning, scheduling, and controlling* (13th ed.). Wiley.
- Liawati, L., Firayanti, Y., & Marhamah, M. (2025). Peran manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas guru dan siswa di Madrasah Aliyah Raudhatul Ulum Meranti. *Aksioma: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 2(9), 2166–2178.
<https://doi.org/10.62335/aksioma.v2i9.1741>
- Mardiyono, A. (2016). Pengaruh faktor lingkungan bisnis eksternal dan faktor manajerial terhadap perencanaan strategik untuk meningkatkan kinerja perusahaan. *Jurnal Ilmiah*, 15(1), 165–175.
<https://dx.doi.org/10.56444/sa.v1i2.69>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2022). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Maw, M. M., Putra Atmaja, S. K. R., & Murtika, I. W. (2025). Evaluating contractor performance through cost-time management strategies in educational building project. *TELSNAS*, 8(1), 58–63.
<https://doi.org/10.38043/telsinas.v8i1.6229>
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nova, R. N. (2024). Faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada pekerjaan proyek konstruksi gedung bertingkat di Bojonegoro. *Journal of Social Science Research*, 4(6), 8409–8416.
- Rifka, A. M., Suraharta, I. M., & J., I. I. (2024). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tim proyek. *Jerkin*, 306–312.
<https://jerkin.org/index.php/jerkin/article/download/2652/2048>

- Robbins, S. P., Coulter, M., & Randel, A. (2023). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Sawitri, D., dkk. (2022). Indikator dan pengukuran kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 12–25.
- Sosial, J. I. (2023). Supervisi lapangan dan kinerja proyek konstruksi. *Al-Dalil*, 1(3).
<https://ejournal.indrainstitute.id/index.php/al-dalil/article/download/1226/603>
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kualitatif*. CV. Alfabeta.
- Umkm, K., Kasus, S., Kuala, D., Raya, K. S., & Raya, K. K. (2024). Peranan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja. *Aksioma: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 1(9), 692–712.
<https://doi.org/10.62335/f2jh8f79>
- Wibowo, F. P. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2).
<https://dx.doi.org/10.35448/jmb.v10i2.4176>
- Yin, R. K. (2023). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.