

Volume12 No:2Oktober 2018

ISSN:2087-0957

SOSIALITA

Jurnal Ilmu Administrasi

JIA	Vol :12	No :2	Hlm1-104	BandarLampung, Oktober 2018	ISSN :2-0870957
------------	----------------	--------------	-----------------	------------------------------------	------------------------

**DITERBITKAN
OLEH :
PROGRAMSTUDIILMUADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMUSOSIAL DAN ILMUPOLITIK
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**

SOSIALITA

JURNAL ILMU ADMINISTRASI

Jurnal **SOSIALITA** diterbitkan dua kali dalam satu tahun oleh Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Bandar Lampung.

Susunan Personalia

Penanggung Jawab : Rektor Universitas Bandar Lampung

Dewan penyunting

Ketua Penyunting : Dr. Moh. Oktaviannur, SE., M.M

Wakil Ketua Penyunting : Drs. Soewito, M.M

Anggota : Dr. Supriyanto, M.Si

Mitra Bestari : Prof. Dr. Khomsahrial Romli, M.Si (Universitas Bandar Lampung)

Dr. Nur Effendi, S.Sos., M.Si (Universitas Lampung)

Dr. Suropto, S.Sos., M.AB (Universitas Lampung)

Administrasi dan Distribusi : Novianti Dermadi, S.Kom

Alamat Redaksi:

Gedung Rektorat Lantai 6 FISIP Universitas Bandar Lampung

Jalan ZA. Pagar Alam No: 26 Labuhan Ratu Bandar Lampung

Telp : 0721 771331

DAFTAR ISI

No	Judul	hal
1	Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung Oleh : Yudiana Sari	1
2	Analisis Model Efisiensi Pasar Bentuk Setengah Kuat Melalui Pengumuman Inisiasi Dividen Pada Bank Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016 Oleh : Soewito, Rizka Safitri, Suwandi	13
3	Budaya Politik Perempuan Semende Di Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Oleh: Alip Susilowati Utama	27
4	Potensi Dan Prospek Pengembangan Pariwisata Di Kecamatan Ulu Ogan Oleh : Aprilia Lestari, Herwin Sagita Bela	38
5	Upaya Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Dalam Pemberdayaan Masyarakat (Studi Kasus Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa) Oleh : Ikang Putra Anggara	57
6	Mewujudkan Kepemimpinan Transformasional Birokrasi Pemerintah Oleh : Rusdan	66
7	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Konsumen Melakukan Pembelian Rumah Pada Perumahan Arum Lestari di Bandar Lampung Oleh : Jeny Puspita	75
8	Assesment Kualitas Jasa Dengan Pendekatan Inklusi Etika Dan Filsafat Bisnis Perspektif Syariah Oleh: Mohammad Machrus	92

BIODATA PENULIS

1. Yudiana Sari, Dosen SekolahTinggiIlmuEkonomiSatu Nusa Lampung
2. Soewito, DosenIlmuAdministrasiBisnisFisipUniversitasBandarLampung,
3. RizkaSafitriOktariaJurusan Administrasi BisnisFakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu PolitikUniversitas Bandar Lampung,
4. Suwandi Dosen Ekonomi Informatic Bussiness Institute Darmajaya.
5. AlipSusilowatiUtama, DosenFakultasIlmuSosialdanIlmuPolitik, UniversitasBaturaja
6. Aprilia Lestari, DosenFakultasIlmuSosialdanIlmuPolitik, UniversitasBaturaja,
7. HerwinSagitaBela, DosenFakultasIlmuSosialdanIlmuPolitik, UniversitasBaturaja
8. Ikgang Putra Anggara, DosenFakultasIlmuSosialdanIlmuPolitik, UniversitasBaturaja
9. Rusdan, SekolahTinggiIlmuEkonomiSatu Nusa Bandar Lampung
10. JenyPuspita, Dosen SekolahTinggiIlmuEkonomiSatu Nusa Lampung
11. Mohammad Machrus, Dosen SekolahTinggiIlmuEkonomiSatu Nusa Lampung

JIA	Vol :12	No : 2	Hlm1-104	BandarLampung, Oktober 2018	ISSN :2-087-0957
-----	---------	--------	----------	-----------------------------	------------------

