

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai manajemen sumber daya manusia pada perusahaan kontraktor jasa konstruksi kualifikasi besar, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Sub-variabel Perancangan Organisasi Proyek, Mendapatkan SDM, Pelatihan, Meningkatkan Hubungan Tim, Pemanfaatan SDM, Kekuasaan Rujukan, Kekuasaan Keahlian, dan Kekuasaan Sah pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik pada saat ini. Untuk sub-variabel Pengupahan, pelaksanaannya berjalan cukup baik pada saat ini.
2. Secara garis besar pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan kontraktor jasa konstruksi kualifikasi besar belum sesuai dengan kondisi yang diharapkan.
3. Variabel-variabel yang masih jauh dari harapan sehingga perlu menjadi perhatian dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan kontraktor jasa konstruksi kualifikasi besar adalah Pengawasan dan Pengorganisasian, yaitu Pengawasan pada tahapan Pengupahan dan Pemanfaatan SDM, sedangkan Pengorganisasian pada tahapan Mendapatkan SDM.
4. Rekomendasi yang bisa diberikan adalah:
  - a. *Project Manager* sebagai pemimpin tertinggi di proyek, sebaiknya melakukan evaluasi mengenai pengupahan sumber daya manusia yang bekerja. Karena dengan sejahteranya sumber daya manusia yang bekerja, maka tujuan dan sasaran perusahaan juga akan semakin mudah tercapai. Tetapi perlu diperhitungkan juga dengan keadaan ekonomi dari perusahaan itu sendiri. Hal ini tidak hanya persoalan gaji, tetapi juga bonus atau tunjangan lainnya yang dapat meningkatkan motivasi di proyek.
  - b. Setiap sumber daya manusia yang direkrut, harus dapat dimanfaatkan dengan sabaik-baiknya. Seorang karyawan harus memiliki visi terhadap perusahaannya, keinginan untuk mencapai tujuan bersama, tidak boleh ada

tujuan individual semata. Maka dari itu project manager perlu meningkatkan kembali pengawasan, agar setiap sumber daya manusia dapat bekerja dengan baik dan maksimal.

- c. Pemimpin proyek harus dapat merangkul semua sumber daya manusia yang ada agar mempunyai hubungan kerja yang baik. Maka dari itu dibutuhkan sosok pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan kemampuan komunikasi yang baik agar setiap pekerja merasa menjadi bagian dari tujuan perusahaan.

## **5.2 Saran**

Untuk peneliti yang hendak melanjutkan penelitian ini dianjurkan:

1. Memperbanyak responden, baik dalam hal wawancara atau pun penyebaran kuesioner, agar didapatkan hasil yang lebih valid.
2. Variabel, sub-variabel, indikator, dan item pertanyaan dalam penelitian ini masih bisa untuk dikembangkan dan ditambahkan lebih rinci lagi, sehingga kesimpulan yang didapat juga bisa semakin rinci.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Dajamaludin. (1995). *Teknik Penyusunan Skala Pengukur*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukann, Universitas Gadjah Mada.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Azwar, Suharsimi. (1986). *Validitas dan Reliabilitas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Suharsimi. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Djaali. (2008). *Skala Likert*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Gay, L. R. dan Diehl, P. L. (1992). *Research Methods for Business and Management*, MacMillan Publishing Company. New York.
- Harlod, Kerzener. (2017). *Project Management*. New Jersey: Wiley.
- Herawan, Ivan. (2004). “Studi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan Kontraktor PT. Dwipa dan PT. Descona Yasa”. Skripsi. Program Studi Teknik Sipil Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.
- Herujito, Yayat M. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. PT Grasindo. Jakarta
- Husen, Abrar. (2009). *Manajemen Proyek*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Loosemore, Martin, Andrew Dainty and Helen Lingard. (2003). *Human Resource Management in Construction Project*. London: Spon Press.
- Martin, Vivien. (2006). *Managing Projects Inhuman Resources, Training and Development*. United States: Kogan Page Limited.
- Nursalam (2003). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedomam Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Project Management Institute. (2002). *Project Human Resources Management*. United States: IBM Education and Training Worldwide Certified Material.
- Project Management Institute. (2013). *A Guide To the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide) Fifth Edition*. Newtown Square, Pennsylvania: Four Campus Boulevard.
- Project Management Institute. (2013). *A Guide To the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide) Sixth Edition*. Newtown Square, Pennsylvania: Four Campus Boulevard.

- Republik Indonesia. (2017). *Undang-Undang No. 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi*. Tambahan Lembaran Negara RI Tahun 2017, No. 6018. Jakarta. Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (1999). Undang-Undang No.18 tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi. Lembaran Negara RI Tahun 1999, No. 54. Jakarta. Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia, Peraturan Menteri. (2011). Nomor: 08/PRT/M tentang Pembagian Subklasifikasi dan Subkualifikasi Usaha Jasa Konstruksi. Jakarta. Sekretariat Negara.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioural Sciences*. (2nd ed.) New York: Holt Rinehart & Winston.
- Santoso, Singgih. (2001). Statistik Non Parametrik. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sutandi, A. Caroline. (2007). “Manajemen Konstruksi”. Tesis. Program Studi Magister Teknik Sipil Program Pascasarjana Universitas Katolik Parahyangan.
- Uher, Thomas E. and Martin Loosemore. (2003). *Essentials of Construction Project Management*. Australia: University of New South Wales Press.
- Wachyudiana, Yudi. (2002). “Studi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan Konsultan Jasa Konstruksi”. Tesis. Program Studi Magister Teknik Sipil Program Pascasarjana Universitas Katolik Parahyangan.