

## PEMANFAATAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HUBUNGANNYA DENGAN PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI

Jopinus Saragih

Fakultas Ekonomi, Universitas Efarina, Indonesia  
jopinuss@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian Pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan Hubungannya dengan Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai bertujuan untuk mengetahui memanfaatkan dan mengembangkan sumberdaya manusia secara maksimal, mengetahui langkah-langkah yang akan ditempuh dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja karyawan perkebunan Lonsom dan mengetahui hubungan pemanfaatan dan pengembangan sumberdaya manusia dengan peningkatan produktivitas kerja. Lokasi penelitian ini adalah PT. PP London Sumatera, Tbk. Dalam proses penerimaan pegawai/karyawan dilaksanakan secara selektif, dengan harapan agar tercapai pelaksanaan kegiatan perusahaan sebagaimana mestinya, sehingga perusahaan dapat berkembang dan memberikan kesejahteraan bagi perusahaan dan pegawai / karyawan. Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan ini telah ditempuh berbagai cara, antara lain dengan memperhatikan prestasi kerja pegawai/karyawan, memberikan promosi jabatan, memperhatikan kesejahteraan pegawai, memberikan latihan dan bimbingan dan sebagainya.

**Kata Kunci :** Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja Pegawai

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi atau badan usaha untuk mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan pimpinan dalam mengelola badan usaha tersebut. Kegiatan yang akan dilaksanakan dan keputusan akhir yang akan diambil

pimpinan perusahaan haruslah diarahkan untuk mencapai tujuan. Adapun tujuan perusahaan adalah mencapai profit. Pertumbuhan perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan. Dimana alat untuk mencapai tujuan itu adalah "man" = Manusia, money = uang, material = bahan, method = cara melakukan pekerjaan dan market = pasar". Disamping itu dalam menjalankan kegiatan perusahaan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Pimpinan haruslah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan.

Hidup dan bergeraknya organisasi atau badan usaha pada dasarnya tergantung pada orang-orang yang berada di dalamnya, baik secara pribadi maupun kelompok. Apabila individu dalam organisasi itu bermoral rendah, statis dan saling curiga, maka organisasi tersebut akan tersendat perkembangannya, bahkan tidak akan mampu bertahan hidup.

Hal ini disebabkan unsur manusia yang memegang peranan utama dalam suatu organisasi, yaitu peran sebagai pengembangan misi, sebagai pimpinan dan peran sebagai pekerja. Dalam masing-masing peranannya manusia harus menyadari : dimana ia berdiri dan apa yang harus ia lakukan, apabila seseorang itu merasakan adanya keseimbangan antara tugas dan balas jasa yang diterimanya maka aktivitas dan produktivitas kerjanya akan lebih tinggi.

Untuk lebih tegasnya dapat dikatakan bahwa untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah digariskan perusahaan, akan sangat tergantung pada kemampuan perusahaan, akan sangat tergantung pada kemampuan perusahaan memanfaatkan dan menata faktor

manusianya (pemanfaatan dan pengembangannya) hingga produktivitas kerja mereka meningkat, yang pada akhirnya memberikan keuntungan bagi perusahaan sehingga dapat menjamin kontinuitas perusahaan dan kemampuan bersaing di pasar.

Dengan melihat betapa pentingnya peran serta faktor manusia dalam suatu perusahaan, hal inilah yang melatarbelakangi penulis tertarik untuk mengetahui secara lebih dekat tentang "pemanfaatan sumber daya manusia dan hubungannya dengan peningkatan produktivitas kerja dan akhirnya terhadap meningkatnya pendapatan.