KETENTUANPENULISAN

1. Artikel yang ditulis dapat berupa hasil penelitian atau ide/gagasan di bidang ilmu sosial, khususnya Ilmu Administrasi Bisnis.
2. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris maksimal 20 halaman quarto, spasi 1,5, huruf Times New Roman dilengkapi abstrak dan kata kunci.
3. Nama penulis ditulis di bawah judul.
4. Artikel hasil penelitian sbb:
 - a. Judul
 - b. Nama penulis
 - c. Abstrak dalam Bahasa Indonesia / Inggris
 - d. Kata Kunci
 - e. Pendahuluan
 - f. Metode Penelitian
 - g. Pembahasan
 - h. Kesimpulan dan saran
 - i. Daftar Pustaka
5. Artikel (ide/gagasan)
 - a. Judul
 - b. Nama penulis
 - c. Abstrak dalam bahasa Indonesia / Inggris
 - d. Kata Kunci
 - e. Pendahuluan
 - f. Sub Judul
 - g. Penutup
 - h. Daftar Rujukan
 - i. Lampiran
5. Artikel dikirim ke redaksi paling lambat dua bulan sebelum penerbitan

JIA	Vol : 12	No: 2	Hlm 1-104	Bandar Lampung, Oktober 2018	ISSN : 2-087-0957
------------	-----------------	--------------	------------------	-------------------------------------	--------------------------

PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK LAMPUNG

YUDIANA SARI,SE., MM

Staff Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satu Nusa Lampung
yudiana.sari19@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui fenomena yang ada pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung yaitu menurunnya kinerja karyawan dan ingin mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan perhitungan menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan pendekatan *pearson correlation* diperoleh $t_{hitung} = 4,974$ dengan $\alpha = 0,05$ atau tingkat kepercayaan 95% dan derajat kebebasan ($df = N-2 = 39$) diperoleh t_{tabel} sebesar 2,021. Dengan demikian dapat diputuskan bahwa H_0 diterima, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Jadi terdapat hubungan yang positif kuat signifikan antara manajemen sumber daya manusia dengan kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung. Berdasarkan hasil analisis kualitatif dari hasil kuesioner tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, perencanaan pemilihan dan pengembangan untuk mencapai tujuan perusahaan memperoleh nilai yang terendah.

Kata Kunci : Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kinerja, Product Moment, Pearson Correlation

I. PENDAHULUAN

Saat ini terdapat empat isu bisnis yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu pengelolaan kompetensi kerja, pengelolaan keberagaman tenaga kerja, pengelolaan untuk meningkatkan daya saing dan pengelolaan globalisasi, sebuah organisasi dituntut untuk mengubah paradigma bisnisnya. Hal ini dikarenakan peran sumber daya manusia tidak lagi hanya berperan sebagai pelaksana manajemen sumber daya manusia susunan kepegawaian (*staffing*), pelatihan (*training*) dan lainnya. Namun, peran sumber daya manusia yang semakin luas sehingga mengharuskan setiap organisasi untuk melakukan transformasi radikal di bidang manajemen.

Globalisasi yang terjadi belakangan ini telah memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menurut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Globalisasi ini juga dapat memunculkan bahaya, sekaligus kesempatan bagi organisasi.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya

manusia atau tenaga kerja yang ada dalam organisasinya.

Professional sumber daya manusia PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung sebagai pelaksanaan tugas manajemen sumber daya manusia berusaha menghindari biaya yang tidak perlu, meningkatkan efisiensi dan secara konstan menemukan cara baru untuk menjadi lebih baik. Untuk lebih efektif sebagai pelaksanaan tugas manajemen sumber daya manusia, professional sumber daya manusia perlu melakukan aktivitas perekayasa ulang proses organisasi yang disebut pelayanan bersama, yang mana pelayanan manajemen sumber daya manusia sumber daya manusia dibagi lintas divisi perusahaan bersama dengan pemeliharaan kualitas layanan bagi pemakai (manajer lini, karyawan dan eksekutif). Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Mohammad *et al.*, (2014) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perekrutan & seleksi dan pengupahan. Menurut Shabbir (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah promosi jabatan. Sedangkan menurut Tabiu & Nura (2013) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah terletak pada pelatihannya. (*Journal of Accounting & Management Innovation, Vol.1 No.1, January 2017, pp. 49-63*)

