Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi **e-ISSN**: 2549-4236, **p-ISSN**: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Volume 23(2), Juli 2023, 2419-2422
DOI: 10.33087/jiubj.v23i2.4268

Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bubuhan Multi Sejahtera Sungai Buluh Kabupaten Batang Hari

Etty Siswati*, Niki Kosasi, Evi Fauzani, Rts Harta Delima, Fakarhan Hendra Putra
Universitas Graha Karya
*Correspondence: ettysiswati7933@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine the effect of Human Resource Development on employee performance at PT, Bubuhan Multi Sejahtera Sungai Buluh Kabupaten Batang Hari Quantitative descriptive research method, data collection method using a questionnaire with a sample of 35 respondents and data analysis tool using a Likert scale. The results of the research show that Employee Education and Training in PT. Bubuhan Multi Sejahtera Sungai Buluh Kabupaten Batang Hari on employee performance, namely: partially the Education variable (X1) has no effect on employee performance with a t count of 0.821 <t table of 1.60389, for variables Training variable (X2) in PT. Bubuhan Multi Sejatera Sungai Buluh has an influence on employee performance t value 1.747> t table 1.60389. Taken together the variable Education and Training in PT..Bubuhan Multi Sejahtera Sungai Buluh Kabupaten Batang Hari has an influence on employee performance with a calculated F value of 3.663 > F tabeL 3.29 means*

Keywords: *human resource development, performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan (Marwansyah, 2016). Masalah sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting bagi setiap organisasiuntuk di era globalisasi. Walapun di dukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik, sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan sebuah organisasi.

PT. Bubuhan Multi Sejahtera Sungai Buluh adalah perusahaan resmi bergerak dibidang produksi tambang Batu Bara, yang mengolah dari batu bara mentah. PT.Bubuhan Multi Sejahtera mempunyai tujuan utama mencapai pertumbuhan dan profitabilitas usaha yang konsisten. PT. Bubuhan Multi Sejahtera berupaya meningkatkan kemitraan berkelanjutan dengan para instansi terkait, memanfaatkan kemajuan teknologi, dan menjadi warga komunitas dunia usaha yang baik. Pada PT. Bubuhan Multi Sejahtera terdapat teknologi alat berat yang canggih seperti rubber belt conveyor, dump truck, excavator dan lainnya, sehingga sangat diperlukan pengembangan Sumber Daya Manusiaagar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dalam penggunaan alat-alat berat tersebut. Dan minat karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dalam bekerja diharapkan dapat meningkatkan kualitas diri terutama melakukan pengembangan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada proses pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilakukan pelatihan dan pendidikan yang bisa memberikan bantuan kepada karyawan PT. Bubuhan Multi Sejahtera agar dapat meningkatkan kemampuan kinerja dan menumbuhkan pengertian tentang status dirinya dan tujuan perusahaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan dan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme kemampuan, bakat, dan keterampilan yang dimiliki karyawan PT. Bubuhan Multi Sejahtera. Organisasi atau perusahaan adalah sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau karyawan harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing yang sesuai dengan jabatannya.

Menurut Sutrisno (2009) pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan berkembang maka perlu dilakukan investasi sumber daya manusia yang paling efektif untuk memenuhi kebutuhan mental spiritual. Pelatihan adalah merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan teroganisir, yang mana setiap karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Suwatno (2011) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang professional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Perusahaan yang menggunakan terknologi yang tinggi akan mempercepat produksi dan memberikan hasil yang baik, akan tetapi penggunaan tekonologi yang tinggi harus di imbangi dengan sumber daya manusia yang mampu memaksimalkannya dengan baik. Untuk menjalankan kegiatan produksi diperlukan komunikasi yang baik antar karyawan agar terciptanya perusahaan yang harmonis, nyaman dan bersahabat dan dapat memberi semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.(Yusuf & Lahinta, 2019)

Pengembangan dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan, mengikutsertakan karyawan tugas belajar untuk pendidikan formal, dan kegiatan lainnya. Pelatihan yang tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karir mengakibatkan peserta pelatihan setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi hal ini menimbulkan kekecewaan bagi para karyawan. Kecenderungan yang terjadi dalam organisasi, pemerintahan bahwa adanya karyawan yang tidak punya beban kerja dan malah menimbulkan masalah dalam kantor, misalnya kurang aktif dalam melakukan pekerjaannya, maka untuk memberikan jalan keluarnya karyawan tersebut di masa pelatihan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Bubuhan Multi Sejahtera Sungai Buluh Kabupaten Batang Hari.

