

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *Bido Collection*

Ahmad Iqbal Nugraha

Universitas Galuh

Korespondensi penulis: a.iqbalnugraha@student.unigal.ac.id

Abstract: *The research is motivated by a problem where employee performance has decreased compared to the previous year, this indicates that employee performance is still not optimal. Human resource development carried out by the company has not had an impact on improving company performance. So the purpose of this research is to know and describe the development of human resources (HR) in the Bido Collection Company. Employee performance at the Bido Collection Company. The influence of human resource development (HR) on employee performance in the Company. The method used is descriptive quantitative. The research results show that . The development of human resources at the Bido Collection Company based on the responses of respondents is included in the very good category. This means that the Bido Collection Company has developed very well. The performance of the Bido Collection Company's employees is in the very good category. Artonya employees have a very good assessment during their work. This means that the performance appraisal of Bido Collection employees is very good and human resource development has a positive and significant effect on the performance of Bido Collection Company employees. This means that if the HR development of the Bido Collection company increases, it will be followed by an increase in the performance of its employees.*

Keywords: *Development of Human Resources (HR), Employee Performance*

Abstrak: Penelitian dilatar belakangi oleh adanya permasalahan dimana Kinerja karyawan yang mengalami penurunan di banding dengan tahun sebelumnya, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan belum memberikan dampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan mendeskripsikan Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Perusahaan Bido Collection. Kinerja karyawan di Perusahaan Bido Collection. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan di Perusahaan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa . Pengembangan sumber daya manusia pada Perusahaan Bido collection berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam katehori sangat baik. Artinya Perusahaan Bido collection mengadakan pengembangan yang sangat baik Kinerja karyawan Perusahaan Bido Collection termasuk kategori sangat baik. Artonya karyawan memiliki penilaian yang sangat baik selama bekerjanya. Artinya penilaian kinerja karyawan Bido collection sudah sangat baik dan Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Bido Collehtion. Artinya jika pengembangan SDM perusahaan Bido Collection meningkat akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawannya.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Dava Manusia (SDM), Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

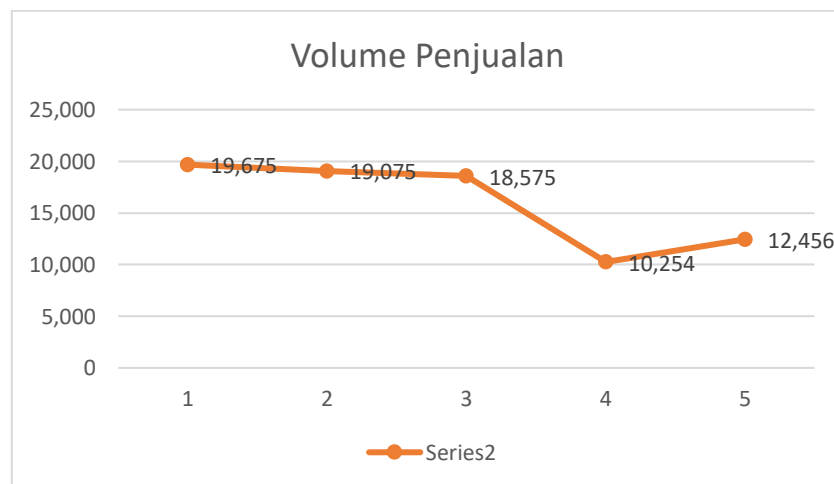
Perusahaan *Bido Collection* merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan sandal dan sepatu yang ada di Kabupaten Tasikmalaya. Berdasarkan hasil studi pendahuluan diketahui bahwa Perusahaan *Bido Collection* memiliki permasalahan dengan kinerja karyawannya. Hal ini tampak dari perolehan omset penjualan yang di peroleh perusahaan tiap tahunnya mengalami fluktuasi. Berikut adalah volume penjualan sepatu selama 5 tahun terakhir yang menjadi dokumen Perusahaan *Bido Collection*.

Tabel 1.1
Volume Penjualan Perusahaan Bido Collection
(2017-2021)

No.	Tahun	Volume penjualan
1.	2017	19.675 pasang
2.	2018	19.075 pasang
3.	2019	18.575 pasang
4.	2020	10.254 pasang
5.	2021	12.456 pasang

Sumber: Perusahaan Bido Collection

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa volume penjualan sepatu berbagai jenis yang dilakukan oleh Perusahaan Bido Collection. mengalami penurunan yang signifikan pada tahun 2020. Hal ini disebabkan masa pandemi yang memberikan dampak sangat kuat terhadap daya beli masyarakat. Kemudian mulai mengalami peningkatan walaupun belum mampu menyamai tahun 2017 namun cukup memberikan harapan bagi perusahaan mengenai peningkatan volume penjualan di tahun 2021. Jika digambarkan volume penjualan pada Perusahaan Bido Collection, tampak sebagaimana dalam grafik berikut.