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya konteks dari permasalahan yang ada adalah:

1. Kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung menurun.
2. Ingin mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia atau tenaga kerja disebut sebagai manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia. Saat ini persoalan sumber daya manusia menjadi lebih banyak disebabkan oleh tantangan bisnis yang dihadapi perusahaan makin kompleks, diantaranya adalah globalisasi, peningkatan profitabilitas, perubahan teknologi yang begitu cepat, modal intelektual sebagai syarat mutlak yang harus ada pada perusahaan. Hal ini akan membuat perusahaan akan lebih kompetitif. Manajemen sekarang menyadari bahwa untuk mencapai kesuksesan bisnis dalam jangka panjang tidak hanya tergantung pada teknologi dan strategi, tetapi tergantung pada bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan

sumber daya manusia aktifitas yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia tersebut seringkali terjadi perubahan dalam suatu organisasi yang harus diantisipasi.

Pentingnya sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi organisasi. Selanjutnya manajemen sumber daya manusia berarti mengatur mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dan pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Untuk mengantisipasi perubahan dalam perusahaan, departemen sumber daya manusia harus selalu mengikuti perubahan yang ada, sehingga dituntut pula perubahan reposisi peran sumber daya manusia. Perubahan peran sumber daya manusia biasanya diawali dengan adanya isu bisnis yang harus dapat dihadapi oleh perusahaan. Berkaitan dengan isu tersebut, departemen sumber daya manusia dituntut untuk memainkan peran baru.

Setelah karyawan diterima, ditempatkan dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian kinerja karyawan, penilaian kinerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan baik, sedang, atau

kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Mengingat bahwa kunci dari istilah kinerja terletak pada pekerjaan/perbuatan seseorang, maka baik buruknya tingkat kerja tersebut dapat disimak dari hasil yang diperoleh dari perbuatan tersebut menyangkut kualitas, kuantitas maupun ketaatannya pada peraturan yang berlaku. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil pekerjaannya diperoleh secara optimal, yaitu kualitas dan kuantitas hasil yang baik. Serta dengan seminimal mungkin terjadi penyimpangan dari peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi (Abdullah, Ma'ruf. 2014).

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2001) aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

Aspek kuantitatif meliputi:

- a. Proses kerjadankondisipekerjaan
- b. Waktu yang dipergunakanataulamanyamelaksanakapekerjaan.
- c. Jumlahkesalahandalammelaksanakapekerjaan.
- d. Jumlahdanjenispemberianpelayanandalambekerja.

Aspek kualitatif meliputi :

- 1) Ketepatankerjadankualitaspekerjaan.
- 2) Tingkat kemampuandalambekerja.
- 3) Kemampuanmenganalisa data atauinformasi,kemampuanataukegagalanmenggunakanmesinatauperalatan.
- 4) Kemampuanmengevaluasi (keluhanataukeberanianmasyarakat).

Berdasarkan penelusuran teori kinerja sumber daya manusia maka teridentifikasi indikator kinerja sumber daya manusia sebagai berikut :

- a) Tingkat produktivitas karyawan

- b) Pengetahuanseorangkaryawandankemampuanmengaturseorangkaryawanterhadappekerjaan yang menjaditanggungjawabnya.
- c) Kemampuanseorangkaryawanuntukberkomunikasi, bekerjasama, memanfaatkanwaktu yang tersedia, selaluhadirdalamrapat (pertemuan) danmenyampaikanpesen.
- d) Kemampuanseorangkaryawanuntukmengantisipersiperubahan system, punyaminatuntukmemperbaikidiri.
- e) Kemampuanseorangkaryawanuntukmengetahuistandarmutu yang diisyaratkan
- f) Kejujuran, kebijakanmanusiawi, tidaktergantungkanpada orang lain.

