

PENGARUH PENGEMBANGAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT ASTRA HONDA MOTOR

Dian Sudiantini¹, Galih Nugroho², Adhelia Yamilla Hafiz³, Sabrina Nur'aeni⁴, Rico Satria⁵
Univesitas Bhayangkara Jakarta Raya¹²³⁴⁵

Email: dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id¹, galihnugroho2345@gmail.com²,
yamilla.hafiz@gmail.com³, Sabrinanurarni10@gmail.com⁴, ricosatria2105@gmail.com⁵

Correspondence			
Email:		No. Telp:	
Submitted: 8 December 2023	Accepted: 17 December 2023	Published: 18 December 2023	

Abstract

Human resources in an agency can have a big influence on the agency, not just regarding the income earned. Whether the quality of human resources in an agency is good or bad will have an impact on the company itself, it will improve and conversely it will get worse depending on the human resources who manage or manage the company. The aim of this research is to determine the effect of development and training on human resources management at PT Astra Honda Motor. The result obtained from this research are that has a significant influence on human resource management at PT Astra Honda Motor with a total of 40.7%. Meanwhile, training has a significant influence on human resource (HR) management at PT Astra Honda Motor with a total of 57.2%. Simultaneously, development and training have a significant influence on human resource management at PT Astra Honda Motor with the calculated $f > f_{table}$, namely $32.439 > 3.28$.

Keywords: development; training; HR management

Abstrak

Sumber daya manusia pada sebuah instansi dapat memberikan pengaruh yang besar pada instansi tersebut, bukan mengenai penghasilan yang diperoleh saja. Baik buruknya kualitas sumber daya manusia pada suatu instansi akan berdampak pada perusahaan itu sendiri, akan membaik dan sebaliknya akan memburuk tergantung pada sumber daya manusia yang mengelola atau memajemen perusahaan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan dan pelatihan terhadap pengelolaan sumber daya manusia pada PT Astra Honda Motor. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap pengelolaan Sumber daya manusia pada PT Astra Honda Motor dengan jumlah 40,7%. Sementara pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada PT Astra Honda Motor dengan jumlah 57,2%. Secara bersamaan, pengembangan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia pada PT Astra Honda Motor dengan jumlah $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $32,439 > 3,28$.

Kata kunci: pengembangan; pelatihan; pengelolaan SDM

Pendahuluan

Sebagai sebuah instansi pada bidang pengindutrian pencipta barang dan produk-produk yakni otomotif atau kendaraan misalnya motor, mobil, serta berbagai peralatan yang berkaitan dengan otomotif, PT Astra Honda Motor memiliki bermacam solusi yang digunakan untuk mencapai dan mewujudkan tujuan-tujuan dan visi serta misi yang hendak dicapai pada perusaah tersebut.

Dalam proses pengoperasiannya, perusahaan ini memiliki citra yang baik di mata publik hingga saat ini dan termasuk ke dalam perusahaan yang dapat dikatakan sudah cukup besar. Pasalnya, perusahaan ini disebut-sebut sebagai perusahaan yang mampu menerapkan strategi cantik dalam memajemen perusahaannya dengan tujuan mengadakan pengembangan serta peningkatan serta mewujudkan kestabilan nilai dan produk-produk yang dihasilkan. Dengan demikian maka perusahaan ini mampu mengambil posisi khusus di hati konsumen atau masyarakat dari produknya yang mempunyai mutu dan nilai yang baik serta memberi manfaat banyak bagi setiap konsumennya.

Saat ini, perkembangan perindustrian otomotif telah berkembang begitu pesat. Hal ini mengacu pada sumber daya manusia dengan diperlukan pada sebuah instansi. Sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kualitas akan siap bersaing serta mampu mengimbangi perkembangan zaman dan segala penghalang dalam kemajuan perindustrian. Seperti yang diketahui saat ini terjadinya peningkatan pada pelayanan yang harus ditingkatkan sehingga menghasilkan produk-produk terbaik yang mampu bersaing dengan produk-produk yang diciptakan perusahaan lain.

Sumber daya manusia pada sebuah instansi dapat memberikan pengaruh yang besar pada instansi tersebut, bukan mengenai penghasilan yang diperoleh saja. Baik buruknya kualitas sumber daya manusia pada suatu instansi akan berdampak pada perusahaan itu sendiri, akan membaik dan sebaliknya akan memburuk tergantung pada sumber daya manusia yang mengelola atau memanajemen perusahaan tersebut. Sementara itu, karyawan selaku sumber daya manusia atau pegawai pada suatu instansi merupakan aset berharga yang dimiliki pada suatu perusahaan. Oleh karena pegawai adalah aset, maka pentingnya memberikan pembinaan serta pelatihan dalam mewujudkan perkembangan kompetensi diri masing-masing karyawan. Pengembangan dan pelatihan yang diadakan memiliki tujuan untuk menciptakan pegawai atau karyawan suatu perusahaan agar lebih mempunyai kemampuan yang mampuni, kompeten, berpengatahuan yang luas, kritis, serta mampu bersaing dengan sumber daya manusia pada perusahaan lain atau pada instansi tertentu.

Sumber daya manusia atau karyawan pada sebuah instansi diartikan sebagai ujung tombak perusahaan, dimana perusahaan akan maju dan berkembang tergantung pada SDM yang dimiliki. Instansi yang memiliki sumber daya manusia dengan kualitas merupakan tugas bagi instansi saat ini masih terbilang cukup rendah. Mengatahui hal tersebut, perusahaan seharusnya mengupayakan setiap karyawannya menjadi lebih berkualitas.