Gambar 1.1
Volume Penjualan

Berdasarkan grafik di atas, terlihat jelas bahwa volume penjualan di tahun 2020 dan tahun 2021 berada di bawah tahun 2017 dan tahun 2018. Hal ini mengisyaratkan bahwa kinerja karyawan Perusahaan Bido Collection mengalami penurunan di banding dengan tahun sebelumnya. Untuk itu maka perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya kembali melalui pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti berhasil mengidentifikasi beberapa permasalahan yaitu kinerja karyawan yang mengalami penurunan di banding dengan tahun sebelumnya, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal dan

pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan belum memberikan dampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif..

HASIL PENELITIAN

1. Pengembangan SDM

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel pengembangan SDM, diperoleh hasil sebagaimana dalam tabel 1.

Tabel 1. Tanggapan Responden pada pengembangan SDM

No.	Pernyataan	Hasil maksimal	Hasil responden	Rata-rata	Kriteria
1	Motivasi				
	a. Karyawan memperoleh motivasi untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan perusahaan	60x5 =300	202	215.33	Baik
	b. Perusahaan mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk mengikuti in the job training	60x5 =300	212		
	c. Perusahaan memberikan dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan	60x5 =300	232		
2	Kepribadian				
	a. Karyawan memiliki kebiasaan menyapa konsumen saat ada yang datang ke toko	60x5 =300	236	225	Baik
	b. Karyawan bersikap ramah terhadap semua konsumen	60x5 =300	216		
	c. Karyawan memiliki sifat jujur dalam melayani konsumen	60x5 =300	212		
	d. Karyawan memiliki kemampuan untuk menjaga integritas perusahaan	60x5 =300	236		
3	Keterampilan				
	a. Karyawan memiliki keterampilan yang lebih baik	60x5 =300	200	210.66	Baik
	b. Karyawan memiliki keterampilan dalam berbicara di hadapan konsumen	60x5 =300	232		
	c. Karyawan memiliki keterampilan dalam membuat konsumen tertarik untuk membeli	60x5 =300	200		
			2178		

Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel pengembangan SDM diperoleh nilai sebesar 2178. Interpretasi dari perolehan nilai tersebut adalah sebagai berikut:

$$60 \times 10 \times 1 = 600$$

$$60 \times 10 \times 5 = 3000$$

Tabel 2. Interpretasi Mengenai pengembangan SDM

No	Skala	Klasifikasi
1	0-600	Sangat rendah
2	601-1080	Rendah
3	1081-1560	Cukup tinggi
4	1561-2040	Tinggi
5	2041-3000	Sangat tinggi

Sumber : Data kuesioner

Nilai total skor sebesar 2178 jika dibandingkan dengan tabel 2 maka berada pada interval ke-5 yang artinya tanggapan responden terhadap variabel pengembangan SDM pegawai termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Adapun perolehan nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah sebesar 225 yang terdapat dalam indikator kepribadian. Sedangkan perolehan nilai terendah dalam penelitian ini adalah sebesar 210.66 yaitu pada indikator keterampilan.

2. Kinerja Karyawan

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Hasil maksimal	Hasil responden	Rata-rata	Kriteria
1	Kemampuan				
	a. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang mendukung pekerjaannya	60x5=300	232	228	Baik
	b. Karyawan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam melakukan selling untuk menunjang omset penjualan	60x5=300	236		
	c. Karyawan memiliki kemampuan di bidangnya masing-masing yang berbeda satu sama lain	60x5=300	216		
2	Motivasi				
	a. Karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk mewujudkan tujuan perusahaan	60x5=300	212	228.66	Baik
	b. Motivasi yang dimiliki karyawan didukung oleh adanya reward dari perusahaan	60x5=300	204		
	c. Karyawan merasa termotivasi untuk terus	60x5=300	270		

	mendukung program-program yang di buat perusahaan				
3	Peluang				
	a. Karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan kariernya di erusahaan	$60 \times 5 = 300$	200	208	Baik
	b. Peluang yang dimiliki karyawan di tunjang oleh perusahaan secara penuh	$60 \times 5 = 300$	232		
	c. Karyawan memiliki peluang memperoleh imbalan yang besar dari omset penjualan	$60 \times 5 = 300$	200		
	d. Karyawan memiliki peluang untuk membuka cabang baru di daerah lain jika kinerjanya berhasil.	$60 \times 5 = 300$	200		
	Jumlah		2160		

Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 2160. Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai tersebut, sehingga dapat disimpulkan apakah pengembangan SDM sangat rendah atau sangat tinggi maka penulis menggunakan proses perhitungan sebagai berikut :

$$60 \times 10 \times 1 = 600$$

$$60 \times 10 \times 5 = 3000$$

Tavel 4. Interpretasi Mengenai pengembangan SDM

No	Skala	Klasifikasi
1	0-600	Sangat rendah
2	601-1080	Rendah
3	1081-1560	Cukup tinggi
4	1561-2040	Tinggi
5	2041-3000	Sangat tinggi

Sumber : Data kuesioner

Nilai total skor sebesar 2160 jika dibandingkan dengan tabel 4.28 maka berada pada interval ke-5 yang artinya tanggapan responden terhadap variabel pengembangan SDM pegawai termasuk ke dalam katagori sangat tinggi. Adapun perolehan nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah sebesar 228.66 yang terdapat dalam indikator motivasi. Sedangkan perolehan nilai terendah dalam penelitian ini adalah sebesar 200 yaitu pada indikator peluang.