II. METODE PENELITIAN

Indikator dari variabel penelitian yang diteliti pada manajemen sumber daya manusia berlaku terhadap semua tingkatan manajemen, baik manajemen tingkat atas (*Top Management*), manajemen tingkat menengah (*Middle Management*), manajemen tingkat bawah (*Supervisor/Lower Management*) yang meliputi (Handayani, 2011:8). Indikator manajemen sumber daya manusia dan fungsi-fungsinya mencakup :

1. Kepemimpinan (*leadership*)
2. Koordinasi (*coordination*)
 - a. Hubunganantarmanusia (*human relation*)
 - b. Pengambilankeputusan (*decusion making*)
 - c. Hubunganmasyarakat (*public relation*)
 - d. Komunikasi (*communication*)
 - e. Perencanaan (*planning*)
 - f. Pengorganisasian (*organizing*)
 - g. Pengawasan (*controlling*)
 - h. Pengendalian (*monitoring*)

Sedangkan variabel penelitian yang dikaji dari kinerja yaitu suatu hasil kerja

yang dicapai seseorang dalam menjalankan fungsi-fungsinya yang dibebankan kepadanya didasarkan atas pengalaman, kecakapan dan kesungguhan. Adapun indikator yang digunakan adalah :

1. Tingkat produktivitas karyawan
2. Pengetahuan seorang karyawan dan kemampuan mengatur seorang karyawan terhadap pekerjaan yang menjaditanggungjawabnya.
3. Kemampuan seorang karyawan untuk berkomunikasi, bekerjasama, memanfaatkan waktu yang tersedia, selaluh hadir dalam rapat (pertemuan) dan menyampaikan pesan.
4. Kemampuan seorang karyawan untuk mengantisipasi perubahan sistem, punya minat untuk memperbaiki diri.

apabila nilai signifikansi <0,5%. Pengukuran menggunakan uji *product moment correlation*. Uji validitas diujicobakan kepada 15 responden. Pengujian validitas ini menggunakan bantuan SPSS 12. Untuk mengetahui tingkat validitas kuesioner, digunakan rumus korelasi *product moment*, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

- r = Koefesien korelasi
- n = Jumlah sampel
- X = Nilai dari item pertanyaan.
- Y = Nilai dari total item pertanyaan

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut :

- a. $Jikar_{hitung} > darir_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 berarti valid.

5. Kemampuan seorang karyawan untuk mengetahui standar mutu yang diisyaratkan
6. Kejujuran, kebijakan manusiawi, tidak tergantung kepada orang lain.

Validitas merupakan alat ukur yang menunjukkan pada kita tentang sifat suatu alat ukur dalam pengertian apakah alat ukur cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang kita ukur, (Nasir, 1999:174). Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kualitas kuisisioner yang digunakan sebagai instrument penelitian, sehingga dapat dikatakan instrument tersebut sudah valid. Instrument penelitian dikatakan valid

- b. $Jikar_{hitung} > darir_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 berarti tidak valid

Pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan SPSS 12. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran, apabila pengukuran dilakukan pada objek yang sama berulang kali dengan instrument yang sama dengan menggunakan rumus *alpha croanbach*, sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{ii} = reliabilitas instrument
- k = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
- σ_b^2 = varians total

Criteria keputusan uji *reliable*, sebagai berikut :

- a. $Jikar_{ii} > darir_{tabel}$ berarti *reliable*.
- b. $Jikar_{ii} < darir_{tabel}$ berarti tidak *reliable*. Pengukuran reliabilitas dilakukan dalam beberapa tahapan yaitu dengan

membandingkan nilai pada *croannbach alpha* dengan nilai pada *croanbach's alpha if item deleted*. Apabila ada pertanyaan yang memiliki nilai *croacbach's alpha if item deleted* lebih besar daripada *croanbach alpha* maka pertanyaan tersebut tidak reliable dan harus dilakukan pengujian selanjutnya hingga tidak ada lagi pertanyaan yang

memiliki nilai *croacbach's alpha if item deleted* yang lebih besar daripada *croacbach's alpha*.

Pedoman standar interpretasi koefisien korelasi (*range*) hubungan pelaksanaan tugas manajemen sumber daya manusia dengan kinerja karyawan yaitu :

Tabel 1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi (*range*)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0 % - 19,9%	Sangat lemah
20% - 39,9%	Lemah
40% - 59,9%	Sedang
60% - 79,9%	Kuat
80% - 100%	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2010 : 149)

Kemudian untuk menguji hipotesis yang diajukan maka digunakan uji t dengan rumus yaitu :

$$t = r \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r^2}}$$

Keterangan :

- t = Penguji koefisien korelasi
- r = Koefisien korelasi
- N = Jumlah responden

dengan kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung

Kriteria uji :

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dan maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

(Simamora, Bilson 2005 : 332)

Berdasarkan hasil kuisioner yang disebar, maka diperoleh data tentang responden sebagai berikut :

- a. Responden laki-laki sebanyak 35 orang (65%) dan responden perempuan sebanyak 6 orang (15%).

