

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Dukungan Bisnis PT Sucofindo Cabang Medan

Weny Rivanka

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Korespondensi penulis: wenyrivanka10@gmail.com

Nuri Aslami

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: nuriaslami@uinsu.ac.id

Abstract. *In life in the world of work there are bound to be things that contradict employees' performance of their work. Of course, there are still odd things found while working that do not immediately support the values of a job, with this, human resources have a very important role and need to be given serious attention. Employees or employees are human resources who are very vital in improving the performance or even progress of an organization. This research was conducted with the aim of finding out the extent of the influence of human resource development on employee performance in the business support section of PT Sucofindo Medan Branch. The results of research carried out in the business support section of PT Sucofindo Medan Branch, which used an interview method with office employees, the researchers obtained results, which turned out to be by all means and development of human resources in this office such as training, evaluating and improving performance makes human resources in this office better. By using qualitative methods through interview techniques with employees in the business support section of PT Sucofindo Medan Branch, it is hoped that the data received will be data that can be trusted and has good value. Apart from that, the researcher also refined it by looking for several references from previous studies so that the content of the results produced would be even better.*

Keywords: *Human Resources Development, Employee Performance*

Abstrak. Dalam kehidupan di dunia kerja pasti terdapat hal-hal yang bertolak belakang dengan kinerja para pegawai terhadap pekerjaannya. Tentu, masih ditemukan suatu hal yang janggal pada saat bekerja yang semerta-mertatidak mendukung nilai-nilai terhadap suatu pekerjaan, dengan hal tersebut sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan perlu diberikan perhatian yang serius. Pegawai atau karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat vital dalam meningkatkan kinerja atau bahkan kemajuan sebuah organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada bagian dukungan bisnis PT Sucofindo Cabang Medan. Hasil dari penelitian yang dilakukan pada bagian dukungan bisnis PT Sucofindo Cabang Medan yang mana dengan metode wawancara kepada pegawai kantor tersebut, maka peneliti mendapatkan sebuah hasil, yang mana ternyata dengan segala cara dan pengembangan pada sumber daya manusia pada kantor ini seperti pelatihan, pengevaluasian serta peningkatan kinerja menjadikan sumber daya manusia pada kantor ini menjadi lebih baik. Dengan menggunakan metode kualitatif melalui teknik wawancara kepada pegawai pada bagian dukungan bisnis PT Sucofindo Cabang Medan, diharapkan data yang diterima menjadi data yang dapat dipercaya dan memiliki nilai yang baik. Selain itu, peneliti juga menyempurnakan dengan mencari beberapa referensi dari penelitian-penelitian sebelumnya agar hasil yang dibuat akan lebih baik lagi isinya.

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

PT SUCOFINDO adalah penyedia jasa-jasa Inspeksi, Supervisi, Pengkajian, dan Pengujian (ISPP) yang tidak terbatas hanya di sektor agrobisnis atau perdagangan, namun juga menambah ke sektor-sektor lain seperti industri, perminyakan dan gas bumi, pertambangan, kehutanan, dan kelautan, sejak tahapan pra investasi, sampai kepada tahapan produksi dan distribusi. Pelanggan jasa ini terdiri dari pelaku bisnis di tingkat nasional dan internasional, pemerintah Indonesia, pemerintah negara-negara sahabat, dan lembaga- lembaga donor internasional. Dalam memberikan layanan jasa, PT SUCOFINDO ditunjang oleh 2994 pegawai professional di bidangnya yang tersebar di 48 lokasi pelayanan dan 26 laboratorium di kota- kota strategis di seluruh Indonesia, termasuk di Medan. Karyawan SBU INCO di seluruh Indonesia berjumlah 374 orang, yang terdiri dari 33 orang di kantor pusat dan 341 orang yang berada di area, representative office, dan liaison office di seluruh Indonesia. PT SUCOFINDO juga mengembangkan jaringan kerja di tingkat internasional dengan menjalin kemitraan strategis dengan perusahaan inspeksi global. Di samping itu PT SUCOFINDO juga merupakan anggota dari lembaga profesional dan asosiasi bisnis ditingkat nasional dan internasional.

