

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia terhadap tahun 2025 memperlihatkan dinamika yang kompleks namun optimis. Berdasarkan data Baserta Pusat Statistik BPS, (2025), total tenaga kerja di tingkat nasional menyentuh angka kurang lebih 154 juta jiwa, dimana tingkat pengangguran terbuka (TPT) 4,85% serta jumlah pekerja yang terserap memperoleh 146,54 juta orang. Angka tersebut mencerminkan peningkatan serapan tenaga kerja sekaligus memperlihatkan tantangan manajemen sumber daya manusia untuk melakukan peningkatan produktivitas tenaga kerja nasional. Selain itu, berdasar data oleh ANTARA, (2025) yaitu lebih dari 8,7 juta pekerja atau sekitar 5,97% dari total tenaga kerja Indonesia terhadap Februari 2025, sekaligus berkontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (GDP) pekerja yang diserap oleh sektor konstruksi.

Secara regional, data BPS Provinsi Jawa Timur terhadap 2025 memperlihatkan jika besar angkatan kerja menyentuh angka 24,76 juta orang, dari nerbagai Tingkat partisipasi angkatan kerja yang meningkat menjadi 73,98% dibanding tahun sebelumnya. Pertumbuhan serapan tenaga kerja di Jawa Timur menjadi indikator penting terhadap perkembangan sektor-sektor strategis termasuk konstruksi serta manufaktur yang terhadap akhirnya berimplikasi terhadap dinamika korelasi kerja di tingkat organisasi (Purmasertai, 2025).

Perusahaan PT Kreasi Prima Perkasa Adalah salah satu baserta usaha terhadap bisertag kontruksi serta pembuatan karoseri, produknya antara lain bak, box, tanki, trailer,

hingga bak LPG. Sejak mulai beroperasi terhadap tahun 2022, perusahaan ini terus menekankan kualitas produksi serta efektivitas operasional sebagai bagian dari upaya mempertahankan daya saing di sektor konstruksi serta manufaktur yang terhadapt karya. Untuk konsdisi seperti sekarang kontribusi sumber daya manusia sangat penting, mengingat korelasi antar individu (*human relations*) serta kerja sama tim (*teamwork*) merupakann mekanisme sentral dalam mewujudkan produktivitas organisasi yang tinggi.

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, *Human Relations* didefinisikan sebagai interaksi antara karyawan serta lingkungan sosial di tempat kerja yang menciptakan suasana kerja kondusif serta produktif sesertagkan *teamwork* merujuk terhadap kolaborasi dalam tim dengan mempertimbangkan realisasi target yang sama secara optimal serta ekonomis. Disisi lain kinerja karyawan ialah pencapaian seseorang dalam menjalankan tanggung jawab yang diembannya (Aprilia et al., 2025). Teori-teori manajemen menegaskan jika korelasi kerja yang baik serta kerja tim yang solid Adalah elemen krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena keduanya memperkuat komunikasi, koordinasi, serta dukungan sosial di dalam organisasi (*Human Relations* serta *teamwork* secara kolektif dapat memperbaiki motivasi kerja serta produktivitas) (Wahyu Puspita et al., 2023)

Namun, di banyak organisasi, termasuk sektor konstruksi, fenomena empiris memperlihatkan serta gap antara teori serta praktik di lapangan. Misalnya, meskipun perusahaan menerapkan struktur kerja tim, konflik interpersonal serta kurangnya koordinasi sering menjadi penghambat utama dalam pencapaian target kinerja yang optimal. Berbagai penelitian oleh Prasetyo et al., (2022) juga memperlihatkan jika

