



STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Stefani Ancil Anggita¹, Franky Okto Bernando²

Universitas Terbuka Denpasar Bali, Indonesia¹, STABN Sriwijaya Tangerang

Banten, Indonesia²

stefanianggita53@gmail.com

Abstrak:

Tujuan dari penelitian yang dilaksanakan ialah agar mengetahui maupun memahami strategi pengembangan sumber daya manusia terkhusus pelatihan kerja dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Abadi Granitama Bali. Hal tersebut mendapatkan model strategi pengembangan sumber daya manusia. Organisasi bertanggung jawab untuk meningkatkan keahlian karyawannya untuk mencapai kompetensi, keunggulan, dedikasi yang tak tergoyahkan, dan kualifikasi yang lebih besar. Populasi penelitian terdiri dari seluruh personel yang bekerja di PT. Jaya Abadi Granitama Bali. Penelitian memakai teknik sampling jenuh sehingga didapatkan jumlah sampel 23 responden. Instrumen pengumpulan datanya berupa angket skala likert melalui pengujian ketat untuk memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Analisis data memakai teknik analisis regresi linier berganda dengan SPSS 25 for Windows. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pelatihan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan disertai dengan pemberian motivasi kerja dalam bentuk reward atau bonus terbukti menghasilkan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Jaya Abadi Granitama Bali.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi Kerja, Pelatihan, Strategi Pengembangan SDM

Abstract:

This study aims to investigate and comprehend the strategies for human resource development, specifically in terms of job training and work motivation, and their impact on employee performance at PT. Jaya Abadi Granitama Bali. This generates a model for the strategy of developing human resources. The organization is accountable for enhancing the skill sets of its employees to achieve greater competence, superiority, unwavering dedication, and qualification. The study population consisted of all personnel employed by PT. Jaya Abadi Granitama Bali. The research employed a saturation sampling technique, resulting in a sample size of 23 respondents. The data collection instrument employs a questionnaire using a Likert scale that has undergone

rigorous testing to ensure it meets the criteria for validity and reliability. Data analysis employs the technique of multiple linear regression analysis utilizing SPSS 25 for Windows. The findings of this study demonstrate that job training aimed at enhancing employee abilities, along with the provision of work motivation in the form of rewards or bonuses, has been shown to impact the performance improvement of employees at PT significantly. Jaya Abadi Granitama Bali.

Keywords: Performance, Work Motivation, Training, HR Development Strategy

Pendahuluan

sesuai kebutuhan, untuk menghindari kesalahan di bagian-bagian lainnya.

Manajemen sumber daya manusia saat ini menjadi topik penting dan fokus utama dalam pengembangan tenaga kerja berkualitas di berbagai institusi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan penting, karena dengan meningkatkan fungsionalitas personel atau sistem penempatan kerja di perusahaan juga meningkatkan kualitas proses yang dilakukan oleh manajemen perusahaan, dan pencapaian tujuan lebih mudah dan akurat. Seiring berkembangnya strategi dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi selalu membenahi setiap kelemahan pada SDM itu sendiri. (Pratama et al., 2023) SDM mempunyai peran penting pada perkembangan suatu perusahaan. Intinya, seluruh karyawan di suatu perusahaan adalah individu yang terlibat dalam pemikiran kritis, perencanaan strategis, dan kegiatan promosi untuk mencapai tujuan perusahaan. Mereka berfungsi sebagai standar yang digunakan untuk mengevaluasi operasi perusahaan. Tidak diragukan lagi, banyak aspek atau variabel yang berkontribusi terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Meski demikian, penentu utama tercapainya tujuan tersebut ada pada unsur manusianya. Tidak adanya sumber daya manusia yang baik, organisasi akan menghadapi tantangan dalam menjalankan operasionalnya secara efektif dan efisien, meskipun semua sumber daya lainnya disediakan secara komprehensif. Di era globalisasi saat ini, perusahaan sangat bergantung pada SDM yang baik menjadi kemajuan dan perkembangan mereka. Pengembangan sumber daya manusia berdampak langsung pada efektivitas individu dalam memenuhi tanggung jawabnya. Kinerja suatu perusahaan berbanding lurus dengan tingkat kualitas yang dimilikinya. Pengelolaan SDM penting dalam mengoptimalkan sumber daya manusia. Tujuan pengadaan sumber daya manusia adalah untuk menumbuhkan produktivitas dan kreativitas karyawan yang merupakan aset berharga bagi organisasi, demi kemajuan perusahaan di masa depan (Hj Sabrina, 2021)

Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan beberapa strategi dari perusahaan. Antara lain dengan melakukan program pelatihan atau training yang berkualitas. Tujuan dari pelatihan karyawan ini adalah agar karyawan memperoleh pengetahuan dan kemampuan yang komprehensif dalam melaksanakan praktik kerja di perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memastikan kelancaran aktivitas terkait pekerjaan internal dan eksternal, penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan profitabilitas bisnis atau organisasi. Individu yang telah menerima pelatihan diharapkan memiliki keahlian yang memadai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya secara efektif. Strategi selanjutnya adalah memberikan motivasi kerja berupa penghargaan atau rewards bagi para karyawan yang memiliki motivasi dan disiplin bekerja yang sudah baik. Kinerja, disiplin kerja, motivasi, dan penghargaan merupakan faktor penting dalam penerapan sistem produksi efektif maupun efisien pada perusahaan. Namun keberhasilan sistem ini bergantung pada kepatuhan seluruh karyawan terhadap peraturan perusahaan. Terbentuknya budaya disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat dicapai dengan menerapkan peraturan yang tegas dan protokol kerja yang lugas dan mudah dipahami oleh karyawan. Seseorang dengan rasa disiplin yang kuat cenderung menunjukkan tingkat pengorganisasian yang lebih tinggi dalam segala aspek kehidupannya. Hal ini merupakan katalis utama bagi berkembangnya etos kerja yang kuat dalam diri seorang individu, yang selanjutnya berdampak pada kinerjanya baik pada level superior maupun inferior. Selain itu, unsur motivasi menunjukkan korelasi yang jelas dengan kinerja individu karyawan. Organisasi harus mempertimbangkan penggunaan hadiah atau imbalan sebagai sarana motivasi untuk mengidentifikasi motif dan keinginan spesifik personelnya. Inisiatif ini bertujuan untuk memberi insentif kepada karyawan agar menunjukkan antusiasme yang lebih besar dan memanfaatkan sepenuhnya kemampuan mereka, sehingga makin tingginya kinerja karyawan dan tercapainya tujuan yang ada. Pada akhirnya, korporasi memiliki tenaga kerja yang memiliki bakat dan kemampuan profesional dalam perannya masing-masing. Oleh karena itu, penulis menyatakan ketertarikannya untuk melakukan penelitian di PT. Jaya Abadi Granitama di Bali, dengan usulan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Jaya Abadi Granitama, Bali.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, termasuk metode survei. Kuesioner digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Kuesioner terdiri dari tiga bagian berbeda, yang secara khusus berfokus pada pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini memakai SPSS 25 for Windows dalam analisis datanya. Populasi penelitian ini ialah semua personel yang bekerja di PT. Jaya Abadi Granitama di Bali. Sampel ini menggunakan probabilitas sampling dengan pendekatan jenuh. Partisipan pada penelitian ialah 23 karyawan. Pengukuran data yang digunakan yaitu skala Likert. Teknik pengolahan data ialah melakukan uji validitas dan