Dalam setiap organisasi, dapat dikatakan bahwa salah satu aset paling berharga adalah manusia yang berperan sebagai karyawan, pekerja dan pegawai. Lamun dengan semakin berkembangnya teknologi yang mampu menggantikan sejumlah pekerjaan manusia tentu masih banyak aktivitas yang sangat memerlukan interaksi manusia, hal itu disebabkan oleh beberapa tugas yang tidak bisa dikerjakan oleh robot atau bahkan mesin. Karena hal itu, sumber daya manusia dianggap sebagai kekayaan yang sangat berharga dalam sebuah organisasi, karena hanya manusialah yang memiliki kapasitas untuk berfikir secara logis dan rasional (In et al: 1957). Dengan adanya peran sumber daya manusia, maka dapat memberikan hasil yang sangat berkualitas terhadap sebuah organisasi, bagi organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentu saja akan dapat lebih cepat mencapai kinerja secara optimal sesuai yang diinginkan oleh organisasi tersebut, baik oleh pegawai individu atau bahkan kelompok dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, dalam menghadapi perubahan yang sangat cepat terjadi dalam sebuah organisasi diharapkan sumber daya manusia memiliki kualitas serta kapasitas untuk mengenali sebuah perubahan, menganalisis dampak bagi organisasi serta merumuskan sebuah strategi untuk merespon sebuah perubahan tersebut. Peran manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi tidak hanya sebagai pengurus sistem administrasi, tetapi juga berfokus

pada pengembangan potensi individu supaya mereka mampu menunjukkan kreatifitas serta inovasi dalam menjalani tugas.

Kinerja merujuk pada beberapa rangkaian serta tindakan yang dilakukan atau bahkan tidak dilakukan oleh tim dalam sebuah organisasi. Beberapa potensi yang dimiliki untuk mempengaruhi kontribusi tim terhadap oorganisasi, termasuk salah satunya kualitas pelayanan yang diberikan. Meningkatkan kinerja pegawai merupakan strategi yang sangat penting bagi organisasi yang bercita-cita untuk mengembangkan kualitas karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai sebuah kesuksesan dengan strategi meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memahami serta menetapkan tujuan kinerja pegawai dengan lebih spesifik, supaya mampu bersaing dengan pesaing di organisasi yang sama. Organisasi sangat perlu memiliki yang kompetitif serta sulit untuk diikuti. Keunggulan yang seperti ini hanya bisa diciptakan oleh pegawai yang memiliki jiwa produktifitas yang tinggi, inovatif, cekatan, kreatif, semangat dan juga setia. Hal ini hanya bisa dicapai dengan peningkatan sumber daya manusia dengan cara memperhatikan lingkungan kerja yang cocok. Organisasi tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan selalu memperhatikan beberapa faktor antara lain seperti pengetahuan, kapasitas individu, keterampilan, dukungan organisasi serta dedikasi yang diberikan. Kinerja pegawai yang dibentuk melalui proses penguatan mental serta dedikasi yang diberikan terhadap tugas yang telah mereka lakukan, menghasilkan sesuatu yang nyata untk dilihat dan diukur dalam jumlah tertentu. Akan tetapi, dalam beberapa situasi, hasil dari sebuah proses mental ini tidak dapat diukur atau bahkan diamati secara mata telanjang. Contohnya saja dalam beberapa gagasan-gagasan yang mengarah pada pemecahan masalah serta konsep yang inovatif untuk layanan baru atau bahkan penemuan tentang cara kerja yang sangat efisien.

Bidang dukungan bisnis pada PT Sucofindo Cabang Medan merupakan salah satu bidang yang membahas, mengurus segala fungsi umum Sucofindo. PT Sucofindo cabang medan merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang inspeksi, pengujian, sertifikasi, konsultasi dan pelatihan. Agar dapat meningkatkan hasil dari kinerja pegawainya, pada bagian dukungan bisnis PT Sucofindo Cabang Medan perlu melakukan peningkatan kinerja pegawai guna melanjutkan aktivitas pegawai yang lebih efektif dan efisien. Faktor yang menjadi dampak paing besar yaitu tenaga manusia itu sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil serta kompeten dan berpengetahuan luas dibidangnya, bagian dukungan bisnis PT Sucofindo Cabang Medan perlu untuk menjalankan sebuah program peningkatan kualitas

sumber daya manusia. Dengan adanya penerapan program tersebut, sangat diharapkan para pegawai dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berimbas terhadap pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat sebagai konsumen. Memberikan layanan secara maksimal kepada konsumen tentu akan membawa manfaata yang besar pada bagian dukungan bisnis PT Sucofindo Cabang Medan, bukan hanya terpaku dalam hal ekonomi tetapi dalam membangun kepercayaan konsumen terhadap pelayanan yang telah diberikan oleh bagian dukungan bisnis PT Sucofindo Cabang Medan.

Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada PT Sucofindo Cabang Medan, masih banyak pegawai yang harus ditingkatkan kualitas kinerjanya. Maka dari itu, berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Dukungan Bisnis PT Sucofindo Cabang Medan”**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif melalui wawancara kepada beberapa pegawai pada bagian dukungan bisnis PT Sucofindo Cabang Medan, diharapkan data yang diterima menjadi sebuah data yang dapat dipercaya serta memiliki manfaat dan nilai yang baik. Adapun menurut Denzin & Lincoln (1994) penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan sebuah fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan serta dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka. Sedangkan penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah (Walidin, Saifullah & Tabrani, 2015: 77). Sebagai tambahan, menurut Imam Gunawan menyatakan makna dari penelitian kualitatif dimulai sejak dari pengamatan secara langsung di lapangan, dengan berdasarkan situasi alamiah bukan dimulai. Sebagai tambahan, menurut Imam Gunawan menyatakan makna dari penelitian kualitatif dimulai sejak dari pengamatan secara langsung di lapangan, dengan berdasarkan situasi alamiah bukan dimulaidasarkan teori yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu (Rachmawati, 2007).

Pengetahuan untuk dapat mendalami tentang deskripsi serta interpretasi secara menyeluruh merupakan sebuah keuntungan yang utama dari penelitian kualitatif. Penelitian ini juga memiliki sebuah dasar teoritis yang sangat konsisten dengan data, subjektif dan sangat efisien dalam menggali pandangan audiens saat berinteraksi secara langsung. Pada proses analisis sangat memerlukan pengetahuan yang unik. Penulis memastikan bahwa informasi yang diterima dari narasumber diambil secara cermat. Penelitian ini juga bersifat melingkar, batas antara fakta serta kebijakan menjadi kabur serta cakupan penelitian yang terbatas dan tidak cocok untuk tujuan yang lebih spesifik (Albanjari & Tanjung, 2019).

Dalam penyusunan artikel ini beberapa metode yang diterapkan peneliti antara lain:

- 1) Observasi, yaitu suatu tindakan yang menggandakan proses analisis untuk merangkum maupun menghimpun sebuah informasi secara relevan.
- 2) Pendekatan wawancara, yaitu teknik pengumpulan data primer agar peneliti dapat memperoleh penjelasan secara mendalam dan juga terstruktur.
- 3) Merujuk pada literatur yang didapatkan dari berbagai sumber, termasuk laporan, peraturan, hukum, arsip serta bahan-bahan pendukung lainnya yang menggambarkan pandangan beberapa ahli yang berkaitan dengan penelitian serta pendokumentasian dilakukan untuk memperoleh data sekunder (Aryanti, 2020).

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data kualitatif yang sering digunakan untuk penelitian. Karakteristik dari sebuah teknik wawancara adalah eksplorasi secara mendalam serta melakukan observasi secara menyeluruh terhadap sebuah fenomena yang dijadikan sebagai bahan penelitian. Wawancara dilakukan dengan melibatkan dua orang dengan salah satu sebagai pewawancara dan selebihnya sebagai narasumber (Hofisi dkk, 2014). Meskipun dengan demikian tidak menutup kemungkinan wawancara dapat dilakukan lebih dari dua orang yang disebut dengan wawancara kelompok. Adapun data yang diperoleh pada umumnya bersifat kualitatif yaitu dari sikap, perilaku serta opini dari narasumber terhadap suatu fenomena dari penelitian (Galvin, 2015). Prinsip umum dalam teknik wawancara dengan metode kualitatif yaitu tidak memaksakan agenda serta rangka kerja partisipan, melainkan untuk mengikuti arah yang diinginkan oleh partisipan. Pendekatan ini digunakan untuk mencerminkan sudut pandang partisipan agar sesuai dengan penelitian (Hirawati & Andayani, 2021).