### 1.2. Identifikasi Masalah

Mengingat dalam suatu penelitian banyak dijumpai permasalahan-permasalahan, maka sebelum merumuskan masalah penelitian, terlebih dahulu penulis akan mengidentifikasi masalah-masalah yang mungkin dibahas yang berkenaan dengan penelitian ini :

1. Bagaimana memanfaatkan dan mengembangkan sumberdaya manusia secara maksimal.
2. Bagaimana langkah-langkah yang akan ditempuh dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja karyawan perkebunan Lonsum
3. Bagaimana hubungan pemanfaatan dan pengembangan sumberdaya manusia dengan peningkatan produktivitas kerja.

### 1.3. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh dapat bermanfaat dan berhasil guna untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan peneliti khususnya bidang akan diteliti, maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan dan bagi lembaga yang bersangkutan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja
2. Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman penulis tentang pengelolaan sumberdaya manusia.

### 1.4. Kerangka Berpikir

Sudah merupakan suatu kepastian, bahwa setiap kegiatan pasti mempunyai tujuan. Demikian pula halnya dengan

proses pengembangan tenaga kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya, agar kualitas tenaga kerja dapat lebih ditingkatkan.

Secara garis besar faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, terbagi atas 2 yaitu :

1. Faktor Ekstern
2. Faktor Intern

### 1.5. Hipotesis

Hipotesis sebagai dugaan sementara yang kebenarannya harus diuji sebelum data-data yang dibutuhkan belum terkumpul. Dengan demikian yang menjadi jawaban sementara terhadap masalah pokok diatas, yang akan dibuktikan dalam penelitian ini sebagai hipotesis adalah sebagai berikut :

Ada hubungan yang positif dan signifikan antara pemanfaatan dan pengembangan sumberdaya manusia dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan perkebunan Lonsum.

## METODE PENELITIAN

### 2.1. Metode dan Tempat Penelitian

Penelitian ini di lakanakan di PT. Perkebunan Lonsum di kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan mulai Bulan Juli sampai Bulan Agustus 2017, Perkebunan ini sangat sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh peneliti, sebab di PT. Perkebunan Lonsum ini peneliti ingin mengetahui analisis pendayagunaan dan pembinaan sumberdaya manuia dalam hubungannya dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

### 2.2. Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja pada PT. Perkebunan Lonsum di Kecamatan Tamora Kabupaten Deli serdang, penarikan sampel dilakukan dengan metode Purposive Random Sampling atau secara sengaja. Adapun yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pad PT. Perkebunan Lonsum sebanyak 30 orang dari 30 populasi

### 2.3. Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dapat diperoleh dari hasil wawancara dengan petani dengan menggunakan daftar pertanyaan (Quisioner) yang telah disusun terlebih dahulu. Sedangkan data sekunder diperoleh dari lembaga-lembaga terkait dan dari buku literature yang relevan serta jurnal yang mendukung penelitian ini.

### 2.4. Metode Analisis data

Berdasarkan kepada pendapat di atas, maka untuk mengubah data kualitatif menjadi kuantitatif, penulis menyederhanakan skala Likert di atas menjadi empat kategori skala penilaian option angket, yaitu :

- Untuk option "a" diberi nilai 3
- Untuk option "b" diberi nilai 2
- Untuk option "b" diberi nilai 1

Untuk menentukan tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan rumus kolerasi product Moment dengan rumus :

$$r = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh besarnya nilai kolerasi hasil perhitungan (r) sebesar 0,694. Sedangkan besarnya nilai (r) dalam tabel kolerasi adalah 0,278 untuk N = 30 dan signifikan 5 % (tingkat kepercayaan 95 %). Dengan demikian berarti hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian yaitu : " ada hubungan yang positif dan signifikan antara pendayagunaan dan pemanfaatan sumberdaya manusia dengan peningkatan produktifitas kerja karyawan pada PT.PP London Sumatera Indonesia Tbk. Dapat diterima kebenarannya sebab besarnya nilai r (hitung) > r (tabel) atau 0,694 . 0,278.

