STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA KESELAMATAN KERJA, DAN PRODUKTIVITAS PEKERJA SEBAGAI KEUNGGULAN BERSAING DALAM RANGKA PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI INDONESIA

DISERTASI

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

WINDA WIDYANTY
67116020011

PROGRAM STUDI DOKTOR MANAJEMEN
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2020

http://mercubuana.ac.id/

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA KESELAMATAN KERJA, DAN PRODUKTIVITAS PEKERJA SEBAGAI KEUNGGULAN BERSAING DALAM RANGKA PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI INDONESIA

DISERTASI
Untuk Memenuhi Persyaratan Gelar Doktor
Program Doktor Manajemen

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
UNIVERSITAS
MERCU BUANA

WINDA WIDYANTY
67116020011

PROGRAM STUDI DOKTOR MANAJEMEN
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2020

http://mercubuana.ac.id/

PENGESAHAN DISERTASI

Judul	:	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Keselamatan Kerja, Dan Produktivitas Pekerja Sebagai Keunggulan Bersaing Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi di Indonesia
Nama	:	Winda Widyanty
NIM	:	67116020011
Program Studi	:	Doktor Manajemen

Mengesahkan

Promotor

(Prof. Dr. Apollo Daito, M.Si. Ak.)

Ko-Promotor I

(Dr. Setyo Riyanto, S.E., M.Si.)

Ko-Promotor II

(Dr. Dewi Nusraningrum, S.Sos., M.Si.)

Mengetahui

Direktur Pascasarjana

(Prof. Dr. Ing Mudrik Alaydrus)

Ketua Program Studi Doktor Manajemen

(Prof. Dr. Havidz Aima, M.S.)

UNIVERSITAS MERCU BUANA

http://mercubuana.ac.id/

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Disertasi ini :

Judul	:	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Keselamatan Kerja, Dan Produktivitas Pekerja Sebagai Keunggulan Bersaing Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi di Indonesia
Nama	:	Winda Widyanty
N I M	:	67116020011
Program Studi	:	Doktor Manajemen
Tanggal	:	30 Desember 2020

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing Disertasi yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi Doktor Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Doktor (S3) pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 30 Desember 2020

METERAI TEMPEL
892EFAHF91410634
6000
ENAM RIBU RUPIAH

(Winda Widyanty)

http://mercubuana.ac.id/

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama	: Winda Widyanty
NIM	: 67116020011
Program Studi	: Doktor Manajemen

dengan judul
"Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Keselamatan Kerja, Dan Produktivitas Pekerja Sebagai Keunggulan Bersaing Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi di Indonesia"
telah dilakukan pengecekan similarity dengan sistem Turnitin pada tanggal 17 Januari 2021 didapatkan nilai persentase sebesar 7%.

Jakarta, 17 Januari 2021

Administrator Turnitin

Arie Pangudi, A.Md

UNIVERSITAS MERCUBUANA

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhana Wa Ta'alla, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Keselamatan Kerja, Dan Produktivitas Pekerja Sebagai Keunggulan Bersaing Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Perusahaan Industri Konstruksi Di Indonesia dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Doktor pada program Pasca Sarjana Universitas Mercu Buana. Disertasi ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para pengambil kebijakan dalam industri konstruksi dan pemangku kepentingan lain terutama yang berkaitan dengan budaya keselamatan kerja.

Penyusunan disertasi ini adalah berkat bimbingan dan bantuan, arahan, dan dorongan baik secara langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih, rasa hormat, dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada Prof. Dr. Apollo Daito, M.Si. Ak., Dr. Setyo Riyanto, S.E., M.Si., dan Dr. Dewi Nusraningrum, S.Sos., M.Si. selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan masukan, koreksi, dan motivasinya. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan imbalan selaras dengan amal dan ilmu yang telah beliau berikan.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Prof. Dr. Ir. Ngadino Surip, M.S., selaku Rektor Universitas Mercu Buana, Prof. Dr. Havidz Aima, M.Si., selaku Kepala Program Studi Doktor Manajemen, Dr. Achmad Hidayat Sutawidjaya, M. Com., M.Phil., selaku Sekretaris Program Studi Doktor Manajemen serta kepada seluruh dosen program Doktor yang dengan tulus mencurahkan ilmunya kepada kami hingga selesainya penyusunan disertasi ini.