Selain dengan metode wawancara, penelitian ini juga menggunakan studi pustaka yang merupakan metode pengumpulan data dengan cara memahami serta mempelajari teori-teori dari

berbagai macam literatur yang berhubungan dengan penelitian ini. Pengumpulan data ini menggunakan cara dengan mencari informasi dengan berbagai sumber contohnya seperti buku akademis, jurnal, laporan penelitian, tulisan-tulisan ilmiah, regulasi, ensiklopedia dan juga riset-riset yang sudah pernah dilakukan dalam bentuk media cetak ataupun elektronik.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan serta memperhatikan hubungan kinerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan (Gerry Dessler, 2015:31)

Manajemen sumber daya manusia yaitu memanfaatkan sekelompok individu untuk mencapai target organisasi. Akibatnya, para pimpinan disetiap level perlu terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Pada intinya, semua pimpinan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan melalui pendekatan lain dengan memerlukan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif serta efisien (Ismail, 2016).

Manajemen sumber daya manusia melibatkan sebuah penyusunan serta implementasi rencana terpadu yang bertujuan untuk memaksimalkan pemanfaatan terhadap sumber daya manusia supaya tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Pendekatan manajemen sumber daya manusia menggambarkan suatu strategi serta penerapan pola manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan serta pengawasan dalam semua aspek operasional yang terkait dengan sumber daya manusianya. Langkah-langkah dalam sebuah manajemen sumber daya manusia melibatkan tahap perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, penempatan termasuk juga salah satunya promosi, demosi, perpindahan, evaluasi terhadap kinerja, pemberian hadiah, aspek terhadap hubungan industrial hingga pengakhiran kontrak kerja pegawai. Adapun tujuan utamanya yaitu mengoptimalkan partisipasi yang produktif dari sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi agar mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif (Findarti, 2018).

Pengembangan merupakan fungsi operasional kedua dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan pegawai (lama dan baru) harus terencana dan berkesinambungan. Agar setiap pengembangan dapat berlangsung dengan baik, maka terlebih dahulu harus dicantumkan pada program pengembangan karyawan. Pengembangan potensi terhadap sumber daya yang berhubungan atas ketersediaan terhadap peluang dan perkembangan dari pembelajaran,

menciptakan program-program pelatihan yang mencakup atas tahap perencanaan, pelaksanaan serta penilaian terhadap program-program tersebut. Pengembangan adalah suatu tindakan yang mendukung untuk merencanakan serta meningkatkan pertumbuhan seseorang secara optimal (Widjaja & Supriyatna, 2020)

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses mempersiapkan individu untuk mengambil tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam suatu organisasi, perkembangan ini biasanya dikaitkan dengan peningkatan keterampilan intelektual dan emosional yang diperlukan untuk bekerja lebih baik (Priansa, 2015:146). Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah upaya, untuk mengembangkan kualitas serta kemampuan terhadap sumber daya manusia melalui sebuah proses perencanaan pendidikan, pelatihan serta pengelolaan tenaga kerja(pegawai) untuk mencapai sebuah hasil yang optimal.

Sebuah organisasi memerlukan pelaksanaan terhadap pengembangan sumber daya manusia agar skill, keahlian dan kapasitas pegawai sejalan dengan kebutuhan pekerjaan di dalam sebuah organisasi. Adapun menurut pandangan (Dessler, 2003:305) menekankan bahwa pengembangan terhadap sumber daya manusia diambil dari pendekatan khusus dalam mengubah struktur organisasi, dimana pegawai tersebut bertanggung jawab untuk merancang serta melaksanakan perubahan melalui dukungan konsultan yang profesional. Peningkatan atas kemampuan pegawai bisa dicapai dengan cara memperluas karir melalui pendidikan serta pelatihan yang diikuti.

(Moeheriono, 2014:95) berpendapat bahwa kinerja(performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan terhadap suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebuah organisasi, yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui serta diukur, jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh sebuah organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan atau target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur terhadap keberhasilannya. sedangkan menurut (S.P. Hasibuan, 2014 : 34) mengemukakan kinerja(prestasi kerja) adalah sebuah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Adapun penilaian kinerja adalah sistem formal untuk meninjau serta mengevaluasi kinerja para individu atau tim dalam menjalankan tugas-tugasnya

secara optimal.