reliabilitas. Berbeda halnya dengan metode ini menggunakan uji asumsi tradisional, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis statistik yang dipakai ialah regresi linier berganda dengan memakai uji T, uji F maupun koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Strategi Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Temuan penelitian memperlihatkan adanya korelasi yang jelas dan substansial antara faktor pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan T hitung 3,537 yang memiliki tingkat signifikansi 0,002. Selain itu, koefisien regresinya sebesar 0,525. Penelitian yang dilaksanakan memvalidasi Hipotesis Pertama jika penerapan metodologi pelatihan kerja diyakini memiliki dampak menguntungkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini memperkuat teori (Hj Sabrina, 2021) bahwa program pelatihan dikatakan baik karena adanya peningkatan terhadap kualitas dan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Strategi Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini memperlihatkan motivasi kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan, dengan nilai T Hitung 4,242, nilai signifikansi 0,000 maupun koefisien regresi 0,982. Penelitian ini berhasil membuktikan Hipotesis Kedua yaitu strategi berupa motivasi kerja diduga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Strategi Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan antara faktor pelatihan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan nilai F hitung sebesar 48,853 yang mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Penelitian ini berhasil memvalidasi Hipotesis Ketiga yang menyatakan bahwa penerapan metode seperti pelatihan kerja dan motivasi kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Dari uraian maupun pembahasan bisa disimpulkan jika pelatihan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat. (1) Nilai estimasi T Hitung $3,537 > T$ Tabel 2,093 yang menunjukkan signifikansi statistik dengan besar signifikansi $0,002 < 0,05$. (2) Adanya keterkaitan yang signifikan diantara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai T, $4,242 > \text{nilai } T$ 2,093. Selain itu, signifikansinya $0,000 < 0,05$. (3) Pelatihan kerja serta motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari nilai F taksiran sebesar 48,853 yang melebihi nilai kritis F Tabel 3,49 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut dapat dikatakan positif. (4) Hasil pengujian memperlihatkan jika koefisien determinasi R Square sebesar 0,830 atau setara dengan 83%. Diagram yang digambarkan menggambarkan sejauh mana variabel pelatihan kerja maupun motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 17% dikaitkan dengan variabel lain.

Daptar Pustaka

- Ananto, M. R., Nurrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(1), 125–137.
- Ariansyah, N., & Roni, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2).
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (T. S. Tambunan, Ed.). CV. Media Sains Indonesia. <https://www.researchgate.net/publication/354059356>
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)*, 16(1). <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs>
- Hj Sabrina, I. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://umsupress.umsu.ac.id/>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*.
- Martins, P. N., & Sudarmo. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kota Dili. *Jurnal Mahasiswa Wacana Publik*, 3(1), 76–87.
- Pratama, Y., Yayat Suharyat Nur Laily MSi Ulfa Hidayati, M., Juwita Sari, M. S., Ganjar Winata Martoatmodjo, M., Mahfudoh, Mp., Ni Wayan Dian Irmayani, C., Noni Setyorini, M., Mila Karmila, M., Dra Tri Yuni Hendrowati, M., Erni Yuningsih, Mp., Muhammad Luqman Hakim, M., & Harry Jundrio, M. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

- Purnama, M. W. D., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, N. N. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Sedanam, Singaraja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Putri, A. R., Barlian, B., & Arisman, H. A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harmoni, Tasikmalaya. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(2), 216–225.
- Ratnasari, S. L., L, B. S., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 4(2), 153–163.
- Rosmalinda, R., & Safrianto, A. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Interpak Global Canindo, Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i3.605>
- Sahir, S. H., Simarmata, N. I. P., Hasibuan, A., Ferinia, R., Pratiwi, S. I. I., Siagian, P., & Bukidz, D. P. (2023). *Model - Model Pelatihan dan Pengembangan SDM*.
- Sivanissa, N., Azizah, H., & Khardyla, N. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sherish Cipta Interindo. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisplin*, 1(3). <https://jurnal.arkainstitute.co.id/index.php/nautical/index>
- Wardhani, D. P., Annisa, N. N., & Dwi Elfarina, D. (2023). Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ej International Eyelashes. *Valid Jurnal Ilmiah*, 20(2), 133–140. <https://doi.org/10.53512/valid.v20i2.288>