



Pengaruh Strategi Pengembangan Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Intan Garut Garut

Andri Mohamad Nuroni¹; Cici Hendrayani²

¹Universitas Garut
andri.mnuroni@uniga.ac.id

Abstract

This study aims to determine empirically about the influence of development strategies and employee quality on employee performance of PDAM Tirta Intan Garut Pusat. This research is a descriptive study, which describes the state of the development strategy and the quality of employees at PDAM Tirta Intan Garut Pusat. Data collection methods used through questionnaires and interviews. The sample used was 83 employees. The sampling technique was using the census method (saturated sample). Data analysis used descriptive analysis and hypothesis testing with multiple linear regression. The statistical test results show that: (1) there is a significant influence between development strategies on employee performance as indicated by the sig value ($0.001 < 0.005$); (2) there is a significant influence between employee quality on employee performance as indicated by the sig value ($0.000 < 0.005$); (3) there is a significant influence between development strategy and employee quality on employee performance as indicated by a sig value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Development Strategy, Employee Quality, Employee Performance.*

1. Pendahuluan

Faktor yang membuat sebuah organisasi dinilai sukses, suatu factor penunjang SDM yang begitu penting bagi sebuah organisasi, karena didalamnya terdapat proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atau pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan, sampai dengan pemutusan hubungan kerja, hal itu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi organisasi.

Menyadari pentingnya strategi pengembangan dalam mendukung kesuksesan sebuah organisasi tentu dilihat dari pelatihan, pendidikan, pengembangan keterampilan, pembinaan, recruitment, dan melalui perubahan system. Demi berjalannya suatu organisasi dengan baik, manajer diharapkan mampu, mempengaruhi bawahannya dalam menerapkan strategi – strategi yang telah dibuat dan diterapkan pada bawahannya agar strategi – strategi itu dapat berjalan sesuai tujuan yang ditentukan dalam perusahaan. Pendekatan ini dimaksudkan untuk mengetahui akan kualitas karyawan yang dibutuhkan agar dapat beradaptasi dengan cepatnya perubahan kapabilitas karyawan serta lingkungan bisnis untuk mendukung tujuan strategi sebuah organisasi. Dalam suatu organosasi tentu terdapat suatu pengembangan dan kualitas karyawan yang dimna sangat penting sebab dengan pengembangan itulah perusahaan dapat maju dan berkembang. Tujuan dari kualitas karyawan itu adalah untuk memperbaiki prestasi kerja karyawan dalam mencapai hasil kerja karyawan.

Hal ini tentu diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Karena dengan strategi pengembangan yang baik dilakukan oleh perusahaan tentu akan meningkatkan kinerja

karyawan dan kinerja perusahaan. Sedangkan dengan kualitas karyawan yang di terapkan oleh perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan kualitas karyawan ini mampu menciptakan keterampilan, keahlian, ketekunan, dan keuletan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh PDAM tirta intan garut pusat ini yaitu dapat dilihat dari kinerja karyawan yang kurang optimal dikarenakan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kualifikasi kemampuan yang dimiliki serta jabatan yang dimiliki. Hal tersebut diduga disebabkan oleh beberapa factor diantaranya factor strategi pengembangan dimana terdapat permasalahan kurangnya pengadaan pelatihan kerja bagi karyawan baru serta karyawan yang sudah lama bekerja pada PDAM. Selain faktor strategi pengembangan terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kualitas karyawan dimana terdapat permasalahan kurangnya pengadaan pemberian pendidikan bagi karyawan yang sudah berpotensi atau sudah memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Penyelenggaraan pengembangan karyawan dilakukan oleh PDAM Garut Pusat untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat berjalan dengan baik. Tetapi untuk strategi pengembangan dan kualitas karyawan ini baru dilakukan lagi oleh pihak PDAM Garut Pusat yang sebelumnya pernah dilakukan namun tidak terlaksana dengan baik selama beberapa tahun kebelakang, namun saat ini pengembangan karyawan di PDAM Garut Pusat mulai dilakukan kembali agar kinerja karyawan di PDAM Garut Pusat dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan PDAM Garut.

Seharusnya dalam proses penyelenggaraan pengembangan karyawan PDAM Garut Pusat harus lebih memahami kebutuhan akan pengetahuan dan keterampilan karyawannya, karena pengembangan karyawan penting dan bermanfaat dalam menciptakan SDM berkualitas tinggi, sehingga semua pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Sumber daya manusia menjadi salah satu upaya dalam pengembangan karyawan dengan memberikan arahan pada karyawan agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Maka penulis menyusun karya ilmiah dengan mengambil judul Pengaruh Strategi dan Pengembangan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Pada PDAM Tirta Intan Garut Pusat.

2. Tinjauan Pustaka

Strategi Pengembangan

Mondy & Noe dalam *Human Resource Management* (1995) Pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Kualitas Karyawan

Soekidjo Notoatmodjo (dalam Lang, 2012) menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek nonfisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan.