Human Relations serta *teamwork* memiliki peran signifikan terhadap kinerja karyawan contohnya, penelitian di berbagai organisasi membuktikan korelasi interpersonal yang positif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Sejalan dengan konteks tersebut, temuan empiris dalam jurnal yang dilampirkan juga membuktikan kualitas *Human Relations* berperan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama melalui terciptanya keterbukaan interaksi, rasa percaya, serta suasana kerja harmonis yang mampu meminimalkan konflik internal (Rasyid et al., 2024). Di sisi lain, penelitian mengenai *teamwork* menegaskan jika efektivitas kerja tim yang ditandai dengan kejelasan peran, koordinasi yang terstruktur, serta komitmen kolektif terhadap tujuan organisasi secara positif serta signifikan meningkatkan produktivitas serta capaian kinerja individu maupun tim (Putrie, 2024). Penelitian mengenai kinerja karyawan oleh Wiguno & Hidayat, (2020) juga mengindikasikan jika kinerja memegang peranan penting sebagai tolak ukur keberhasilan sumber daya manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi. kualitas, kuantitas, kedisiplinan waktu, serta akuntabilitas yang telah ditetapkan menjadi acuan dalam nilai kinerja karyawan, di mana kemampuan memenuhi keempat aspek tersebut mencerminkan kinerja yang baik.

Sebagai perusahaan yang relatif baru berdiri terhadap tahun 2022, PT Kreasi Prima Perkasa yang berlokasi di kawasan industri Ngoro Mojokerto, Dihadapkan terhadap berbagai kendala dalam membentuk sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sekaligus berkelanjutan. Bergerak di bisertag konstruksi serta karoseri dengan produk seperti bak truk, wings box, tanki, hingga trailer, perusahaan ini mengandalkan koordinasi kerja yang presisi, ketepatan waktu produksi, serta standar kualitas yang

tinggi. Proses produksi yang bersifat teknis serta saling bergantung antarbagian menuntut serta interaksi kerja yang harmonis serta kolaborasi tim yang solid agar target produksi dapat tercapai secara optimal.

Dalam praktik operasional sehari-hari, karyawan terhadap bagian produksi, perakitan, pengecatan, hingga finishing bekerja dalam suatu sistem kerja kelompok yang menuntut serta komunikasi yang intensif, koordinasi yang efektif, serta pembagian tugas yang jelas serta terstruktur. Sinergi yang baik antar individu maupun antar bagian menjadi syarat utama dalam sistem kerja tersebut supaya alur produksi berlangsung secara berdaya untuk serta berhasil untuk. Namun demikian, sebagai korporasi yang masih berada dalam tahap penguatan budaya organisasi, kondisi korelasi kerja yang terjalin di dalam perusahaan memperlihatkan dinamika yang beragam. Sebagian karyawan telah memperlihatkan kemampuan kerja sama yang baik, sementara sebagian lainnya masih cenderung bekerja secara individual serta belum optimal dalam menjalin koordinasi kerja. Kondisi tersebut berpengaruh terhadap serta variasi dalam capaian kinerja karyawan, baik ditinjau dari aspek kuantitas output, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, maupun kualitas hasil produksi.

Fakta di lapangan mengungkapkan serta sejumlah permasalahan yang berkorelasi dengan aspek Human Relations serta team work. Salah satu permasalahan utama yang sering terjadi adalah kurangnya sinkronisasi informasi antar bagian, khususnya ketika terjadi perubahan spesifikasi pesanan atau penyesuaian jadwal produksi yang tidak segera dikomunikasikan secara menyeluruh terhadap seluruh pihak terkait. Ketidaksempurnaan aliran informasi tersebut mengakibatkan terjadinya kesalahan dalam

proses produksi, seperti pengerjaan produk yang tidak sesuai dengan permintaan terbaru, sehingga memerlukan proses pengerjaan ulang (*rework*). Kondisi ini terhadap akhirnya menghambat kelancaran alur produksi secara keseluruhan.