Ungkapan terima kasih tentunya juga penulis sampaikan kepada seluruh jajaran dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana dan teman satu angkatan Program Studi Doktor Manajemen yang setia menemani dan memberikan dukungan moril selama proses penyelesaian disertasi ini.

Kepada orang tua penulis, Bpk. H. Riza Pahlepi, Ibu Dedeh Latifah, kakak, Fitriawati, S.T., M.T., Sik Sumaedi, S.T., M.M., Muhammad Iqbal S.Sos., Adik Muhammad Ikhsan, S.T, suami dan anak-anak, terima kasih atas pengertian dan perhatian yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini. Semoga kita semua senantiasa dalam bimbingan dan lindungan Allah SWT, amin.

Jakarta, Desember 2020

Winda Widyanty

UNIVERSITAS MERCU BUANA
http://mercubuana.ac.id/

Veritas
Probitas
Iustitia

- Truth, Honesty, Justice -

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Dipersembahkan kepada keluarga dan
Almamater Universitas Mercu Buana

http://mercubuana.ac.id/

ABSTRAK

Nama : Winda Widyanty
Program Studi : Doktor Manajemen
Judul : Srategi Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Keselamatan Kerja, dan Produktivitas Pekerja sebagai Keunggulan Bersaing Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi di Indonesia.
Promotor : Prof. Dr. Apollo Daito, M.Si. Ak.,
: Dr. Setyo Riyanto, S.E., M.Si.,
: Dr. Dewi Nusraningrum, S.Sos., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia yang diintegrasikan dengan budaya keselamatan kerja untuk meningkatkan produktivitas pekerja sebagai sumber daya saing yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan konstruksi di Indonesia. Sebanyak 174 manajer sumber daya manusia dari perusahaan kontruksi di Indonesia menjadi responden dalam penelitian ini yang dipilih dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Hasil olah data menggunakan *structural equation modeling* dengan bantuan *software* LISREL menggunakan metode *confirmatory factor analysis* menunjukan bahwa lima dari sembilan hipotesis yang diajukan terbukti secara empiris yaitu (i) hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia dengan budaya keselamatan kerja, (ii) praktik manajemen sumber daya manusia dengan produktivitas pekerja, (iii) budaya keselamatan kerja dengan produktivitas pekerja, (iv) budaya keselamatan kerja dengan keunggulan bersaing, dan (v) keunggulan bersaing dengan kinerja perusahaan. Sedangkan empat hipotesis lainnya tidak terbukti secara empiris. Temuan dalam penelitian ini menunjukan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang diintegrasikan dengan budaya keselamatan kerja dapat menjadi sumber daya saing yang akan meningkatkan kinerja perusahaan konstruksi di Indonesia. Implikasi manajerial dari hasil temuan dalam penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan konstruksi di Indonesia menciptakan nilai yang memprioritaskan aspek keselamatan kerja, melakukan sosialisasi, internalisasi, dan enkulturisasi dari nilai keselamatan kerja, menerapkan *safety leadership* dan membuat *top level safety policy statement* sebagai prioritas, serta menerapkan manajemen terintegrasi untuk menciptakan *operational excellent*.