Dari uraian diatas kualitas karyawan menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kualitas fisik dan kualitas non fisik dimana kualitas non fisik menyangkut kecerdasan, mental dan kemampuan bekerja. Sedangkan untuk kualitas fisik menyangkut kesehatan dan produktif seorang karyawan. Diadakannya program – program kesehatan mampu meningkatkan kualitas fisik karyawan. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan non fisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2012:9)

Kerangka Pemikiran

Strategi pengembangan karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan karena dengan strategi pengembangan kualitas karyawan ini perusahaan mampu menciptakan karyawan yang berkualitas dan pengetahuan tinggi serta memiliki kompetensi yang baik. Di dalam strategi pengembangan ini terdapat metode metode atau program – program yang baik yaitu dengan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja serta keterampilan dan keahlian yang dimiliki.

Hal ini dapat disimpulkan strategi pengembangan SDM atau karyawan adalah perencanaan mengenai bagaimana kualitas sumber daya manusia yang dapat berkembang ke arah yang lebih baik, meningkatkan kemampuan kerja, skill serta memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. (Mondy & Noe dalam *Human Resource Management*, 1995).

Oleh karena strategi pengembangan karyawan dan kualitas karyawan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan karena dengan adanya strategi pengembangan karyawan tentu akan meningkatkan kualitas karyawan dari mulai keterampilan, keahlian, kompetensi, pengetahuan serta meningkatkan kecerdasan yang dimiliki oleh karyawan sehingga menimbulkan kualitas karyawan yang baik. Hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja perusahaan karena karyawan memiliki kualitas yang baik sehingga mampu memberikan kontribusi yang baik dan meningkatkan produktivitas perusahaan itu sendiri.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:54) menyatakan bahwa: “Metode deskriptif merupakan suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisa dan membuat kesimpulan yang berlaku umum”.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara strategi pengembangan dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder berupa hasil pengisian kuesioner yang disebarkan kepada responden serta data lainnya seperti data hasil wawancara dan data karyawan.

Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh strategi pengembangan dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang sebelumnya dilakukan pengujian analisis deskriptif, transformasi data, serta pengujian hipotesis yaitu uji validitas dan uji realibilitas, dan dalam penelitian ini untuk pengolahan data menggunakan SPSS versi 20 for windows.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut merupakan penjelasan hasil analisis statistik dari seluruh variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Variabel yang diteliti dalam penelitian adalah strategi pengembangan dan kualitas karyawan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang diukur dengan menggunakan metode regresi linier berganda.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variable independen dengan variable dependen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen Y. yang bertujuan untuk mencari pengaruh antar variable. Dimana memiliki pengaruh positif atau negative. Serta untuk mengetahui kenaikan dan penurunan masing – masing variable. Berikut hasil dari uji analisis regresi linear berganda dari software SPSS 20 for windows dapat dilihat pada Tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 1: hasil perhitungan regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.945	5.039		2.172	.033
1 Strategi Pengembangan	.330	.099	.305	3.341	.001
Kualitas Karyawan	.476	.093	.470	5.142	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 10.945 + 0.330 X_1 + 0.476 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 0,10.945 berarti strategi pengembangan sama dengan 0 (Nol). Nilai koefisien regresi strategi pengembangan sebesar 0,330 menunjukkan bahwa jika nilai strategi pengembangan mengalami kenaikan sebesar 1 point. Sedangkan kualitas karyawan bersifat tetap maka besarnya kinerja karyawan akan bertambah 0,330 atau 33%. Dan nilai koefisien regresi kualitas karyawan sebesar 0,476 menunjukkan jika nilai kualitas mengalami kenaikan 1 point sementara strategi pengembangan bersifat tetap maka kinerja karyawan bertambah menjadi 0,476 atau 48%.

Uji Signifikan Parsial

Dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dihasilkan nilai uji signifikansi secara parsial antara strategi pengembangan, kualitas karyawan dan kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 : Analisis korelasi parsial strategi pengembangan, kualitas karyawan dan kinerja karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.945	5.039		2.172	.033
1 Strategi Pengembangan	.330	.099	.305	3.341	.001
Kualitas Karyawan	.476	.093	.470	5.142	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui uji signifikansi secara parsial antara variabel Strategi Pengembangan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah nilai t_{hitung}

3,34 sedangkan nilai t_{tabel} 1,99 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kualitas Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah nilai t_{hitung} 5,14 sedangkan nilai t_{tabel} 1,99 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Karyawan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Signifikansi Simultan

Dengan menggunakan bantuan SPSS dapat dihasilkan nilai uji signifikansi secara simultan antara strategi pengembangan, kualitas karyawan dan kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3: Analisis uji simultan strategi pengembangan, kualitas karyawan dan kinerja karyawan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	840.725	2	420.362	20.228	.000 ^a
Residual	1662.521	80	20.782		
Total	2503.245	82			