Keterkaitan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja telah dibuktikan dalam berbagai penelitian salah satunya yang dilakukan oleh (Dharma, 2013:80) Tujuan pengembangan merupakan tujuan pribadi yang berkaitan dengan apa yang perlu dilakukan dan dipelajari seseorang dalam rangka meningkatkan kinerja dengan memperluas pengetahuan dan keterampilan. Oleh karena itu, tujuan akhir pengembangan sumber daya manusia adalah menciptakan pegawai yang berkinerja lebih tinggi dengan meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai pegawai..

Alya Syafiqah dalam sebuah penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Diklat Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kota Makassar, menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis koefisien regresi, pendidikan yang dimiliki oleh setiap pegawai serta pelatihan yang diikuti oleh setiap pegawai ternyata mampu meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Makassar adalah pendidikan, hal ini disebabkan karena memiliki nilai koefisien regresi 0,722 yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel pelatihan yakni sebesar 0,370.

Afifah Husnul Khotimah dan Aditya Wardhana pada penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat, menunjukkan kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah sebesar 76,8% dan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan metode kuantitatif menggunakan analisis deskriptif.

Muhammad Syukron dkk dalam penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau, menunjukkan dengan metode pengambilan sampel menggunakan kuisioner atau angket dengan pengujian hipotesis yang dilakukan dengan analisis regresi linier untuk hipotesis 1, 2, 3, 4 dan 5, serta analisis jalur untuk hipotesis 6 dan 7 melalui program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

kerja. (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. (3) Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. (7) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening.

Andi Supriadi dalam pada penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Wajo, menunjukkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis korelasi sederhana yang digunakan untuk mengetahui hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan. dari hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten wajo dan berada dalam kategori baik. dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kedua variable mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

Apriyati dkk pada penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah, menunjukkan hasil dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Kalimantan Tengah. Variabel lingkungan kerjamerupakan variable yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian memberikan informasi bagi pembuat kebijakan, pemangku kepentingan dan manajemen untuk memperhatikan lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia yang baik dan diartikulasikan dengan baik di organisasi. Dengan metode yang digunakan pada penelitian ini adalah eksplanasi (explanatoryresearch).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian yang telah dilakukan di bagian dukungan bisnis PT Sucofindo Cabang Medan yang mana pada metode wawancara kepada pegawai kantor tersebut, maka peneliti mendapatkan sebuah hasil atas sebuah penelitian yang telah dijalani. Ternyata dengan segala cara dan pengembangan pada sumber daya manusia yang ada pada kantor ini seperti pengevaluasian, pelatihan serta peningkatan kinerja yang menjadikan kantor ini menjadi lebih baik. Sebagaimana pada sebelumnya ada beberapa kekurangan serta kejanggalan, seperti masih terdapat pegawai yang hadir melewati dari jam yang telah ditentukan. Ada pula yang ketika jam istirahat, namun ketika jam istirahat sudah berlalu dan masih banyak yang lewat dari jam kesepakatan kantor hingga terkesan terlambat untuk masuk kantor dari selesai jam istirahat.

Namun ketika peristiwa itu dibahas oleh peneliti pada saat melakukan wawancara kepada pegawai, mereka mengatakan bahwa itu merupakan hal yang biasa dan sudah sangat sering dilakukan padahal kebiasaan ini tidak baik untuk dilakukan apalagi sampai menjadi rutinitas pegawai. Namun disisi lain mereka mengatakan itu bukan hal yang sengaja dilakukan, tetapi dikarenakan ada sebab dan akibatnya. Pada awal mengatakan bahwa hal ini disebabkan oleh belum selesainya kegiatan pagi di rumah masing-masing. Hal ini mengungkapkan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh bagaimana situasi di rumah, keluarga bahkan kekeluargaan. Untuk yang kedua mengatakan bahwa hal ini terjadi karena ketika diperjalanan menuju ke kantor mengalami kemacetan atau bahkan kerusakan kendaraan yang menyebabkan keterlambatan saat bekerja. Tetapi sudah seharusnya hal-hal seperti itu sudah sepatutnya diantisipasi dari diri sendiri agar tidak terlambat saat akan pergi bekerja, karena jika tidak ingin terlambat ada banyak cara untuk dilakukan sehingga hal tersebut balik lagi ke dalam diri sendiri sebagai pegawai yang berkualitas serta totalitas dalam bekerja.