Rumus Hipotesis :

H_0 = Tidak ada hubungan antara pelaksanaan tugas manajemen sumber daya

manusia dengan kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung

H_a = Ada hubungan antara pelaksanaan tugas manajemen sumber daya manusia

- b. Responden yang berusia 29 Tahun – 38 tahun sebanyak 17 orang (42%).
- c. Responden yang berusia 39 tahun – 48 tahun sebanyak 14 orang (34%).
- d. Responden yang berusia 49 tahun – 58 tahun sebanyak 10 orang (24%).
- e. Responden yang berpendidikan SMU sebanyak 28 orang (67%).
- f. Responden yang berpendidikan Ahli Madya sebanyak 1 orang (3%).
- g. Responden yang berpendidikan S1 sebanyak 11 orang (27%).
- h. Responden yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang (3%).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pernyataan karyawan mengenai manajemen sumber daya manusia terkait dari fungsi-fungsinya dan kinerja dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Mengenai

Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia Terkait Dari Fungsi-Fungsinya.

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SB		B		CB		KB		TB	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Implementasi kepemimpinan di perusahaan dalam menjalankan fungsi-fungsinya	18	44	20	48	1	3	2	5	-	0
2	Penerapan koordinasi dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya	17	41	15	36	9	23	-	0	-	0
3	Susunan kegiatan, sikap dan hubungan diantara para pekerja	18	44	15	36	6	15	2	5	-	0
4	Proses pengambilan keputusan dalam menyelesaikan masalah	14	34	17	42	7	17	3	7	-	0
5	Interaksi perusahaan terhadap lingkungan sekitar	10	24	24	59	5	12	2	5	-	0
6	Interaksi antara para karyawan dalam penyampaian informasi satu sama lain	14	34	20	49	7	17	-	0	-	0
7	Proses perencanaan pemilihan dan pengembangan untuk mencapai tujuan perusahaan	7	17	23	57	10	24	1	3	-	0
8	Penyusunan organisasi dengan pengelompokan pekerjaan sesuai dengan fungsi dan tugasnya	17	41	15	36	8	20	1	3	-	0
9	Pengawasan hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan	21	51	14	34	5	12	1	3	-	0
10	Pengendalian karyawan terhadap pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan	21	51	18	43	1	3	1	3	-	0

Sumber : PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung, 2016

Keterangan : SB = Sangat Baik, B = Baik CB = Cukup Baik.

KB = Kurang Baik, TB = Tidak Baik.

Hasil penelitian dan interpretasi pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung, yang dimulai dari perencanaan (*planning*) merupakan proses pemilihan

dan pengembangan daripada tindakan yang paling baik dan menguntungkan untuk mencapai tujuan. Perencanaan (*planning*) bukan satu tindakan tetapi suatu proses, suatu proses yang tidak mempunyai penyelesaian atau titik akhir. Sebanyak 7

responden (17%) menilai sangat baik akan hal ini dan sebanyak 23 responden (57%) menyatakan baik, sebanyak 10 responden (24%) menyatakan cukup baik. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung melakukan perencanaan secara pragmatis, bermanfaat bagi kemajuan masyarakat dan perusahaan, dan juga dilakukan dengan dinamis artinya dapat menyesuaikan dengan situasi kondisi setempat. 1 responden (3%) menyatakan kurang baik, ini disebabkan kebijakan-kebijakan yang akan dilakukan tidak sesuai dengan yang diinginkan.

Organisasi merupakan sarana/alat untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian (*organizing*) yaitu suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu tujuan. Dari table diatas dapat dilihat pula bahwa 17 responden (41%) menyatakan sangat baik terhadap balas jasa yang mereka terima. 15% responden (56%) menyatakan baik, 8 responden (20%) menyatakan cukup baik, adanya pembagian pekerjaan yang jelas kesempatan para pegawai dalam mengembangkan diri para divisi mendapat pelimpahan wewenang dan tanggung jawab, kerjasama yang baik dan fleksibilitas, dan 1 responden (3%) menyatakan kurang baik, terjadinya dikarenakan kurang baiknya koordinasi yang menyebabkan karyawan kurang memahami tugas lini dan staff.