Kata kunci: strategi manajemen sumber daya manusia, budaya keselamatan kerja, produktivitas pekerja, keunggulan bersaing, kinerja perusahaan, perusahaan konstruksi.

http://mercubuana.ac.id/

RINGKASAN

Proyek strategis nasional yang menjadi prioritas program pemerintah dengan pembangunan infrastruktur menjadikan sektor industri konstruksi memberikan kontribusi yang besar terhadap produk domestik bruto (PDB) Indonesia yaitu 10% dan menempatkan sektor ini sebagai sektor yang penting dalam perekonomian Indonesia serta turut menentukan daya saing Indonesia dibandingkan dengan negara lainnya terutama negara-negara ASEAN. World Economic Forum tahun 2019 mencatat posisi daya saing Indonesia berada di posisi 50 dengan *score* 64,6 dan berada di urutan kedua terbawah dari lima negara di ASEAN yaitu Singapore di posisi pertama dengan *score* 84,8, Malaysia dengan *score* 74,6, dan Thailand dengan *score* 68,1. Sedangkan posisi Filiphina berada di bawah Indonesia dengan *score* 61,19. Untuk dapat bersaing secara global, sektor konstruksi perlu melakukan upaya strategis yang sesuai dengan karakteristik perusahaan sebagai perusahaan dengan risiko kecelakaan kerja yang tinggi dengan mengintegrasikan nilai-nilai budaya keselamatan kerja melalui praktik-praktik manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh praktik-praktik manajemen sumber daya manusia, budaya keselamatan kerja, dan produktivitas pekerja terhadap kinerja perusahaan sebagai sumber daya saing bagi perusahaan konstruksi di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuanititatif dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 174 manajer sumber daya manusia perusahaan konstruksi yang berada di Indonesia. Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan diantaranya: a) praktik-praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh pada budaya keselamatan kerja dengan T-*value* sebesar 9.46; b) praktik-praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh pada produktivitas pekerja dengan T-*value* sebesar 4.07; c) budaya keselamatan kerja berpengaruh pada produktivitas dengan T-*value* sebesar 3.42; d) budaya keselamatan kerja berpengaruh pada keunggulan bersaing dengan T-*value* sebesar 3.23; dan e) keunggulan bersaing berpengaruh pada kinerja perusahaan dengan T-*value* sebesar 4.88. Pengujian terhadap model telah *fit* dengan telah dipenuhinya semua ukuran *goodness of fit* model yang diindikasikan dengan nilai NNFI 0.95; CFI 0.97, dan IFI 0.97. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa strategi sumber daya manusia dapat diimplemetasikan dalam praktik-praktik manajemen sumber daya manusia dengan mengintegrasikan budaya keselamatan kerja dapat menjadi sumber daya saing bagi industri konstruksidi Indonesia. Dengan demikian, peningkatan daya saing Indonesia dapat dilakukan dengan penguatan budaya keselamatan kerja pada praktik-praktik manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan yang pertama mengkaji strategi manajemen sumber daya manusia dengan budaya keselamatan kerja dan menjadikannya sebagai sumber keunggulan bersaing bagi perusahaan konstruksi di Indonesia.

Kata kunci: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya keselamatan kerja, Keunggulan Bersaing, Kinerja Perusahaan, Industri Konstruksi.

http://mercubuana.ac.id/

SUMMARY

The development of the construction industry sector is a priority national strategic project of the government program because it provides a large contribution to Indonesia's Gross Domestic Product (GDP) by 10%. This is also an important sector in the Indonesian economy and also determines Indonesia's competitiveness compared to other countries, especially ASEAN countries.

The World Economic Forum in 2019 recorded that Indonesia's competitiveness was in position 50 with a score of 64.6 and was in fourth place out of five countries in ASEAN, namely Singapore in first place with a score of 84.8, Malaysia with a score of 74.6, and Thailand with a score of 84.8. score 68.1. Meanwhile, the Philippines is below Indonesia with a score of 61.19. To be able to compete globally, the construction sector needs to make strategic efforts in accordance with company characteristics. As a company with a high risk of work accidents, it is necessary to integrate the values of work safety culture through human resource management practices to improve company performance.