Permasalahan lain yang turut memperburuk kondisi tersebut adalah masih rendahnya tingkat tanggung jawab kolektif dalam tim, di mana karyawan cenderung berfokus terhadap penyelesaian tugas individu tanpa memperhatikan keterkaitan dengan tahapan pekerjaan selanjutnya. Di sisi lain, dalam mekanisme operasional perusahaan, klien secara aktif melakukan proses pengecekan (*progress check*) terhadap setiap capaian sekitar 25% dari tahapan pengerjaan sebagai bentuk pengendalian kualitas serta kesesuaian spesifikasi produk. Meskipun mekanisme pengawasan tersebut telah diterapkan, permasalahan yang berkaitan dengan *Human Relations* serta *teamwork* masih tetap terjadi, seperti miskomunikasi antar bagian, kurangnya koordinasi dalam menindaklanjuti hasil evaluasi dari klien, serta keterlambatan dalam melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang diperlukan. Akibatnya, hasil pengecekan yang seharusnya menjadi dasar perbaikan tidak dapat diimplementasikan secara optimal oleh tim kerja. Kondisi tersebut menyebabkan masih ditemukannya ketidaksesuaian terhadap tahapan lanjutan, khususnya terhadap proses pengecatan serta finishing, sehingga memerlukan pengerjaan ulang (*rework*).

Pengaruh dari berbagai permasalahan tersebut tidak hanya terbatas terhadap terhambatnya proses operasional, tetapi juga berimplikasi terhadap terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan (*delay*) serta peningkatan biaya produksi secara signifikan. Peningkatan biaya tersebut meliputi pengulangan ulang bahan baku,

penambahan jam kerja karyawan (lembur), serta terjadinya inefisiensi dalam pemanfaatan sumber daya produksi. Secara keseluruhan, akumulasi dari permasalahan yang berkaitan dengan *Human Relations* serta *teamwork* tersebut menyebabkan penurunan tingkat efisiensi serta Efektivitas kerja karyawan, yang terhadap gilirannya menimbulkan kerugian yang cukup besar bagi perusahaan..

Berdasarkan wawancara oleh pimpinan PT Kreasi Prima Perkasa Ngoro Mojokerto data operasional perusahaan terhadap awal tahun 2026 di tiga bulan terakhir, yakni terhadap bulan Januari hingga Maret 2026, tercatat tingkat kerugian Perusahaan berada diangka 22% hingga 25% dari target yang telah ditetapkan. Dari wawancara, terbukti kerugian tersebut dikarenakan oleh masalah yang berkaitan dengan *Human Relations* serta *teamwork* masih menjadi faktor yang memengaruhi pencapaian target perusahaan secara efektif serta efisien.

Fenomena tersebut mengindikasikan pentingnya *Human Relations* dalam mewujudkan iklim kerja yang mendukung Korelasi interpersonal baik dalam relasi struktural atasan-bawahan, maupun korelasi horizontal antarkaryawan, berperan dalam membangun rasa saling percaya, keterbukaan komunikasi, serta dukungan sosial di lingkungan kerja. Apabila korelasi kerja terjalin secara positif, maka potensi konflik dapat diminimalisir serta semangat kerja karyawan dapat meningkat. Sebaliknya, apabila komunikasi kurang efektif serta terjadi miskomunikasi antarbagian, maka proses produksi dapat terhambat serta berpengaruh langsung terhadap pencapaian target perusahaan.

Selain itu, karakteristik pekerjaan di sektor konstruksi serta karoseri menuntut serta *teamwork* yang kuat. Setiap tahapan produksi saling berkaitan, sehingga keterlambatan

atau kesalahan terhadap satu bagian akan memengaruhi bagian lainnya. Oleh Hal ini memperlihatkan jika kompetensi individu saja tidak cukup untuk menentukan keberhasilan penyelesaian satu unit produk; efektivitas kerja tim secara keseluruhan turut berperan penting. Faktorr-faktorr seperti kerja sama tim yang terstruktur, kejelasan pembagian peran, serta koordinasi yang terintegrasi menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kondisi riil di perusahaan memperlihatkan jika masih terdapat variasi dalam tingkat kekompakan tim serta kualitas korelasi kerja antar karyawan. Beberapa tim mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat serta dengan tingkat kesalahan minimal, sesertagkan tim lainnya membutuhkan waktu lebih lama akibat kurangnya koordinasi serta komunikasi. Variasi ini memperlihatkan serta dugaan jika *Human Relations* serta *teamwork* turut memberi pengaruh terhadap taraf kinerja karyawan di Perusahaan tersebut.