Pengawasan (*monitoring*) hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Karyawan yang menilai sangat baik mengenai pengawasan yang dilakukan

oleh pimpinan, yaitu sebanyak 21 responden (51%), 14 responden (34%) menyatakan baik dan 5 responden (12%) menyatakan cukup baik, pengawasan dimaksudkan untuk mencegah dan memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. 1 responden (3%) menyatakan kurang baik. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung telah melakukan pengawasan dengan baik.

Pengendalian (*control*) suatu proses dimana pimpinan mengelola, mengendalikan, memonitor hasilnya dan memecahkan masalah yang timbul. Berdasarkan jawaban yang diberikan responden diketahui bahwa 21 responden (51%) menyatakan sangat baik terhadap variasi dan jenis pekerjaan yang ada. 18 responden (43%) merasa baik, 1 responden (3%) menyatakan cukup baik dan 1 responden (3%) menyatakan kurang baik, sistem pengawasan yang efektif ditemukannya kegagalan-kegagalan, maka kepada siapa ia harus bertanggungjawab, dan menjamin tindakan perbaikan.

Sepuluh pertanyaan mengenai manajemen sumber daya manusia terkait dari fungsi-fungsinya menunjukkan daministrasi karyawan yang signifikan. Ada hal yang tidak diharapkan adalah mengenai proses perencanaan pemilihan dan pengembangan untuk mencapai tujuan perusahaan yang berkenaan dengan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Lemahnya perencanaan yang dapat disebabkan oleh kurangnya data, kurangnya pengertian manajemen lini, dan kurangnya rencana korporasi dan mengambil tindakan yang terbaik untuk mencapai tujuan.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Mengenai Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SB		B		CB		KB		TB	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan	19	46	21	51	1	3	-	0	-	0
2	Tingkat daya guna dan hasil guna yang dikerjakan oleh karyawan	19	46	20	49	2	5	-	0	-	0
3	Pengetahuan seorang karyawan dan pengalaman karyawan dalam melaksanakan tugasnya	18	44	19	46	4	10	-	0	-	0
4	Keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas atau perintah atasan	18	44	18	44	5	12	-	0	-	0
5	Kemampuan seorang karyawan untuk berkomunikasi, bekerjasama, memanfaatkan waktu yang teersedia selalu hadir dalam rapat dan menyampaikan pesan	10	24	27	66	4	10	-	0	-	0
6	Kemampuan seorang karyawan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri pada pekerjaan	16	39	21	51	4	10	-	0	-	0
7	Kemampuan karyawan dalam mengantisipasi perubahan system	10	24	24	59	7	17	-	0	-	0
8	Pengetahuan karyawan mengenai standar mutu yang diisyaratkan	20	49	21	51	-	0	-	0	-	0
9	Kreativitas karyawan dalam mencari tata kerja yang lebih efektif dan efisien	27	66	14	34	-	0	-	0	-	0
10	Perilaku karyawan dalam perusahaan seperti kejujuran, kebijakan manusiawi dan tidak tergantung pada orang lain	26	63	15	37	-	0	-	0	-	0

Sumber : PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung, 2016

Keterangan : SB = Sangat Baik, B = Baik CB = Cukup Baik.

KB = Kurang Baik, TB = Tidak Baik.

Salah satu indikator kinerja karyawan adalah volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan karyawan yang menyatakan sangat baik dengan volume pekerjaan yang dihasilkan untuk perusahaan, yaitu sebanyak 19 responden (46%), 21 responden (51%) menyatakan baik dan 1 responden (3%) menyatakan cukup baik. Para karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, ditunjukkan tidak adanya responden yang menyatakan

kurang baik dalam hal menyelesaikan pekerjaannya. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung telah melakukan perjanjian kerja dan target yang harus dicapai masing-masing karyawan setiap tahunnya.

