

## Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taekwang Subang

Tegar Lesmana\*, Rini Lestari

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*tegarlesmana07@gmail.com, rini.lestari@unisba.ac.id

**Abstract.** In every company has a goal to develop the company through the implementation of the whole and culture and to get a big profit. It must have several resources that support it, one of which is employees. Good employee performance is supported by good quality human resources as well. The purpose of this study was to determine the quality of human resources, employee performance at PT Taekwang Subang and to examine the effect of the quality of human resources on employee performance at PT Taekwang Subang. The research method used in this study is a verification method with a quantitative approach. Sources of data used in this study is primary data sources obtained from employees of PT Taekwang Subang. The sampling technique in this study was random sampling by distributing 85 questionnaires to employees of PT Taekwang Subang. The results of this study indicate that the quality of human resources is included in the "Very Good" Criteria, and employee performance is included in the "Very Good" criteria. In addition, the hypothesis testing used in this study is a simple regression analysis with results showing that the quality of human resources has an effect on employee performance at PT Taekwang Subang.

**Keywords:** *Quality of Human Resources, Employee Performance.*

**Abstrak.** Dalam setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mengembangkan perusahaannya melalui penerapan seluruh nilai dan budaya serta untuk mendapat keuntungan yang besar. Hal tersebut harus memiliki beberapa sumber daya yang mendukungnya, salah satunya karyawan. Kinerja karyawan yang baik didukung dengan kualitas SDM yang baik juga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kualitas sdm, kinerja karyawan pada PT Taekwang Subang serta untuk menguji pengaruh kualitas sdm terhadap kinerja karyawan pada PT Taekwang Subang. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang diperoleh dari karyawan PT Taekwang Subang. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah random sampling dengan menyebarkan 103 kuisioner kepada karyawan PT Taekwang Subang dan diterima sebanyak 85 responden. Hasil Penelitian ini menunjukkan kualitas SDM termasuk pada kriteria "Sangat Baik", dan kinerja karyawan termasuk pada kriteria "Sngat Baik". Selain itu pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan hasil yang menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taekwang Subang.

**Kata Kunci:** *Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.*

## A. Pendahuluan

Di era globalisasi ini banyak perusahaan yang bersaing dengan ketat terlihat dari munculnya perusahaan-perusahaan besar menambah pasar persaingan. Untuk mengatasinya perusahaan harus memiliki beberapa sumber daya yang dapat mendukungnya, salah satunya yaitu karyawan. Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik didukung dengan kualitas SDM yang berkualitas dalam perusahaan, karena dengan adanya SDM yang baik karyawan mampu berkompeten dan memiliki kualitas baik, serta keterampilan yang mumpuni, dan berdaya saing tinggi dalam mendukung kesempurnaan produktivitas dan aktivitas perusahaan dalam persaingan global saat ini.

Akhir-akhir ini beberapa perusahaan banyak yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), seperti pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. memutuskan untuk mengurangi jumlah karyawan hingga 62 persen dikarenakan banyaknya karyawan yang sudah tidak lagi produktif dan efektif dalam bekerja sehingga perusahaan banyak mengalami kerugian (Silmy, 2021). Adapun hadist yang mengajarkan agar umat manusia dalam menjalankan atau melaksanakan sesuatu harus secara tepat, terarah, jelas dan tuntas :“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas”.(HR. At-Thabrani).

Berangkat dari kinerja karyawan di beberapa perusahaan banyak yang tidak efektif lagi, berarti terdapat masalah dalam sumber daya manusia (SDM) yang tidak memadai. Di Indonesia sendiri kualitas sumber daya manusia (SDM) dikatakan belum optimal, sebagaimana Indonesia konsisten menjadi salah satu negara dengan peringkat hasil PISA terendah (Nadiem, 2021). Faktor yang menjadi penting dalam peringkat PISA yaitu pendidikan. Latar belakang pendidikan penting dalam menunjang sumber daya manusia yang berkualitas dan bertaraf di dalam perusahaan. Maka dari itu upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia harus terus-menerus ditingkatkan.

Salah satu organisasi yang telah melakukan pengembangan aset manusia adalah PT Taekwang Subang. PT Taekwang Subang adalah organisasi yang memproduksi sepatu merek NIKE. PT Taekwang Subang mempunyai banyak kemajuan, perusahaan tersebut mempunyai karyawan sekitar lebih dari 5000 pekerja, sebagian besar dari itu karyawan-karyawannya masih dibawah umur dan tidak mempunyai pendidikan yang memadai. Jadi bisa dikatakan kinerja karyawannya tidak efektif dikarenakan faktor pendidikan yang melatarbelakanginya (Epi, 2021).

Kemampuan karyawan hanya dapat dicapai ketika mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Widodo (Kharis, 2010:8).

Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Merisa et al (2017) bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kualitas SDM yang baik, memiliki perilaku baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel, dan dapat berhubungan baik antara karyawan satu dengan lainnya maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “bagaimana kualitas sumber daya manusia pada PT Taekwang Subang, bagaimana kinerja karyawan pada PT taekwang Subang dan apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taekwang Subang?”. Selanjutnya tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia pada PT Taekwang Subang.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Taekwang Subang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Taekwang Subang.

## B. Metodologi Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan. metode dalam penelitian ini verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu datanya berbentuk angka dan dapat diolah untuk di analisis dengan

perhitungan statistik dalam pengujian hipotesis. Adapun metode verifikasi yaitu untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang akan diambil menggunakan perhitungan statistik. Pengukuran variabelnya menggunakan skala ordinal. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer karena peneliti membagikan kuisisioner kepada para responden untuk mengetahui tanggapan secara fakta responden mengenai variabel bebas maupun variabel terikat. Teknik Pengumpulan data penelitian ini dengan memberikan kuesioner kepada responden PT Taekwang Subang yang terkait dengan indikator yang ada pada penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Taekwang Subang berjumlah sekitar 2000 karyawan. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling dengan pendekatan simple random sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini selain menggunakan analisis deskriptif juga menggunakan regresi linear berganda dengan mengolah data menggunakan program SPSS 23.0.

Pengujian instrumen pada penelitian ini memakai uji validitas dan realibilitas, sebelum ke uji selanjutnya transform data menggunakan MSI (Metode Succesive Interval), uji normalitas, analisis regresi sederhana, Uji t dan Uji Koefisien Determinasi.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Analisis Statistik Deskriptif

Dalam melakukan pengujian hipotesis dan menggunakan data primer, peneliti mengirimkan kuesioner kepada responden yang termasuk dalam target populasi dan menjadi unit analisis pada penelitian ini, yaitu karyawan PT Taekwang di Kota Subang.

**Tabel 1.** Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

No	Item Pernyataan	Total Skor	Kriteria
1	Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan.	377	Sangat Baik
2	Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.	392	Sangat Baik
3	Memiliki kemampuan dan penguasaan di bidangnya.	379	Sangat Baik
4	Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh	393	Sangat Baik
5	Memiliki semangat kompetisi yang tinggi.	406	Sangat Baik
6	Memiliki sifat keterbukaan yang dilandasi rasa tanggung jawab.	400	Sangat Baik
Total Skor		2347	Sangat Baik

Sumber: Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas yang menjelaskan dimensi dan indikator dari variabel Kualitas Sumber Daya Manusia di PT Takewang Subang, diperoleh hasil bahwa skor tertinggi terletak pada indikator pernyataan memiliki semangat kompetisi yang tinggi dengan skor 406 dan termasuk kriteria sangat baik. Sedangkan skor terendah terletak pada indikator memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan, dengan perolehan skor 377 yang termasuk dalam kriteria sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT Taekwang Subang memiliki kualitas sumber daya manusia yang sangat baik.

**Tabel 2.** Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	Total Skor	Kriteria
1	Memiliki tingkat kesalahan yang kecil dalam melakukan pekerjaan.	374	Sangat Baik
2	Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan.	387	Sangat Baik
3	Jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai target.	385	Sangat Baik
4	Tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan.	394	Sangat Baik
5	Tingkat ketidakhadiran yang sedikit.	402	Sangat Baik
6	Selalu hadir tepat waktu jauh dari keterlambatan.	409	Sangat Baik
Total Skor		2351	Sangat Baik

Sumber: Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas yang menjelaskan dimensi dan indikator dari variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, diperoleh hasil bahwa skor tertinggi terletak pada indikator pernyataan Selalu hadir tepat waktu jauh dari keterlambatan dengan skor 409 dan termasuk kriteria sangat baik. Sedangkan skor terendah terletak pada indikator Memiliki tingkat kesalahan yang kecil dalam melakukan pekerjaan, dengan perolehan skor 374 yang termasuk dalam kriteria sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT Taekwang Subang memiliki kinerja yang sangat baik.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji tingkat validitas suatu alat ukur berupa kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Kualitas SDM

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,714	0,213	Valid
2	0,678	0,213	Valid
3	0,578	0,213	Valid
4	0,557	0,213	Valid
5	0,588	0,213	Valid
6	0,460	0,213	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS v23, 2022

Dari Tabel di atas terlihat bahwa nilai R Hitung lebih besar dari R Tabel. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Kualitas SDM valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,483	0,213	Valid
2	0,354	0,213	Valid
3	0,603	0,213	Valid
4	0,444	0,213	Valid
5	0,429	0,213	Valid
6	0,463	0,213	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS v23, 2022

Dari Tabel di atas terlihat bahwa nilai R Hitung lebih besar dari R Tabel. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas di tunjukan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih.