Selanjutnya perilaku lainnya yaitu terlambat ketika kembali ke kantor saat selesai jam istirahat. Diambil saat melakukan wawancara ditemukan bahwa mereka masih merasa sangat lelah dalam bekerja, maka dari itu mereka melanjutkan istirahatnya serta kembali dengan waktu yang sedikit lebih lama dari jam yang telah ditentukan. Padahal pekerjaan yang dilakukan tidak begitu berat, namun disisi lain peneliti mendapat pernyataan dari narasumber lain yang bila disimpulkan bahwa, jika pekerjaan itu terlihat biasa saja namun ternyata beliau mengatakan pekerjaan ini berat karena berisi tanggung jawab, maka dari itu mereka merasa terbebani dengan beban pikiran serta tanggung jawab akan pekerjaan yang harus dilakukan. Dan ada pula sebagian

yang mengatakan bahwa waktu istirahat dijadikan sebagai kesempatan untuk beristirahat dan terkadang ada yang melanjutkan tidur, dan biasanya yang ketiduran inilah yang telat untuk masuk kantor kembali. Namun disisi lain, mereka juga harus mengerti waktu dan pertanggung jawaban atas tugas serta mematuhi peraturan atau jadwal yang telah dibuat dan berlaku di kantor tempat mereka bekerja. Untuk kinerja yang lebih dalam serta detail, dan juga untuk mematuhi baik atau tidaknya hal itu menjadi tanggung jawab pimpinan atau bagian personalia di bagian dukungan bisnis. Karena sudah menjadi salah satu tugas dan tanggung jawab beliau. Dan pernyataan ini hanya diberikan yang umum-umum saja sebagai bahan penelitian.

Karena semua hal telah dirasakan, maka dilakukanlah pengembahan sumber daya manusia melalui pendekatan kepada seluruh pegawai yang bekerja. Dengan merangkul seluruh pegawai serta mencoba melakukan pendekatan yang dapat membantu atas apa yang sedang dirasakan serta mengambil inti dari permasalahan dan membantu untuk menyelesaikan, sekaipun tidak dapat menyelesaikan semuanya, namun jika dengan mengurangi beban mereka terhadap masalah tersebut, diharapkan kinerja lebih optimal dan kembali membaik. Beberapa mengatakan ada bagian tertentu yang mengurus akan hal itu, bisa dikatakan ada masalah yang tidak diungkapkan, namun dengan melakukan pendekatan secara langsung diharapkan dapat mengurangi atau bahkan membantu atas masalah yang sedang dialami. Selanjutnya untuk yang sering kai terkena macaat atau bahkan kerusakan pada kendaraan dengan lokasi kediaman si pegawai ke kantor sangat jauh maka diusahakan untuk mencari atau berpindah tempat tinggal yang lebih dekat dengan kantor, pilihannya bisa dengan rumah kontrakan atau yang lainnya, namun tetap diabntu oleh pihak-pihak yang berwenang pada kantor. Selanjutnya untuk yang merasa pekerjaannya terlau berat, sangat dianjurkan tetap beristirahat ketika lelah, walaupun belum jam istirahat namun dengan ketentuan tetap berada di dalam ruangan serta menjadikan pekerjaan ini nyaman untuk dinikmati serta tetap dilaksanakan. Dengan adanya insentif yang akan ditingkatkan hal ini juga dapat memacu kinerja pegawai agar lebih baik lagi dari sebelumnya.

Selanjutnya yaitu dengan melakukan sebuah pelatihan kembai kepada seluruh pegawai agar menciptakan pegawai yang tidak mudah bosan dan cepat lelah. Karena di dalam pelatihan tersebut diberikan bimbingan atau kiat-kiat agar menjadi pegawai yang sukses berkonotasi maju. Selain itu, perlu adanya evaluasi yaitu dengan dilaksanakan rapat atau morning call seperti yang di lakukan pada PT Sucofindo Cabang Medan yang dilakukan pimpinan kepada pegawainya.