Pertanyaan selanjutnya berhubungan dengan tingkat daya guna dan hasil guna yang dikerjakan oleh karyawan. Dalam hal ini jawaban mengenai keefektifan dan keefisienan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya yaitu 19 responden (46%) menyatakan sangat baik, 21 responden (49%) menyatakan baik dan 2 responden (5%) menyatakan cukup baik. Pada PT.

Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung selalu menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif. Mereka juga menekankan pada efisiensi daripada pekerjaan yang mereka targetkan agar dicapai tujuan dengan sangat baik.

Pengetahuan seorang karyawan dan pengalaman karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pertanyaan ini mendapat penilaian sangat baik dari 18 responden (44%) dan pertanyaan baik sebanyak 19 responden (46%) sedangkan yang menyatakan cukup baik sebanyak 4 responden (10%). Ini berarti karyawan telah ditempatkan sesuai dengan kemampuannya dan usaha untuk meningkatkan kinerja menjadi semakin penting.

Keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas atau perintah atasa. Mayoritas karyawan memberi jawaban baik untuk keterampilan kerja, yaitu sebanyak 18 responden (44%). Sementara itu 18 responden (44%) menjawab sangat baik 5 responden (12%) menyatakan cukup baik, pekerjaan dibangun berdasarkan keterampilan dan bakat yang dikuasai oleh karyawan, maka karyawan akan lebih mudah dikembangkan untuk menjalankan peran-peran baru. Caranya, karyawan diminta menggunakan keterampilan dan kemampuan yang sudah dikuasai pada situasi-situasi yang berlainan, tanpa harus mempelajari pekerjaan baru dari awal. Hal ini juga akan sangat berpengaruh pada kualitas hasil akhir yang lebih baik, karena pekerjaan tersebut diselesaikan dengan keahlian dan keterampilan yang baik.

Kemampuan karyawan seorang karyawan untuk berkomunikasi, bekerjasama, memanfaatkan waktu yang tersedia, dan selalu hadir dalam rapat, dan menyampaikan pesan, kemampuan

menciptakan suasana keakraban diantara para karyawan. Berdasarkan jawaban responden diperoleh sebanyak sepuluh responden (24%) yang menyatakan sangat baik, 27 (66%) responden menyatakan baik dan 4 responden (10%) menyatakan cukup baik. Suasana akrab yang terjadi diantara para karyawan akan mampu meningkatkan kerjasama dalam bekerja. Adanya kerjasama akan mampu menciptakan team kerja yang solid dan lebih mempermudah pelaksanaan kerja.

Kemampuan seorang karyawan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri dalam suatu pekerjaan mempunyai manfaat untuk karir jangka panjang. Pengembangan diri dilakukan melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh departmen personalia dan penyelia langsung. Pengembangan diri juga bias dilakukan karyawan bila mereka diberikan kebebasan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki, karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan mereka dan menawarkan keberagaman tugas, kebebasan dan umpan balik tentang bagaimana kinerja mereka. Pada karyawan tetap PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung ternyata karyawan merasa cukup baik dengan kesempatan untuk mengembangkan pada pekerjaannya. Mayoritas karyawan memberi pernyataan baik dengan presentase sebesar 90% dan 4 responden (10%), yang menyatakan sangat baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang ingin dikembangkan.

Kemampuan karyawan dalam mengantisipasi perubahan system berdasarkan jawaban responden. Diperoleh

sebanyak 10 responden (24%) yang menyatakan sangat baik, 24 (59%) responden menyatakan baik, 77 responden (17%) menyatakan cukup baik, biasanya perubahan yang terjadi dikarenakan teknologi yang begitu cepat berkembang. Pada karyawan merasa mampu untuk menyesuaikan perubahan serta mengantisipasi. Namun dari hasil jawaban koesioner dalam penelitian ini diperoleh hasil yang terendah. Hal tersebut menunjukkan kurangnya pemahaman mengenai system yang diterapkan.

Pengetahuan karyawan mengenai standar mutu yang ditawarkan. Pertanyaan ini mendapat nilai sangat baik dari 20 responden (49%), Pernyataan baik sebanyak 21 responden (51%). Dalam hal ini para karyawan memahami standar mutu dalam perusahaan. Para karyawan mampu memahami standar mutu yang telah diisyaratkan dan melaksanakannya dengan baik.