The purpose of this study is to analyze the effect of human resource management practices, work safety culture, and worker productivity on company performance as a source of competitiveness for construction companies in Indonesia. This study uses a quantitative descriptive method using the analysis method of Structural Equation Modeling. The sample used in this study were 174 human resource managers in construction companies in Indonesia. This study resulted in several findings including: a) human resource management practices affect work safety culture with a T-value of 9.46; b) human resource management practices affect worker productivity with a T-value of 4.07; c) work safety culture affects productivity with a T-value of 3.42; d) work safety culture has an effect on competitive advantage with a T-value of 3.23; and e) competitive advantage affects company performance with a T-value of 4.88. The test for the model is fit with all measures of goodness of fit of the model which are indicated by the NNFI value of 0.95; CFI 0.97, and IFI 0.97.

The findings of this study prove that human resource strategy can be implemented in human resource management practices by integrating work safety culture. Thus, increasing the competitiveness of the construction industry in Indonesia can be done by strengthening the work safety culture in human resource management practices. This research is the first to examine human resource management strategies with a work safety culture in Indonesia and make it a source of competitive advantage for construction companies.

Keywords: Human Resource Management Strategy, Work Safety Culture, Competitive Advantage, Company Performance, Construction Industry.

http://mercubuana.ac.id/

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
HALAMAN PERNYATAAN iv
PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK* v
KATA PENGANTAR vi
DEDIKASI vii
ABSTRAK viii
RINGKASAN ix
SUMMARY x
DAFTAR ISI xi
DAFTAR GRAFIK xvi
DAFTAR TABEL xvii
DAFTAR GAMBAR xix
DAFTAR LAMPIRAN xxi

BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 15
1.3 Rumusan Masalah 15
1.4 Tujuan Penelitian 16
1.5 Manfaat Penelitian 17
1.6 Batasan Masalah 18

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Industri 21
2.1.1. Industri Konstruksi di Indonesia 22
2.1.2. Konsep *The Competitive Advantage of Nations* 25
2.2 Keunggulan Bersaing Melalui Industri Konstruksi 27
2.2.1 Konsep *Five Force of Framework* 30
2.2.2 Konsep *Resource-based View* 35
2.2.3 Konsep *Dinamic Capabilities Framework* 38
2.2.4 Konsep *Knowledge-based View* 40
2.2.5 Konsep *Intellectual Capital* 43
2.2.6 Konsep Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia 45
2.2.7 Peran Manajer Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Bersaing 51
2.2.8 Model Integrasi Strategi dengan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia 55
2.2.8.1 Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Nilai 58

UNIVERSITAS MERCU BUANA
http://mercubuana.ac.id/

2.2.8.2 Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Daya yang Langka..... 60
2.2.8.3 Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Daya yang Tidak Mudah ditiru..... 62
2.2.8.4 Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Daya yang Tidak Mudah dicari Penggantinya 65
2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi keunggulan bersaing dalam industri konstruksi berdasarkan perspektif *Resource-based View, Knowledge-based View* dan *Strategic Human Resource Management*..... 66
2.3.1 Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia 66
2.3.1.1 Rekrutmen dan Seleksi 71
2.3.1.2 Pelatihan dan Pengembangan 73
2.3.1.3 Manajemen Kinerja..... 76
2.3.1.4 Kompensasi..... 77
2.3.2 Budaya Keselamatan Kerja 79
2.3.2.1 Kebijakan Keselamatan Kerja 86
2.3.2.2 Kepemimpinan..... 87
2.3.2.3 Partisipasi Pekerja..... 89
2.3.3 Produktivitas Pekerja..... 90
2.4 Kinerja Perusahaan..... 99
2.4.1 Perspektif Keuangan 109
2.4.2 Perspektif Pelanggan..... 111
2.4.3 Perspektif Proses Bisnis Internal..... 112
2.4.4 Perspektif Pembelajaran dan Perkembangan..... 114
2.5 Penelitian Terdahulu 116