Berdasarkan berbagai fenomena yang ditemukan di lapangan, PT Kreasi Prima Perkasa Ngoro Mojokerto ditetapkan sebagai objek kajian dikarenakan memiliki karakteristik organisasi yang sangat relevan dengan fokus penelitian mengenai pengaruh Human Relations serta Team Work terhadap kinerja karyawan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bisertag konstruksi serta karoseri, proses produksinya menerapkan sistem kerja yang bersifat saling bergantung (*interdependent work system*), di mana setiap tahapan pekerjaan merupakann rangkaian proses yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Hasil pekerjaan terhadap suatu divisi akan menjadi input bagi divisi berikutnya, sehingga efektivitas komunikasi, kualitas korelasi interpersonal, koordinasi kerja, serta

kemampuan bekerja sama menjadi faktor yang menentukan kelancaran proses produksi secara keseluruhan. Dengan karakteristik tersebut, perusahaan ini memberikan konteks yang tepat untuk mengkaji keterkaitan antara kualitas korelasi antarkaryawan, efektivitas kerja sama tim, serta pencapaian kinerja karyawan.

Selain memiliki karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan variabel penelitian, PT Kreasi Prima Perkasa juga memperlihatkan fenomena empiris yang dapat diamati secara nyata. Berdasarkan hasil observasi awal serta wawancara dengan pihak manajemen perusahaan, ditemukan jika masih terjadi kendala dalam penyampaian informasi antar bagian, koordinasi yang belum berjalan secara optimal, serta kurangnya sinkronisasi dalam pelaksanaan pekerjaan ketika terjadi perubahan spesifikasi produk dari pelanggan. Kondisi tersebut menyebabkan terjadinya rework, keterlambatan penyelesaian pekerjaan (delay), peningkatan penguntukan sumber daya produksi, hingga kerugian operasional perusahaan yang dalam tiga bulan terakhir memperoleh sekitar 22%–25% dari target yang telah ditetapkan. Fenomena tersebut memperlihatkan jika aspek korelasi kerja serta kerja sama tim bukan hanya menjadi persoalan perilaku organisasi, tetapi telah berpengaruh langsung terhadap efektivitas operasional perusahaan serta pencapaian target produksi. Oleh sebab itu, permasalahan tersebut layak untuk dikaji secara ilmiah melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia.

Di samping itu, PT Kreasi Prima Perkasa merupakan perusahaan yang mulai beroperasi terhadap tahun 2022 sehingga masih berada terhadap fase pengembangan organisasi (organizational development). Terhadap fase ini, perusahaan sesertag membangun sistem pengelolaan sumber daya manusia, budaya organisasi, pola