Kreativitas karyawan dalam mencari tata kerja yang lebih efektif dan efisien, kemampuan karyawan dalam memberikan ide dan mencari solusi dalam menangani permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan dapat dijadikan indikasi partisipasi dan peran aktif karyawan dalam mewujudkan kemajuan perusahaan. Berdasarkan jawaban responden diperoleh sebanyak 27 responden (66%) yang menyatakan sangat baik, 14 (34%) responden menyatakan baik, berdasarkan jawaban dari responden yang ada, terlihat bahwa sebagian besar karyawan mampu memberikan ide dan solusi dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam pekerjaan. Perusahaan perlu memberikan suatu sistem penghargaan terhadap karyawan yang berhasil mengatasi masalah dalam

pekerjaan agar mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Perilaku karyawan dalam perusahaan seperti kejujuran, kebijakan manusiawi dan tidak tergantung pada orang lain. Berdasarkan jawaban responden diperoleh sebanyak 26 responden (63%) yang menyatakan sangat baik, 15 (37%) responden menyatakan baik, ini menunjukkan bahwa para karyawan mandiri, saling tolong menolong di dalam perusahaan, memiliki sosialisasi yang baik dan bersikap jujur dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penilaian responden diperoleh bahwa kinerja karyawan yang dilakukan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung sudah baik. Namun ada hal yang tidak diinginkan dan tidak diharapkan adalah kemampuan seorang karyawan untuk mengantisipasi perubahan sistem. Hal ini perlu mendapat perhatian lebih dari pimpinan karena karyawan memberikan penilaian rendah untuk masalah ini. Namun secara keseluruhan, perhitungan yang telah dilakukan menghasilkan kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung dapat melaksanakan tugasnya dengan baik terhadap perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu adanya pengaruh yang positif kuat signifikan antara manajemen sumber daya manusia terkait dari fungsi-fungsinya dengan kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung, hal ini didasarkan pada :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus $korelasi\ product$

moment dengan pendekatan *pearson correlation* membandingkan antar variabel manajemen sumber daya manusia terkait dari fungsi-fungsinya dengan kinerja yang didapat nilai r sebesar 0,623 hasil hitung tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antar variabel manajemen sumber daya manusia terkait dari fungsi-fungsinya dengan kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung dengan interpretasi korelasi tergolong kuat. Berdasarkan uji t diperoleh $t_{hitung} = 4,974$ dengan $\alpha = 0,05$ atau tingkat kepercayaan 95% dan derajat kebebasan ($df = N-2 = 39$) diperoleh t_{tabel} sebesar 2,021. Dengan demikian dapat diputuskan bahwa H_a diterima, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Jadi terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara manajemen sumber daya manusia terkait dari fungsi-fungsinya dengan kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung.

2. Berdasarkan hasil analisis kualitatif dari hasil kuesioner tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, perencanaan pemilihan dan pengembangan untuk mencapai tujuan perusahaan memperoleh nilai yang terendah. Lemahnya perencanaan yang dapat disebabkan oleh kurangnya data, kurangnya pengertian manajemen linier dan kurangnya rencana korporasi dan mengambil tindakan yang terbaik untuk mencapai tujuan.
3. Berdasarkan hasil analisis kualitatif dari hasil kuesioner tentang kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung, kemampuan seorang karyawan untuk mengantisipasi perubahan sistem memperoleh nilai yang terendah. Biasanya perubahan yang terjadi dikarenakan teknologi yang begitu cepat berkembang. Mereka harus belajar untuk lebih disiplin memanfaatkan waktu yang tersedia dan belajar.

DAFTAR

- Abdul Mu'iz, Evi Silvana Muchsinati *Journal Of Accounting & Management Innovation*, Vol.1 No.1, January 2017, PP. 49-63. Analisis Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Empat Di Batam). *Universitas Internasional Batam*
- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Handayani, Soewarno. 2011. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*.

PUSTAKA

- PT Gunung Agung. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mohammad, H., Osman, A., & Edris, H. (2014). The Effect Of Human Resource Management Practices on Employee Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, Volume 3. page 129-134.
- Nasir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung, 2016

Shabbir, M. S. (2014). The Impact of Human Resource Practices on Employee Perceived

Performance in Pharmaceutical Sector of Pakistan. *African Journal of Business Management*, Vol.8(15). page 626 – 632.