BAB III KERANGKA KONSEP
3.1 Model Konseptual 122
3.2 Hubungan Antar Variabel..... 124
3.2.1 Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan..... 124
3.2.2 Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Budaya Keselamatan Kerja..... 125
3.2.3 Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Pekerja 127
3.2.4 Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja 130
3.2.5 Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan 130
3.2.6 Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja Terhadap Keunggulan Bersaing 132
3.2.7 Pengaruh Produktivitas Pekerja Terhadap Kinerja Perusahaan..... 133
3.2.8 Pengaruh Produktivitas Pekerja Terhadap Keunggulan Bersaing. 134
3.2.9 Pengaruh Kinerja Perusahaan Terhadap Keunggulan Bersaing 134
3.3 Hipotesis Penelitian..... 135
3.4 Kebaruan Penelitian 136

http://mercubuana.ac.id/

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian 138
4.2 Operasionalisasi Variabel 139
4.3 Pengukuran Variabel 140
4.4 Populasi dan Sampel 145
4.5 Metode Pengumpulan Data 147
4.5.1 Instrumen 147
4.5.2 Studi Pendahuluan 151
4.5.2.1 *Wording Test* 152
4.5.2.2 *Pilot Study* 153
4.5.2.2.1 Profil Responden *Pilot Study* 154
4.5.2.2.2 Statistik Deskriptif *Pilot Study* 158
4.5.2.2.3 Validitas Instrumen *Pilot Study* 159
4.5.2.2.4 Reliabilitas Instrumen *Pilot Study* 160
4.5.3 Penyebaran Kuesioner 161
4.6 Metode Analisis Data 162
4.6.1 Statistik Deskriptif 163
4.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas 163
4.6.3 Model Pengukuran 164
4.6.4 Model Struktural 170
4.6.5 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total 172

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil 173
5.1.1 Validitas Instrumen 173
5.1.2 Hasil Uji Reliabilitas 173
5.1.3 Tingkat Respon 171
5.2 Profil Responden 176
5.3 Statistik Deskriptif 184
5.3.1 Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia 184
5.3.2 Budaya Keselamatan Kerja 184
5.3.3 Produktivitas Pekerja 192
5.3.4 Kinerja Perusahaan 194
5.3.5 Keunggulan Bersaing 197
5.4 Estimasi Model Pengukuran 198
5.4.1 Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia 199
5.4.2 Budaya Keselamatan Kerja 203
5.4.3 Produktivitas Pekerja 208
5.4.4 Keunggulan Bersaing 212
5.4.5 Kinerja Perusahaan 214
5.5 Analisa Model Struktural 217
5.5.1 Uji Kecocokan Model (*Goodness of Fit*) 219
5.5.2 Modifikasi Model 221

UNIVERSITAS MERCU BUANA
http://mercubuana.ac.id/

5.6 Perhitungan Koefisien Jalur untuk Pengaruh Total (TCE) dan Pengaruh Tidak Langsung (ICE) 223
5.7 Pengujian Hipotesis 224
5.7.1 Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan 226
5.7.2 Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Budaya Keselamatan Kerja 227
5.7.3 Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Pekerja 228
5.7.4 Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja 230
5.7.5 Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan 231
5.7.6 Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja Terhadap Keunggulan Bersaing 232
5.7.7 Pengaruh Produktivitas Pekerja Terhadap Kinerja Perusahaan 233
5.7.8 Pengaruh Produktivitas Pekerja Terhadap Keunggulan Bersaing 234
5.7.9 Pengaruh Kinerja Perusahaan Terhadap Keunggulan Bersaing 234
5.7.10 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total 235
5.8 Analisis Korelasi Antar Dimensi 237
5.8.1 Analisis dimensi Budaya Keselamatan Kerja Kinerja Perusahaan 238
5.8.2 Analisis dimensi Produktifitas pekerja dengan Kinerja Perusahaan 239
5.8.3 Analisis dimensi Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Budaya Keselamatan Kerja 240
5.8.4 Analisis dimensi Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Produktifitas Pekerja 241
5.9 Pembahasan 243
5.9.1 Hubungan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Budaya Keselamatan Kerja 245
5.9.2 Hubungan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Produktivitas Pekerja 249
5.9.3 Hubungan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Keunggulan Bersaing 252
5.9.4 Hubungan Budaya Keselamatan Kerja dengan Keunggulan Bersaing 254
5.9.5 Hubungan Budaya Keselamatan Kerja dengan Kinerja Perusahaan 257
5.9.6 Hubungan Produktivitas Pekerja dengan Keunggulan Bersaing ... 258
5.9.7 Hubungan Produktivitas Pekerja dengan Kinerja Perusahaan 259
5.9.8 Hubungan Keunggulan Bersaing dengan Kinerja Perusahaan 261
5.10 Implikasi Penelitian 264
5.10.1 Implikasi Teoritis 264
5.10.2 Implikasi Manajerial 267