komunikasi, serta mekanisme koordinasi kerja yang efektif sebagai fondasi untuk meningkatkan produktivitas serta daya saing perusahaan. Secara teoritis, organisasi yang berada terhadap tahap pertumbuhan memerlukan sistem Human Relations yang mampu membangun korelasi kerja yang harmonis serta Team Work yang kuat agar proses adaptasi organisasi dapat berlangsung secara efektif. Dengan demikian, perusahaan ini menjadi konteks penelitian yang tepat untuk mengidentifikasi sejauh mana kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pemilihan objek penelitian ini juga didasarkan terhadap pertimbangan akademis jika penelitian mengenai Human Relations serta Team Work masih lebih banyak dilakukan terhadap sektor jasa, perbankan, pendidikan, maupun instansi pemerintahan, sesertagkan penelitian terhadap perusahaan konstruksi serta karoseri masih relatif terbatas. Terhadaphal, karakteristik industri konstruksi memiliki tingkat kompleksitas pekerjaan yang lebih tinggi karena melibatkan koordinasi lintas fungsi, ketergantungan antarproses produksi, serta tuntutan terhadap ketepatan kualitas serta waktu penyelesaian pekerjaan. Perbedaan karakteristik tersebut memungkinkan munculnya dinamika korelasi kerja serta pola kolaborasi tim yang kontras jika dibandingkan dengan sektor lainnya. Oleh sebab itu, penelitian terhadap PT Kreasi Prima Perkasa diharapkan mampu memaparkan bukti nyata di lapangan yang lebih kontekstual mengenai implementasi Human Relations serta Team Work dalam meningkatkan kinerja karyawan terhadap industri konstruksi serta karoseri.

Dengan mempertimbangkan kesesuaian karakteristik organisasi, serta fenomena empiris yang nyata, kompleksitas proses kerja, serta masih terbatasnya penelitian

terhadap industri sejenis, PT Kreasi Prima Perkasa Ngoro Mojokerto dinilai sebagai objek penelitian yang representatif untuk menjelaskan korelasi antara Human Relations, Team Work, serta kinerja karyawan. Hasil temuan ini diharapkan tidak hanya untuk memberikan peran terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menciptakan rekomendasi praktis yang dapat dijadikan dasar bagi korporasi dalam meluncurkan strategi peningkatan kualitas korelasi kerja, efektivitas kerja sama tim, serta kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian teori serta fenomena di atas, terdapat research gap yang jelas, yaitu masih terdapat keterbatasan penelitian empiris yang menggabungkan variabel *human relations* serta *teamwork* secara simultan, dalam konteks industri konstruksi Indonesia, khususnya terhadap perusahaan berskala menengah baru seperti PT Kreasi Prima Perkasa yang masih dalam fase pertumbuhan serta penguatan budaya organisasi sejak berdirinya terhadap tahun 2022. Hal ini membuka peluang penelitian untuk menjelaskan kontribusi relatif serta simultan kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dalam konteks industri konstruksi yang unik.

Penelitian ini menawarkan kontribusi konseptual melalui pengembangan model analitis yang komprehensif dengan menguji secara simultan pengaruh *Human Relations* serta *teamwork* terhadap kinerja karyawan terhadap perusahaan konstruksi yang sesertag berkembang. Pendekatan integratif tersebut memberikan perspektif yang lebih utuh dalam menjelaskan determinan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks industri konstruksi yang dinamis serta kompetitif. Penelitian ini juga memberikan bukti empiris

mengenai kedua variabel sehingga hasilnya bisa menjadi dasar bagi perusahaan untuk mengurangi permasalahan terhadap kondisi lapangan.

Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan data terbaru dari Baserta Pusat Statistik tahun 2025 sebagai landasan konteks empiris terhadap tingkat nasional maupun regional. Pemanfaatan data terkini tersebut meningkatkan relevansi penelitian terhadap dinamika kebijakan ketenagakerjaan mutakhir, sekaligus memperkuat kontribusinya dalam pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia berbasis bukti (*evidence-based management*) di sektor konstruksi.

Dengan demikian, penetapan judul penelitian “Pengaruh *Human Relations* serta *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan terhadap PT Kreasi Prima Perkasa, Ngoro Mojokerto” dilandasi oleh pertimbangan akademis serta praktis yang kuat. Penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara mendalam faktorr-faktorr yang memengaruhi kinerja karyawan terhadap industri konstruksi yang bersifat terhadap karya, sekaligus merespons keterbatasan serta kesenjangan temuan empiris dalam konteks Indonesia. Selain itu, pemanfaatan data ketenagakerjaan terbaru dari Baserta Pusat Statistik tahun 2025 memberikan gambaran makro yang komprehensif serta relevan sebagai dasar analisis terhadap tingkat perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Uraian mengenai latar belakang penelitian menjadi dasar dalam menetapkan sejumlah permasalahan yang akan dikaji, yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Human Relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap PT Kreasi Prima Perkasa Ngoro Mojokerto?