Dengan tujuan agar dapat mengetahui kesalahan dan kekurangan kinerja pegawai serta dapat diperbaiki untuk kedepannya. Dengan semua kenyataan ini pegawai dituntut untuk berubah serta mengevaluasi kinerjanya kembali. Dan pada akhirnya memilih untuk tetap patuh terhadap peraturan serta menjadi seorang pegawai yang produktif terhadap pekerjaannya.

KESIMPULAN

Simpulan dari sebuah penelitian ini adalah ternyata pengembangan sumber daya manusia ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini memiliki perubahan dan tentu saja dapat dirasakan oleh seluruhnya, sebab semuanya sudah sesuai kaidah dan jalan serta aturan juga atas perintah atasan, tentunya dengan perintah yang baik. Hal-hal ini sangat berguna untuk dilakukan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karena dengan mengetahui masalah seseorang dan mencoba membantu, hal itu sangatlah bermanfaat bagi seorang itu sendiri dan juga orang lain. Pelatihan juga sangat baik dilaksanakan agar skill dan kinerja yang dimiliki pegawai tetap bagus dan tidak menurun. Tahap evaluasi juga tak kalah penting karena dengan adanya evaluasi kita dapat mengetahui dimana titik salah dan kekurangan dari seorang pegawai, serta melakukan perbaikan agar lebih optimal demikian juga dengan yang lainnya.

Agar seluruh perusahaan dapat melakukan pengembangan sumber daya manusia demi untuk kemajuan perusahaan itu sendiri serta dapat bersaing dan selalu tetap dalam tujuan yang diinginkan. Karena penelitian yang seperti ini sangat baik, peneliti berharap agar selanjutnya ada peneliti lain yang seperti ini, agar dapat mengambil sebagian bahan untuk keperluan referensi penelitiannya. Pada hal ini peneliti sangat berterimakasih kepada seluruh pihak-pihak yang sudah terlibat didalam penelitian dan meminta maaf bila masih banyak kekurangan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Albanjari, F. R., & Tanjung, A. I. (2019). Konsep Manajemen Syariah Dalam Menghadapi Tantangan Generasi Millennial. *At-Tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 5(2), 296–309. <https://doi.org/10.24952/tijarah.v5i2.1848>
- Apriyati, Sintani, L. Syamsudin, A. Yunikewaty, Christa, U, R. Sambung, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah: *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*.
- Aryanti, S. Z., Nasucha, Y., & Al-Ma'Ruf, A. I. (2020). Mural Art Media FOR Millennials Character Education. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(3), 475–482.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (1994). *Handbook of qualitative research*. Sage Publications, Inc.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid Kedua*, Penerbit PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Dharma, Agus. 2013. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Findarti, F. R. (2018). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(5), 937–946.
- Galvin, R. (2015). “How many interviews are enough? Do qualitative interviews in building energy consumption research produce reliable knowledge?” *Journal of Building Engineering*, Vol. 1, 2-12.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hirawati, H., & Andayani, T. B. N. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3 No. 2(ISSN 1858-1358, E – ISSN 2684 – 7000 lebih).
- Hofisi, C., Hofisi, M., Margo, S. (2014). “Critiquing interviewing as a data collection method.” *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 5(16), 60-64.
- In, P., Berlian, P. T., & Pasifik, K. (1957). The tellurometer. *Australian Surveyor*, 16(7), 429–447. <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>
- Ismail, I. (2016). Faktor-Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang-Batang, Sumenep). *Neo-Bis*, 10(2), 211– 222. <https://journal.trunojoyo.ac.id/neo-bis/article/view/2436/2013>
- Khotimah, A.H. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat: *e-Proceeding Of Management: Vol.5, No.2*.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Priansa, Donni (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:

CV. Alfabeta

- Rachmawati, I. N. (2007). Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(1), 35–40. <https://doi.org/10.7454/jki.v11i1.184>
- Supriadi, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Wajo: *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Puangrimaggalatung (Vol 2, No.1)
- Syafiqah, A. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kota Makassar: *Economic Bosowa Journal*.
- Syukron, M. Hendriani, S. Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau: *Jurnal Daya Saing* (Vol. 8 No. 2).
- Walidin, W., Saifullah, & Tabrani. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif & grounded theory*. FTK Ar-Raniry Press.
- Widjaja, R., & Supriyatna, E. (2020). Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(2), 63. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i2.7523>