- a. Predictors: (Constant), Kualitas Karyawan, Strategi Pengembangan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui uji signifikansi secara simultan antara Strategi Pengembangan (X1), Kualitas Karyawan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah nilai F_{hitung} 20,22 sedangkan nilai F_{tabel} 3,11 dengan nilai sig. 0,0000 karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai sig. $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan dan kualitas karyawan bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh strategi pengembangan dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat hasil skoring tertinggi pada variabel Strategi Pengembangan adalah terdapat pada indikator meningkatkan produktivitas yang merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan. sedangkan nilai skoring terendah variabel Strategi Pengembangan terdapat pada indikator keahlian. Oleh sebab itu, disarankan agar para karyawan senantiasa meng-*upgrade* keahlian yang dimiliki sehingga dapat mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Adapun hasil skoring tertinggi pada variabel Kualitas Karyawan terdapat pada indikator kemampuan bekerja yang merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. dan hasil skoring terendah untuk variabel Kualitas Karyawan terdapat pada indikator mental. Oleh sebab itu, diupayakan kepada para karyawan untuk dapat meningkatkan mentalitas yang dimiliki.

Sedangkan Variabel Kinerja Karyawan memiliki hasil skoring tertinggi pada indikator penggunaan waktu, adapun penggunaan waktu biasanya ditunjukkan oleh para karyawan yang senantiasa menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya sehingga kuantitas pekerjaan yang dihasilkan akan optimal, dan hasil skoring terendah pada variabel kinerja karyawan terdapat pada indikator kewajiban. Oleh sebab itu, disarankan agar perusahaan dapat memperhatikan kedisiplinan para karyawan, sehingga dapat menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Bohlander, George., Snell, Scott. (2010). *Principles Of Human Resource. Management, 15 Th*
ed. Mason, OH: south western
- David, Freed, R. 2011. *Strategic Management Strategi Konsep*,
Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Gomes, Fouston C. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Binarupa Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi \$ BPFE Jogjakarta
- Hasibuan, Melayu S.P. 2008 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara, Jakarta
- Hunger, Wheelen, 2003. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi.
- Kaplan, Robert, S., & Norton, David,P. 2001 *The Strategy Focused Organization ; How Balanced Scorecard Companies Thrive In The New Business Enviornment*. Massachusetts,Harvard Business School Press.
- Lestrai, 2005. *Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali*. Skripsi Ilmu Sosial Universitas Negri Semarang.
- Lutfiani, 2006. *Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)*. Skripsi Manajemen Perkantoran Universitas Negri Semarang.
- Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Melati, 2011. *Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai*. Skripsi Manajemen Universitas Diponogoro
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*, Penerbit Lepkhair. Ternate
- Priansa, 2016. *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA cv.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sevilla, et. al, 2007. *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: FEUI
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode penelitian kuantitatif,kualitatif, dan R&D*. Badnung: ALVABETA.cv.
- Vandayuli, 2004. "*Quality Performance dan Komitmen Organisasi*", Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen. Vol. 4 No. 3
- Willson and Heyyel. 1987. *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.
- Wungu & Brotoharjo, 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta: PT Raja Grafindo Pustaka.

Sumber Internet:

- _____,2016. *Strategi Pengembangan SDM* dalam <http://www.pelatihan-sdm.net/strategi-pengembangan-sdm/>. Diakses pada 10 desember 2016
- _____,2016. *Pengertian Manajemen Sumber Daya* dalam <http://tipsserbaserbi.blogspot.co.id/2015/03/pengertian-manajemen-sumber-daya.html><https://razerw3b.wordpress.com/2008/03/17/sumber-daya-manusia/> diakses pada 20 desember 2016
- _____,2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* dalam <http://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengembangan-sumber-daya-manusia.html>. Diakses pada 20 desember 2016
- _____,2016. *Strategi Sumber Daya Manusia* dalam <https://rusdintahir.wordpress.com/2011/11/18/strategi-sumber-daya-manusia/>. Diakses 30 desember 2016
- _____,2016. *Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli* dalam <http://adaddanuartablogspot.blogspot.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>. Diakses pada 15 januari 2016
- _____,2016. *Pengertian Strategi Menurut Para Ahli* dalam www.pengertianahli.com/2013/12/pengertian-strategi-menurut-para-ahli.html. Diakses pada 15 januari 2016
- _____,2016. *Pengertian Indikator Faktor Mempengaruhi Kinerja* dalam <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>. Diakses pada 02 februari 2016
- _____,2016. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja* dalam https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja#Faktor-Faktor_Yang_Mempengaruhi_Kinerja. Diakses pada 02 februari 2016
- _____,2016. *Kinerja Karyawan Definisi Faktor Yang Mempengaruhi* dalam <http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-faktor-yang.html>. Diakses pada 15 februari 2016
- _____,2016. *Strategi Pengembangan SDM* dalam <http://pakarkinerja.com/cara-membuat-strategi-pengembangan-sdm/>. Diakses 20 februari 2016