UNIVERSITAS MERCU BUANA
http://mercubuana.ac.id/

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN
6.1 Kesimpulan 274
6.2 Saran dan Rekomendasi 278
6.2.1 Saran Bagi Peniliti Selajutnya 279
6.2.2 Rekomendasi Bagi Perusahaan Konstruksi 279
6.3 Keterbatasan Penelitian 283
DAFTAR PUSTAKA 285
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 303
LAMPIRAN 304

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

http://mercubuana.ac.id/

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Peringkat daya saing Indonesia dari lima Negara ASEAN 2010-2019 2
Grafik 1.2 Peringkat daya saing Indonesia dari Lima Negara ASEAN 2019 2
Grafik 1.3 Perkembangan Infrastruktur Indonesia 3
Grafik 1.4 Perkembangan Infrastruktur Lima Negara ASEAN 5
Grafik 1.5 Kecelakaan Kerja Sektor Industri di Lima Negara ASEAN 5
Grafik 1.6 Jumlah Kasus Penyakit dan Kecelakaan Akibat Kerja 6
Grafik 1.7 Kontribusi Sektor Industri Terhadap PDB tahun 2018 7
Grafik 1.8 Jumlah Pekerja Tetap Sektor Kostruksi 8
Grafik 1.9 Produktivitas pekerja Lima Negara ASEAN 9
Grafik 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jumlah Pekerja Tetap 155
Grafik 4.2 Profil Responden Berdasarkan Lama Perusahaan Berdiri 155
Grafik 4.3 Profil Responden Berdasarkan Sifat Perusahaan, Jenis Perusahaan, dan Jenis Klien 156
Grafik 4.4 Profil Responden Berdasarkan Bisnis Inti Perusahaan dan Strategi Keunggulan Bersaing 157
Grafik 4.5 Profil Responden Berdasarkan Proyek yang Paling Sering di Tangani ... 158
Grafik 4.6 Profil Responden Berdasarkan Lokasi Proyek Paling Banyak 158
Grafik 5.1 Profil Demografis Berdasarkan Jumlah Pekerja Tetap 176
Grafik 5.2 Profil Demografis Berdasarkan Lama Perusahaan Berdiri 177
Grafik 5.3 Profil Demografis Berdasarkan Sifat Perusahaan dan Jenis Perusahaan . 177
Grafik 5.4 Profil Demografis Berdasarkan Bisnis Inti Perusahaan, Strategi Keunggulan Bersaing, dan Jenis Klien 179
Grafik 5.5 Profil Demografis Berdasarkan Proyek yang Paling Sering di Tangani .. 182
Grafik 5.6 Profil Demografis Berdasarkan Lokasi Proyek Paling Banyak 183
Grafik 5.7 Profil Demografis Berdasarkan Lokasi Perusahaan 183