METODE

Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian ini adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian akademis yaitu merupakan suatu penyelidikan yang sistematis untuk meningkatkan sejumlah pengetahuan dan juga merupakan suatu usaha yang sistemastis dan teoragnisir untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban. Data primer dalam penelitian ini berupa wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan beserta staffnya yang ada kaitannya dengan penelitian ini, sedangkan data sekunder dalam penelitian berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bubuhan Multi Sejahtera Sungai Buluh Kabupaten Batang Hari. Penelitian ini bersipat sensus, yaitu populasi dalam penelitian ini juga akan dijadikan sampel adalah karyawan PT Bubuhan Multi Sejahtera berjumlah 35 karyawan (Anggoro, 2009); (Sunyoto, 2011).

HASIL

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.151	6.562		1.852	.073
	Pendidikan	.135	.165	.161	.821	.418
	Pelatihan	.300	.222	.264	1.747	.187

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan koefisien persamaan regresi, yaitu: $Y = 12151 + 0{,}135X_1 + 0{,}300.X_2$. yang diartikan sebagai berikut: konstanta (a) sebesar 12.151; artinya variabel

pendidikan dan pelatihan nol maka variabel kinerja karyawan sebesar 12.151 satuan; koefisien $b_1 = X_1$ = pendidikan sebesar 0,135; artinya variabel pendidikan naik sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,135 satuan dengan asumsi variabel pendidikan tetap; dan $b_2 = X_2$ = pelatihan sebesar 0,300; artinya apabila variabel pelatihan naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,300 satuan dengan asumsi variabel pelatihan tetap.

Tabel 1 juga menjelaskan hasil pengujian didapatkan bahwa variabel pendidikan (X_1) memiliki nilai t-tabel 1.69389 dan nilai t-hitung.0,821 sehingga didapatkan 0,821 < 1,69389 atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel maka variabel pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bubuhan Multi Sejahtera Sungai Buluh Kabupaten Batang Hari. Sementara hasil pengujian variabel pelatihan (X2) memiliki nilai t-hitung 1,747 > t-tabel 1,69389 atau t-hitung lebih besar dari t-tabel maka variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bubuhan Multi Sejahtera Sungai Buluh Kabupaten Batang Hari.

Tabel 2 menjelaskan pengujian secara simultan variabel pendidikan (X_1), variabel pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan diperoleh F-hitung 3.663 > F-tabel 3.29 artinya secara bersama-sama variabel pendidikan dan pelatian mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bubuhan Multi Sejahtera Sungai Buluh Kabupaten Batang Hari. Sedangkan Tabel 3 menjelaskan hasil perhitungan regresi diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,089. Hasil ini berarti kemampuan menjelaskan secara persentase variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 8,9% dan sisanya 91,1% dipengaruhi variabel-variabel diluar model penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Singnifikasi Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.181	2	41.091	3.663	.005
	Residual	493.705	32	15.428		
	Total	575.886	34			

Sumber: data olahan

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.378[a]	.143	.089	3.92788

Sumber: data olahan

Tabel 3 uji koefisien determinasi ditemukan nilai Adjusted R Square sebesar 0,089; artinya pengaruh variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bubuhan Multi Sejahtera Sungai Buluh Kabupaten Batang Hari sebesar 8,9% dan sisanya 91,1% dipengaruhi variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara simultan variabel tingkat pendidikan dan pelatian mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bubuhan Multi Sejahtera Sungai Buluh Kabupaten Batang Hari, dengan kontribusi pengaruh sebesar 8,9%. Sedangkan secara parsial variabel pelatihan sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan jika dibandingkan dengan variabel tingkat pendidikan yang memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bubuhan Multi Sejahtera Sungai Buluh Kabupaten Batang Hari

DAFTAR PUSTAKA

Anggoro, Toha. 2009. *Metode Penelitian.* Jakarta: Universitas Terbuka.

Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: CAPS.

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana

Suwatno, Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam*

Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Cv. Alfabeta. Syofian

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Yusuf, R., & Lahinta, A. 2019. Peningkatan Kapasitas UMKM Kabupaten Gorontalo Utara dalam Meningkatkan Penjualan Melalui Strategi Pemasaran Digital. *Jurnal Sibermas (Sinergi Pemberdayaan Masyarakat)*, 8(2), 219-223. https://doi.org/10.37905/sibermas.v8i2.8218