**Tabel 5.** Uji Realibilitas

Variabel	Reliabilitas		
	Cronbach's Alpha	r kritis	Kesimpulan
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,638	0,600	<b>Reliabel</b>
Kinerja Karyawan	0,648	0,600	<b>Reliabel</b>

Dari tabel di atas, hasil uji reliabilitas instrumen penelitian variabel Kualitas SDM menunjukkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,638 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,60 (rkritis). Hal yang sama ditunjukkan oleh item pernyataan variabel kinerja karyawan. Nilai Cronbach's alpha diperoleh sebesar 0,648 dan jika dibandingkan dengan nilai rkritis 0,60, maka nilai Cronbach's alpha lebih besar dari nilai rkritis.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian koefisien regresi, apabila model regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari pengujian hipotesis masih meragukan.

**Tabel 6.** Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14322786
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.047
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.178 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan SPSS v23, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dan disajikan diatas, bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,178 untuk variabel kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Dapat diartikan data tersebut telah melebihi syarat dari One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu  $\alpha = 0,05$  dan dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas SDM dan kinerja karyawan terdistribusi normal.

### Analisis Regresi Sederhana

Uji analisis regresi sederhana dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Taekwang Subang ataupun menganalisis hipotesis yang telah dibuat.

**Tabel 7.** Analisis Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.336	1.614		9.503	.000
	TOTAL_X	.140	.082	.183	1.696	.044

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Pengolahan SPSS v23, 2022

Berdasarkan hasil output pada tabel diatas, maka model persamaan sederhana dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 15,336 + 0,140 \text{ SDM}$$

Dari hasil persamaan regresi sederhana tersebut, masing-masing variabel dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 15,336 yang diartikan bahwa jika variabel bebas dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan yang dihasilkan sebesar 15,336
2. Koefisien regresi Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu sebesar 0,140 menyatakan apabila variabel Kualitas Sumber Daya Manusia meningkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,140.

## Uji t

Uji t pada dasarnya untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel 8.** Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.336	1.614		9.503	.000
	TOTAL_X	.140	.082	.183	1.696	.044

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v23, 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas, maka penentuan hipotesis dengan uji parsial sebagai kualitas sumber daya manusia diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagaimana diperoleh hasil bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki nilai signifikansi sebesar 0,044, yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  yaitu 0,05. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

## Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 9.** Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.166 <sup>a</sup>	.028	.016	2.16678

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v23, 2022

Dari tabel diatas bahwasanya nilai koefisien determinasi dari variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia adalah 0,28 atau 28 %. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan di PT Taekwang Subang dengan tingkat pengaruhnya sebesar 28%.

## D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Kualitas sumber daya manusia (SDM) pada PT Taekwang Subang termasuk pada kriteria "Sangat Baik". Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan PT Taekwang Subang yang sudah mengimplementasikan dimensi kualitatif mencakup berbagai potensi yang terkandung pada setiap manusia mencakup pikiran (ide), pengetahuan, sikap dan keterampilan yang memberi pengaruh terhadap kapasitas kemampuan manusia untuk melaksanakan pekerjaan yang produktif
2. Kinerja Karyawan pada PT Taekwang Subang termasuk pada kriteria "Sangat Baik". Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang dapat mengimplementasikan dengan baik seperti kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu.
3. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Taekwang

Subang. Hal tersebut memperlihatkan bahwa semakin baik kualitas sumber daya manusia yang ada maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Taekwang Subang.

### **Acknowledge**

Alhamdulillah puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala nikmat yang telah diberikan sehingga dapat terselesaikannya penelitian ini. Dan tak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini khususnya kepada Ibu dan Bapak yang rela mengorbankan banyak waktu, tenaga dan pikiran. Tak lupa peneliti juga mengucapkan banyak terima kasih kepada pembimbing Ibu Dr. Rini Lestari, SE, M.Si, Ak, CA yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan dalam penelitian ini. Terima kasih untuk Rizka Oktavianti dan teman teman seperjuangan yang selalu ada kapan saja.

### **Daftar Pustaka**

- [1] Kharis, Abdul. 2010. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pada PT. Avia Avian."
- [2] Widi, Widodo, Djefris Deddy, and Aryani Wardhani Eka. 2010. *Moralitas, Budaya Dan Kepatuhan Pajak*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Rabius Tsani, Aulia. 2021. Analisis Penerapan Total Quality Management dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan, *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(1).
- [4] Sofianty, Diamonalisa, and Rini Lestari. 2020. *Modul SPSS*. Bandung: Unisba.
- [5] Merisa. 2015. "Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen." *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi* IV(1):131–35.