2. Apakah *Team Work* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap PT Kreasi Prima Perkasa Ngoro Mojokerto?
3. Apakah *Human Relations* serta *Team Work* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap PT Kreasi Prima Perkasa Ngoro Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk menganalisis serta mengetahui sejauh mana *Human Relations* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap PT Kreasi Prima Perkasa Ngoro Mojokerto.
- 2 Untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh *Team Work* terhadap tingkat kinerja karyawan terhadap PT Kreasi Prima Perkasa Ngoro Mojokerto.
- 3 Untuk menganalisis pengaruh *Human Relations* serta *Team Work* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan terhadap PT Kreasi Prima Perkasa Ngoro Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan sumbangan secara konseptual bagi pengembangan ilmu Manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memperluas pemahaman mengenai pengaruh *Human Relations* serta *Team Work* terhadap kinerja karyawan.

2. Memperkuat landasan empiris teori perilaku organisasi yang menekankan pentingnya korelasi interpersonal serta efektivitas kerja tim sebagai determinan kinerja individu dalam organisasi.
3. Mengisi keterbatasan literatur empiris yang mengkaji secara simultan variabel *Human Relations* serta *teamwork* terhadap perusahaan konstruksi skala menengah, sehingga memperluas konteks penerapan teori dalam setting industri yang spesifik.
4. Menjadi referensi akademik yang relevan dalam pengembangan model penelitian berbasis variabel-variabel sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Perusahaan (PT Kreasi Prima Perkasa Ngoro Mojokerto)

1. Menjadi dasar pertimbangan manajerial dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan kualitas korelasi interpersonal serta optimalisasi efektivitas kerja tim.
2. Melalui data empiris yang diperoleh, penelitian ini bertujuan memberikan rekomendasi bagi penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi terhadap peningkatan produktivitas serta keberlanjutan organisasi.

1.4.2.2 Bagi Perguruan Tinggi

1. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan pustaka ilmiah seputar Manajemen sumber daya manusia, baik untuk menunjang aktivitas pembelajaran, kajian ilmiah, maupun darma bakti terhadap masyarakat
2. Mendukung penguatan budaya akademik melalui pengembangan penelitian yang relevan dengan kebutuhan serta dinamika dunia industri.

1.4.2.3 Bagi Praktisi sumber daya manusia

1. Memberikan gambaran empiris mengenai peran strategis *Human Relations* serta *teamwork* dalam mengangkat kinerja kerja karyawan.
2. Menjadi rujukan dalam memformulasikan program pengembangan sumber daya manusia yang bertumpu terhadap peningkatan kolaborasi serta kualitas interaksi kerja.

1.4.2.4 Bagi Penulis

1. Mengimplementasikan teori serta konsep Manajemen sumber daya manusia dalam penelitian empiris secara sistematis serta metodologis.
2. Mengembangkan kemampuan analitis, kritis, serta ilmiah dalam menyusun karya tulis akademik yang terstruktur serta berbasis data.

1.4.2.5 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Menjadi bahan referensi serta perbandingan dalam pengembangan penelitian lanjutan yang mengkaji variabel serupa maupun variabel lain yang relevan dengan kinerja karyawan.

2. Memberikan dasar konseptual serta empiris untuk pengujian model penelitian terhadap konteks industri atau wilayah yang berbeda

1.4.2.6 Bagi Pembaca

1. Memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pentingnya pengelolaan korelasi interpersonal serta kerja tim dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Menambah wawasan mengenai implementasi praktik manajemen sumber daya manusia dalam konteks perusahaan konstruksi.