

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Kerja terhadap Peningkatan Kualitas Produksi di TV Sumsel (PT. TIVI Indonesia Inter Medianet Group) Palembang

Siti Shara Aliyah¹⁾, Muhammad Wadud²⁾, Meilin Veronica³⁾

^{1),2),3)} Universitas Indo Global Mandiri, Indonesia

Email : sharaaliyah19@gmail.com¹⁾, wadud@uigm.ac.id²⁾, meilin.veronica@uigm.ac.id³⁾

Abstract

This study aims to analyze the effects of human resource development and work ability on improving the quality of production on TV Sumsel Palembang. Samples were selected using the saturated sample technique. Data of 60 respondents were collected through a questionnaire and analyzed employing the multiple linear regression method. The results of the investigation exhibit that partially each human resource development and work ability has a significant effect on increasing the quality of production. These empirical findings can provide benefits for TV Sumsel Palembang. The leader of the company should optimize human resource development and employee work abilities factors to improve production quality.

Keywords: Human Resource Development, Work Ability, Production Quality, Human Resource Management

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset penting suatu perusahaan yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Disinilah dituntut adanya peranan penting pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam perusahaan, apapun bentuk dan tujuannya, perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia.

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, menuntut setiap perusahaan mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan perusahaan. Di era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan perusahaan, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik. Penekanan pada sumber daya manusia sebagai modal berharga dalam perusahaan mencerminkan tekanan lebih pada sumber daya tak berwujud daripada yang nyata.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi

setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai.

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan dukungan atas upaya perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian terdapat keterkaitan yang erat antara kemampuan dengan usaha pencapaian tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan dalam hal ini TV Sumsel (PT. Tivi Indonesia Inter Medianet Group) Palembang

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam peningkatan Kualitas Produksi di TV Sumsel (PT. Tivi Indonesia Inter Medianet Group) Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh Kemampuan Kerja dalam peningkatan Kualitas Produksi di TV Sumsel (PT. Tivi Indonesia Inter Medianet Group) Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Kerja dalam peningkatan Kualitas Produksi di TV Sumsel (PT. Tivi Indonesia Inter Medianet Group) Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan Kualitas Produksi di TV Sumsel (PT. Tivi Indonesia Inter Medianet Group) Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja dalam peningkatan Kualitas Produksi di TV Sumsel (PT. Tivi Indonesia Inter Medianet Group) Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Kerja dalam peningkatan Kualitas Produksi di TV Sumsel (PT. Tivi Indonesia Inter Medianet Group) Palembang.

2. Kajian Literatur

2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Definisi senada dikemukakan oleh Mondy and Noe didalam artikel Yustiono (2016) sebagai berikut: Pengembangan SDM adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Tujuan pengembangan sumber daya manusia yaitu

1. Meningkatkan produktivitas kerja

Program pengembangan yang dirancang dengan baik akan membantu meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kuantitas kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena meningkatnya technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang bersangkutan.

2. Mencapai efisiensi

Efisiensi sumber-sumber daya organisasi akan terjaga apabila program pengembangan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan. Dengan kata lain pemborosan dapat ditekan, karena biaya produksi kecil dan pada akhirnya daya saing organisasi dapat meningkat.

3. Meminimalisir kerusakan

Dengan program pengembangan yang baik, maka tingkat kerusakan barang/produksi dan mesin-mesin dapat diminimalisir karena para pegawai akan semakin terampil dalam melaksanakan tugasnya.

4. Mengurangi kecelakaan

Dengan meningkatnya keahlian/kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas, maka tingkat kecelakanaan pun dapat diminimalisir.

5. Meningkatkan pelayanan

Pelayanan merupakan salah satu nilai jual organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, salah satu tujuan pengembangan sdm adalah meningkatkan kemampuan pegawai dalam memberikan layanan kepada konsumen.

Indikator – indikator pengembangan sumber daya manusia :

Indikator dari Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Manullang (2018:10) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia
3. Pengelolaan sumber daya manusia

2.2 Kemampuan Kerja

Menurut Hasibuan (2005, p94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Tujuan kemampuan kerja yaitu

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam organisasi.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
6. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan- kebutuhan bawahannya.

Indikator – indikator kemampuan kerja

Dalam penelitian Raharjo, Paramita & Warso (2016) indicator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Pengetahuan (knowledge) Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun

keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2. Pelatihan (training) Proses Pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu

3. Pengalaman (experience) Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki

4. Keterampilan (skill) Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan

5. Kesanggupan Kerja Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

2.3 Kualitas Produksi

Menurut Kotler dan Armstrong (2014:11), kualitas produksi adalah kemampuan sebuah produk dalam memperagakan fungsinya, hal ini termasuk keseluruhan durabilitas, reliabilitas, ketepatan, kemudahan pengoperasian, dan reparasi produk, juga atribut produk lainnya. Dibawah ini adalah beberapa tujuan kualitas produksi diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk menghasilkan suatu produk (barang atau jasa).
2. Untuk menjaga keberlangsungan hidup suatu perusahaan.
3. Untuk memberikan nilai tambah atau value terhadap suatu produk.
4. Untuk bisa mendapatkan keuntungan, sehingga akan tercapai tingkat kemakmuran yang diinginkan.
5. Untuk mengganti sebuah produk yang rusak, kadaluarsa atau telah habis.
6. Untuk dapat memenuhi permintaan pasar, baik itu dari pasar domestik maupun internasional.