Dari penelitian yang telah dilaksanakan maka ditemukan beberapa temuan antara lain :

1. Dalam proses penerimaan karyawan/pegawai dilaksanakan secara selektif, dengan harapan agar tercapai pelaksanaan kegiatan perusahaan sebagaimana mestinya, sehingga perusahaan dapat berkembang dan memberikan kesejahteraan bagi perusahaan dan pegawai/karyawan.
2. Dalam penilaian prestasi kerja, pimpinan PT.PPLondon Sumatera Indonesia Tbl. Berpedoman kepada beberapa faktor :
  - Kesetiaan pegawai/karyawan pada perusahaan.
  - Tanggung jawab pegawai atau karyawan terhadap perusahaan.
  - Ketaatan terhadap perintah atau intruksi.
  - Kejujuran dan prakarsa
3. Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan ini telah di tempuh berbagai cara antara lain dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai, memberikan latihan dan bimbingan dan sebagainya.
4. Berdasarkan pengamatan penulis, ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai atau karyawan, yaitu :
  - Faktor psikis, yang terdiri dari mental, kedisiplinan dan kemauan untuk bekerja.
  - Faktor lingkungan, yang meliputi kondisi lingkungan kerja, syarat – syarat kerja dan pengaruh kondisi kehidupan pada umumnya.

Setelah data di peroleh dan dikumpulkan, maka selanjutnya data tersebut diolah. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tabulasi seluruh data ke dalam bentuk tabel frekuensi. Kemudian data – data itu di analisa dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Data tentang aspek pendayagunaan dan pembinaan sumber daya manusia variabel (X).

No Sampel	NOMOR ITEM										Jumlah	Nilai Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	26	2,60
2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	24	2,40
3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	24	2,40
4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	23	2,30
5	2	3	2	2	1	2	1	2	3	3	21	2,10
6	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	24	2,40
7	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	25	2,50
8	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	24	2,40
9	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	22	2,20
10	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	24	2,40
11	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	25	2,50
12	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	24	2,40
13	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	23	2,30
14	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	26	2,60
15	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	24	2,40
16	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	26	2,60
17	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	25	2,50
18	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	23	2,30
19	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	24	2,40
20	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	24	2,40
21	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	26	2,60
22	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	26	2,60
23	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	25	2,50
24	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	24	2,40
25	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	25	2,50
26	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	25	2,50
27	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	22	2,20
28	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	22	2,20
29	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	25	2,50
30	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	25	2,50

Data tentang aspek peningkatan produktivitas kerja pegawai variabel (Y)

No Sampel	NOMOR ITEM					JUMLAH	NILAI RATA-RATA
	1	2	3	4	5		
1	3	3	3	3	2	14	2,80
2	3	2	3	2	3	13	2,60
3	3	2	2	2	3	12	2,40
4	2	3	3	3	2	13	2,60
5	3	3	2	3	2	13	2,60
6	3	3	2	3	2	13	2,60
7	3	2	2	1	3	11	2,20
8	2	3	2	3	3	13	2,60
9	2	3	3	2	2	12	2,40
10	3	3	3	2	2	13	2,60
11	2	2	2	2	3	11	2,20
12	2	2	2	2	3	11	2,20
13	3	2	2	1	2	11	2,20
14	3	3	3	2	3	14	2,80
15	3	3	3	2	3	14	2,80
16	3	3	2	2	3	13	2,60
17	3	2	3	2	3	13	2,60
18	3	3	2	2	3	13	2,60
19	2	3	3	3	3	14	2,80
20	2	3	3	2	2	12	2,40
21	2	3	2	2	2	11	2,20

22	3	3	2	3	2	13	2,60
23	3	3	2	3	3	14	2,80
24	2	3	2	2	2	11	2,20
25	2	2	2	3	2	11	2,20
26	2	2	3	2	2	11	2,20
27	3	2	3	3	3	14	2,80
28	3	2	3	3	3	14	2,80
29	3	3	2	2	2	12	2,40
30	2	3	2	2	2	11	2,20