PEMBUKTIAN HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk membuktikan hipotesis tersebut, maka dilakukan perhitungan dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 3 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.784	2.47589

a. Predictors: (Constant), X

Tabel 4 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.173	2.327		.934	.354
X	.932	.063	.888	14.677	.000

a. Dependent Variable: U

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diketahui beberapa hal sebagai berikut.

1. Korelasi antar pengembangan SDM dengan kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 0.888. jika dikonsultasikan pada tabel pada bab sebelumnya (tabel 3.2) maka korelasi yang diperoleh termasuk kategori sangat kuat.
2. Hasil perhitungan determinasi menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 78.8% atau dalam kategori kuat.
3. Untuk menentukan dihipotesiskan diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($14.677 > 1.664$)

PEMBAHASAN

1. Analisis Pengembangan Sumberdaya Manusia pada Perusahaan *Bido Collection*

Tanggapan responden terhadap pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan *Bido Collection* termasuk kategori sangat baik. Nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah sebesar 225 yang terdapat dalam indikator kepribadian. Sedangkan perolehan nilai terendah dalam penelitian ini adalah sebesar 210.66 yaitu pada indikator keterampilan.

Hal ini menunjukkan bahwa pada perusahaan *Bido Collection* dilakukan pengembangan sumberdaya manusia baik dengan dilihat dari motivasi, kepribadian dan keterampilan.

Menurut Isnari Budiarti, (2018:257) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan

dan latihan. Dengan adanya Pendidikan dan Latihan yang diberikan kepada karyawan akan mampu meningkatkan motivasi, kemampuan dan kreativitasnya.

2. Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan Bido Collection

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 2160. berada pada interval ke-5 yang artinya tanggapan responden terhadap variabel pengembangan SDM pegawai termasuk ke dalam katagori sangat tinggi. Adapun perolehan nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah sebesar 228.66 yang terdapat dalam indikator motivasi. Sedangkan perolehan nilai terendah dalam penelitian ini adalah sebesar 200 yaitu pada indikator peluang.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan perusahaan Bido Collection sudah tinggi. Baik dari kemampuan, motivasi maupun peluang. Dengan kinerja yang dimiliki, sangat berdampak pada pengembangan perusahaan. Artinya jika kinerja pegawai terus di tingkatkan, maka perusahaan akan semakin meningkat.

3. Analisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Bido Collection

Korelasi antara pengembangan SDM dengan kinerja karyawan termasuk kategori sangat kuat, sedangkan hasil perhitungan determinasi menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dari pengembangan SDM terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel artinya pengaruh yang terjadi signifikan. Kesimpulannya bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan Bido Collection Tasikmalaya.

Kinerja para karyawan yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh peningkatan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Febrisma Ramadhiya Findarti.2016. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Febrisma Ramadhiya Findarti.2016. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendorong hasil penelitian yang dilakukan oleh Weddy Nur Adam, Wan Suryani, Eka Setia Dewi Tarigan. 2021. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh simpulan sebagai berikut.

1. Pengembangan sumber daya manusia pada Perusahaan *Bido collection* berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam katehori sangat baik. Artinya Perusahaan *Bido collection* mengadakan pengembangan yang sangat baik.
2. Kinerja karyawan Perusahaan *Bido Collection* termasuk kategori sangat baik. Artonya karyawan memiliki penilaian yang sangat baik selama bekerjanya. Artinya penilaian kinerja karyawan Bido collection sudah sangat baik.
3. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan *Bido Collehtion*. Artinya jika pengembangan SDM perusahaan *Bido Collection* meningkat akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Oudreau dan Milkovich. 1997. *Strategic Human Resources: Framework for General Managers*. New York:John Wiley & Sons, In
- Chris Rowley dan Keith Jackson. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitaif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Eddy dan Ferdian. 2014. *Persepsi Akan Gaji, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Amira Bara Sejahtera*, Jurnal of Bussines and Banking, Vol. 4, No. 1, May 2014, Hal:1-14
- Edison Emron., dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Gary Dessler. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Jakarta: PT Indeks.
- Gibson ,Ivancevich,Donnelly. 2015, *Organisasi, Jilid I*. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta
- 2017, *Organisasi, Jilid I*. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Handayadiningrat. Soewarno, 2016. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Handoko, Hani, T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hardjana, 2021. *Training SDM yang Efektif*. Yogyakarta: Kanisius