Menurut Martinich dalam Badri (2011:63), ada enam indikator dari dimensi kualitas produksi :

1. Performance (hal terpenting bagi pelanggan yaitu apakah kualitas produk menggambarkan keadaan yang sebenarnya atau apakah pelayanan diberikan dengan cara yang benar).
2. Range and type of features (selain fungsi utama dari suatu produk dan pelayanan pelanggan sering kali tertarik pada kemampuan/keistimewaan yang dimiliki produk dan pelayanan).
3. Reliability dan durability (kehandalan produk dalam penggunaan secara normal dan berapa lama produk dapat digunakan hingga perbaikan diperlukan).
4. Maintainability and Serviceability (kemudahan untuk pengoperasian produk dan kemudahan perbaikan maupun ketersediaan komponen pengganti).
5. Sensory Characteristic (penampilan, corak, rasa, daya tarik, bau, selera, dan beberapa faktor lainnya mungkin menjadi aspek penting dalam kualitas).
6. Ethical profile and image (kualitas adalah bagian terbesar dari kesan pelanggan terhadap produk dan pelayanan).

3. Metodologi Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Kuantitatif. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017:23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data primer. Data primer diperoleh secara langsung. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil pembagian kuesioner terhadap responden.
2. Data sekunder. Data ini diperoleh melalui buku – buku, berita online, jurnal dan artikel yang relevan dengan kepatuhan syariah, transparansi, akuntabilitas perusahaan serta dokumen yang berasal dari perusahaan yang dapat diakses melalui web perusahaan.

3.1 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada para karyawan Kuesioner dibuat dalam bentuk pernyataan dengan lima butir opsi jawaban untuk setiap pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala pengukuran Likert dimana skor 5 merupakan nilai tertinggi dan skor 1 merupakan nilai terendah.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di TV Sumsel (PT. Tivi Indonesia Inter Medianet Group) Palembang yang berjumlah 60 orang. Sedangkan Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang keseluruhan dari populasi.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara Pengembangan SDM (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kualitas Produksi (Y). Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS.23.0, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil uji regresi linear berganda

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.842	3.798		3.907
	PengembanganSDM	.269	.110	.189	3.533
	Kemampuan_Kerja	.424	.116	.452	3.665
					Sig.
					.000
					.031
					.001

a. Dependent Variable: Kualitas_Produksi

Sumber : Data Output program SPSS

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui hasil analisis regresi yang diperoleh, yaitu koefisien untuk variabel Pengembangan SDM sebesar 0,269 dan untuk variable Kemampuan Kerja sebesar 0,424 dengan konstanta sebesar 14,842. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 14.842.+ 0,269 X_1 + 0,424 X_2 + e$$

Hasil analisis adalah sebagai berikut:

- Nilai a (konstanta) sebesar 14,842 yang artinya jika Pengembangan SDM (X_1) dan Kemampuan Kerja(X_2) nilainya 0, maka tingkat kinerja Kualitas Produksi terhadap Pengembangan SDM dan Kemampuan Kerja adalah sebesar 14,842.
- Nilai koefisien (b_1) regresi variabel Pengembangan SDM menunjukkan angka sebesar 0,269 dan arah positif artinya apabila variabel Pengembangan SDM (X_1) meningkat satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kualitas Produksi (Y) terhadap variabel Pengembangan SDM yaitu sebesar 0,269 satu satuan.
- Nilai koefisien (b_2) variable Kemampuan Kerja menunjukkan angka sebesar 0,424 dan arah positif artinya apabila variabel Kemampuan Kerja(X_2) meningkat satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kualitas Produksi(Y) terhadap variabel Kemampuan Kerja yaitu sebesar 0,343 satuan.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini dimana nilai t hitung dari hasil pengujian didapatkan t (3.533) dan nilai sig. 0,031 < 0,05 sementara nilai koefiesn korelasinya sebesar 32% yang berarti pengembangan SDM yang dilakukan pihak TV Sumsel Palembang sudah cukup baik, dan berpengaruh secara positif signifikan dalam meningkatkan kualitas produksi TV Sumsel Palembang.

Maka demikian hasil penelitian ini memiliki hasil penelitian yang relevan dimana nilai t hitung dari hasil pengujian didapatkan t (3.665) dan nilai sig. 0,001 < 0,05 yang artinya hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan kualitas produksi di TV Sumsel Palembang, sesuai dengan pendapat George Terry dan Leslie (2000;253) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kualitas produksi salah satunya adalah kemampuan fisik dan mental.

Pengaruh pengembangan sdm dan kemampuan kerja terhadap peningkatan kualitas produksi secara bersama-sama dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 2. Hasil uji determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.320	.296	1.854

a. predictors: (constant), kemampuan_kerja, pengembangan sdm

Dimana berdasarkan tabel 2 diatas, besarnya angka R square adalah 0,320 angka tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen yaitu Pengembangan SDM dan Kemampuan Kerja sebesar 32 % sementara untuk hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai signifikan sbesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat peneliti simpulkan bahwa Pengembangan SDM dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan Kualitas Produksi.

Daftar Pustaka

- Andi Masse Dadang. 2018. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*.
- Andri Budhi Nugroho. 2012. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris Di Sukoharjo*
- Arta Adi Kusuma. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*
- Emillia Nurdin, Andi Basru Wawo, Lilis Julia. 2018. *Pengaruh Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada badan pengelola keuangan dan aset daerah Kota Kendari)*.
- Esti Monalis, Wehelmina Rumawas, Tinneke M. Tumbel. 2020. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Kurniawan, Asep. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Epistemologi Filsafat Islam* .Jurnal Studi Keislaman, Volume 17 Nomor1.Cirebon : IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
- Lucia Maduningtias, Putri Nilam Kencana, Oki Iqbal Khair. 2019. *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera Kelurahan Kedaung Pamulang Tangerang Selatan-Banten*.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)