Tabulasi Data Jawaban Sampel

No. Sampel	X	Y	X.Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
1	2,60	2,80	7,28	6,76	7,84
2	2,40	2,60	6,24	5,76	6,76
3	2,40	2,40	5,76	5,76	5,76
4	2,30	2,60	5,98	5,29	6,76
5	2,10	2,60	5,46	4,41	6,76
6	2,40	2,60	6,24	5,76	6,76
7	2,50	2,20	5,50	6,25	4,48
8	2,40	2,60	6,24	5,76	6,76
9	2,20	2,40	5,28	4,48	5,76
10	2,40	2,60	6,24	5,76	6,76
11	2,50	2,20	5,50	6,25	4,48
12	2,40	2,20	5,28	5,76	4,48
13	2,30	2,20	5,06	5,29	4,48
14	2,60	2,80	7,28	6,76	7,84
15	2,40	2,80	7,28	6,76	7,84
16	2,60	2,60	6,76	6,76	6,76
17	2,50	2,60	6,50	6,25	6,76
18	2,30	2,60	5,98	5,29	7,76
19	2,40	2,80	6,72	5,76	5,76
20	2,40	2,40	5,76	5,76	4,48
21	2,60	2,20	5,72	5,76	6,76
22	2,60	2,60	6,76	5,76	7,84
23	2,50	2,80	7,00	6,25	4,48
24	2,40	2,20	5,28	5,76	4,48
25	2,50	2,20	5,50	6,25	4,48
26	2,50	2,20	5,50	6,25	7,84
27	2,20	2,80	6,16	4,48	7,84
28	2,20	2,80	6,16	4,48	5,76
29	2,50	2,40	6,00	6,25	4,48
30	2,50	2,20	5,50	6,15	6,76

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh besarnya nilai kolerasi hasil perhitungan (r) sebesar 0,694. Sedangkan besarnya nilai (r) dalam tabel kolerasi adalah 0,278 untuk N = 30 dan signifikan 5 % (taraf kepercayaan 95 %). Dengan demikian berarti hipotesis yang dirumukan dalam penelitian yaitu "Ada hubungan yang positif dan signifikan antara pemanfaatan dan pengembangan sumberdaya manusia dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk dapat diterima kebenarannya sebab

besarnya nilai r (hitung) > r (tabel) atau 0,94 > 0,278.

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan manajemen sumber daya manusia sangat penting. Hal ini karena secara umum manajemen di definisikan sebagai suatu seni untuk mencapai tujuan dengan mengkoordinir orang lain. Namun Prof. Oei Liang Loe memberikan definisi manajemen sebagai berikut :

"Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengontrolan dari human dan natural

resources (terutama human resource) untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Manullang, 1982).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Dalam proses penerimaan pegawai/karyawan dilaksanakan secara selektif, dengan harapan agar tercapai pelaksanaan kegiatan perusahaan sebagaimana mestinya, sehingga perusahaan dapat berkembang dan memberikan kesejahteraan bagi perusahaan dan pegawai / karyawan.
2. Upaya untuk meningkatkan roduktivitas kerja di perusahaan ini telah ditempuh berbagai cara, antara lain dengan memperhatikan prestasi kerja pegawai/karyawan, memberikan promosi jabatan, memperhatikan kesejahteraan pegawai, memberikan latihan dan bimbingan dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta
- Alex S, Nitisemito. 2011. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya Manusia). Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta
- Budi W. Soetjipto. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Editor A Usmara. Penerbit Amara Books. Ghalia Indonesia
- Dharma, Surya. 2012. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Moehariono, 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Rivai, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisike 6, PT. Raja GrafindoPersada, Depok
- Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakankelima). PT RefikaAditama. Bandung
- Sutikno, Sobry M. 2014. Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan. Edisi Pertama Lombok: Holistica.
- Thoah, Miftah. 2013. kepemimpinan dalam Manajemen. Edisi 1, PT Raja Grafindo. Jakarta