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

http://mercubuana.ac.id/

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Kasus Penyakit dan Kecelakaan Akibat Kerja Tahun 2008-2018.. 6
Tabel 2.1 Kualifikasi Usaha Jasa Pelaksanaan Konstruksi 24
Tabel 2.2 Pendekatan Keunggulan Bersaing..... 28
Tabel 2.3 Paradigma Keunggulan Bersaing 28
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu Terkait Keunggulan Bersaing..... 45
Tabel 2.5 Menu-menu Manajemen Sumber Daya Manusia..... 70
Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu Terkait Keunggulan Bersaing..... 70
Tabel 2.7 Penelitian Terdahulu Terkait Budaya Keselamatan Kerja 85
Tabel 2.8 Penelitian Terdahulu Terkait Produktivitas Pekerja 99
Tabel 2.9 Pengukuran Kinerja Tradisional dan Modern 106
Tabel 2.10 Pengukuran Kinerja Tradisional dan Modern 109
Tabel 2.11 PenelitianTerdahulu yang Mendukung dan yang Bertentangan..... 118
Tabel 4.1 Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel Penelitian 141
Tabel 4.2 Jumlah Responden Perusahaan Konstruksi di Indonesia 145
Tabel 4.3 Analisis Pengaruh Langsung (*Direct Causal Effect*), Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Causal Effect*) dan Pengaruh Total (*Total Causal Effect*) 172
Tabel 5.1 Tingkat Respon..... 174
Tabel 5.2 Tingkat Respon Studi Serupa Terdahulu..... 174
Tabel 5.3 Koefisien Indikator Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia 200
Tabel 5.4 Goodness of Fit Model Pengukuran Varibel Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia 202
Tabel 5.5 Koefisien Indikator Budaya Keselamatan Kerja 205
Tabel 5.6 Goodness of Fit Model Pengukuran Varibel Budaya Keselamatan Kerja 207
Tabel 5.7 Koefisien Indikator Produktivitas Pekerja 209
Tabel 5.8 Goodness of Fit Model Pengukuran Varibel Produktivitas Pekerja 211
Tabel 5.9 Koefisien Indikator Keunggulan Bersaing..... 212
Tabel 5.10 Goodness of Fit Model Pengukuran Varibel Keunggulan Bersaing..... 214
Tabel 5.11 Koefisien Indikator Kinerja Perusahaan..... 215
Tabel 5.12 Goodness of Fit Model Pengukuran Varibel Kinerja Perusahaan 217
Tabel 5.13 Goodness of Fit Full Model Struktural..... 220
Tabel 5.14 Goodness of Fit Full Model Struktural Modifikasi..... 221
Tabel 5.15 Pengaruh Langsung (DCE), Pengaruh Tidak Langsung (ICE), dan Pengaruh Total (TCE) Terhadap Keunggulan Bersaing..... 223
Tabel 5.16 Pengaruh Langsung (DCE), Pengaruh Tidak Langsung (ICE), dan Pengaruh Total (TCE) Terhadap Kinerja Perusahaan 224
Tabel 5.17 Rangkuman Hsail Uji Hipotesis Penelitian..... 235
Tabel 5.18 Pengaruh Langsung..... 235

UNIVERSITAS MERCU BUANA
http://mercubuana.ac.id/

Tabel 5.19 Pengaruh Tidak Langsung 236
Tabel 5.20 Pengaruh Total 236
Tabel 5.21 Korelasi Dimensi Antar Variabel 237
Tabel 5.22 Interpretasi Tabel Korelasi Dimensi Antar Variabel 238

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

http://mercubuana.ac.id/

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Proyek dan Program Strategis Nasional 4
Gambar 1.2 Kerangka Pikir 20
Gambar 2.1 Determinan Keunggulan Bersaing Bangsa 26
Gambar 2.2 Kerangka *Stucture-Conduct-Performance* (SCP) 31
Gambar 2.3 Lima Kekuatan Kompetitif Industri 32
Gambar 2.4 Keterkaitan Sumberdaya Dengan Keunggulan Bersaing 37
Gambar 2.5 Skema *Dynamic Capabilities, business models, and strategy* 40
Gambar 2.6 Kerangka Aspirasi Sistem Manajemen Sumber Daya Strategis 48
Gambar 2.7 Integrasi Strategi Organisasi dengan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia 56
Gambar 2.8 Model Proses Manajemen Strategis 68
Gambar 2.9 Efek Ekonomi Dari Aspek Keselamatan Kerja 83
Gambar 2.10 Sumber Daya Untuk Menciptakan Tenaga Kerja Unggul 92
Gambar 2.11 Koneksi Antara Keunggulan bersaing dan Isu Sosial 94
Gambar 2.12 Faktor-faktor yang Mendorong Kinerja 102
Gambar 2.13 Strategy Map keterkaitan antara *intangible assets* dan *critical processes* terhadap *value proposition and customer* dan *financial outcomes...* 108
Gambar 3.1 Model Konseptual 123
Gambar 3.2 Framework Penelitian 137
Gambar 4.1 Langkah Analisis SEM 163
Gambar 4.2 Model Pengukuran Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia 2nd Order Confirmatory Factor Analysis Laten Eksogenus 166
Gambar 4.3 Model Pengukuran Budaya Keselamatan Kerja 2nd Order Confirmatory Factor Analysis Laten Endogenus 167
Gambar 4.4 Model Pengukuran Produktivitas Pekerja 2nd Order Confirmatory Factor Analysis Laten Endogenus 168
Gambar 4.5 Model Pengukuran Kinerja Perusahaan 2nd Order Confirmatory Factor Analysis Laten Endogenus 169
Gambar 4.6 Model Pengukuran Kinerja Perusahaan 2nd Order Confirmatory Factor Analysis Laten Endogenus 169
Gambar 4.7 Model Struktural Variabel Laten 171
Gambar 5.1 Koefisien Pengukuran Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia 2nd Order Confirmatory Factor Analysis Laten Eksogenus 200
Gambar 5.2 Koefisien Pengukuran Budaya Keselamatan Kerja 2nd Order Confirmatory Factor Analysis Laten Endogenus 204
Gambar 5.3 Koefisien Pengukuran Produktivitas Pekerja 2nd Order Confirmatory Factor Analysis Laten Endogenus 209

http://mercubuana.ac.id/

Gambar 5.4 Koefisien Pengukuran Keunggulan Bersaing Kerja 1st Order Confirmatory Factor Analysis Laten Endogenus 212
Gambar 5.5 Koefisien Pengukuran Kinerja Preusahaan 2nd Order Confirmatory Factor Analysis Laten Endogenus 215
Gambar 5.6 Koefisien Jalur Model Struktural 218
Gambar 5.7 Koefisien Jalur Model Struktural Modifikasi..... 221
Gambar 5.9 Koefisien Jalur Model Struktural (t-value) 226
Gambar 5.10 Model Keunggulan Bersaing Perusahaan Konstruksi Hasil Analisis SEM 259

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

http://mercubuana.ac.id/

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hal Uji Validitas dan Reliabilitas Studi Pendahuluan 304
Lampiran 3. Profil Responden Studi Pendahuluan 306
Lampiran 3. Rata-rata penilaian terhadap variabel penelitian 307
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Studi Utama 318
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Studi Utama 310
Lampiran 6. Jumlah Responden Studi Utama 310
Lampiran 7. Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel Penelitian 311
Lampiran 8. Statistik Deskriptif Budaya Keselamatan Kerja 313
Lampiran 9. Statistik Deskriptif Produktivitas Pekerja..... 315
Lampiran 10. Statistik Deskriptif Kinerja Pekerja..... 316
Lampiran 11. Statistik Deskriptif Keunggulan Bersaing 317
Lampiran 12. Uji Validitas Model Pengukuran 317
Lampiran 13. Uji Realiabilitas Model Pengukuran..... 319
Lampiran 14. Hasil Output Data Lisrel..... 321
Lampiran 15. Perhitungan Nilai CR dan VE 370
Lampiran 16. Pemberian Sanksi Pelanggaran..... 373
Lampiran 17. Top Level Safety Policy Statement 374
Lampiran 18. Perhitungan Total dan Pengaruh Tidak Langsung 375

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

http://mercubuana.ac.id/