Dalam hal ini, pengembangan dan pekatihan kepada karyawan sangat dibutuhkan mengingat masih minimnya hal tersebut sehingga perlunya pengelolaan kinerja karyawan. Agenda ini diadakan dengan tujuan menjalankan visi misi dan tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan. Hal ini juga berlaku pada karyawan tersebut. setiap karyawan yang mempunyai kualitas yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan sehingga karyawan tersebut memiliki daya saing dan kemampuan yang mampuni.

Pemberian pengembangan dan pelatihan kepada karyawan merupakan salah satu langkah awal membentuk perusahaan semakin maju dan berkembang. Kedua hal tersebut dinilai sangat penting bagi membangun atau membentuk kemampuan para karyawan suatu perusahaan serta memberikan dampak positif bagi perusahaan tersebut. pelatihan atau training merupakan kegiatan yang dilakukan dengan tujuan menciptakan peningkatan pada wawasan serta pengetahuan serta kinerja karyawan itu sendiri. Sementara pengembangan dilakukan dengan tujuan memperbaiki serta meningkatkan wawasan dan kemampuan yang dimiliki tersebut. Agenda pengembangan ini memberikan dampak positif pada perusahaan sebab mampu memberikan peningkatan serta terwujudnya tujuan yang hendak dicapai dalam suatu perusahaan. Diadakannya kegiatan pengembangan dan pelatihan ini dilakukan dengan memberikan kemudahan serta keefektifan kinerja karyawan serta menjaga kesalitibasan kinerja tersebut.

Untuk meningkatkan pelayanan serta produktivitas produksi perusahaan, pengembangan dan pelatihan ini sangat penting dilaksanakan. Selain meningkatkan kinerja karyawan, hal ini penting dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan karir karyawan itu sendiri.

Tinjauan Pustaka

Pengembangan

Pengembangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu agenda yang dilaksanakan dengan tujuan menciptakan dan meningkatkan kualitas individu atau karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan atau menata masa depan jadi lebih baik sehingga perusahaan dan karyawan sebagai sumber daya manusianya mampu bersaing dengan perusahaan lain serta mampu bersaing menciptakan perusahaan lebih maju dan berkembang. Dalam suatu perusahaan atau instansi, pengembangan sumber daya manusia berperan penting dalam mempersiapkan karyawan perusahaan lebih berpotensi dalam menjaga kualitas produk sehingga produk yang dihasilkan lebih membaik dari hari demi hari.

Pelatihan

Pelatihan sangat dibutuhkan bagi karyawan mengingat saat ini daya saing sangat tinggi dimana keterampilan dan kemampuan karyawan menjadi tolak ukur dalam suatu perusahaan. Pelatihan ini dilakukan dengan tujuan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan sebagai sumber daya manusia sehingga dinilai pantas berada dan mempertahankan posisi serta perusahaan agar lebih maju dan berkembang. Selain itu, pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan solidaritas serta sosialisasi karyawan dengan sesamanya atau antar atasan dan bawahan sehingga mengetahui tugas dan tanggung jawabnya berada pada posisi tersebut.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) diartikan sebagai daya manusia berasal dari karyawan pada sebuah instansi. Daya yang dimaksud mencakup bahwasannya karyawan memiliki kekuatan atau energi dalam diri. Hal ini mencakup juga beberapa hal yang dinilai relatif mudah diperoleh hingga pada hal yang sulit diperoleh sekalipun.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu metode yang berlandaskan pada filsafah positivisme untuk mengukur besaran pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dimana mengukur besaran pengaruh pengembangan dan pelatihan terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) PT Astra Honda Motor.

Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui tingkatan besaran pengaruh pengembangan dan pelatihan terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada PT Astra Honda Motor. Pengujian yang dilakukan mendapatkan hasil berikut:

Tabel 1. Koefisien korelasi variabel pengembangan terhadap pengelolaan sumber daya manusia

		pengembangan	Pengelolaan SDM
Pengembangan	Korelasi pearson	1	0,638
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	66	66
Pengelolaan SDM	Korelasi pearson	0,638	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	66	66

Berdasarkan pengujian yang dilakukan maka koefisien korelasi pengembangan terhadap pengelolaan sumber daya manusia dengan nilai r sejumlah 0,638, maka pengembangan mempunyai hubungan yang erat terhadap pengelolaan sumber daya manusia.

Tabel 2. Koefisien determinasi variabel pengembangan terhadap pengelolaan SDM
Model Summary

Model	R	R. Square	Adjusted R. Square	Standar error estimasi
1	0,638	0,407	0,398	2,82856

Nilai pengujian menunjukkan bahwa koefisien determinasi sejumlah 0,407 atau 40,7% sehingga variabel pengembangan mempunyai pengaruh terhadap pengelolaan sumber daya manusia, sementara lebihnya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3. Uji-t Pengaruh pengembangan terhadap pengelolaan sumber daya manusia

Model		Koefisien tidak terstandar		Koefisien berstandar	t	Sig.
		B	Standar error	Beta		
1	(Konstanta)	6,511	2,491	0,638	2,614	0,011
	Pengembangan	0,622	0,094		6,630	0,000

Hasil uji menjelaskan nilai t hitung $> t$ tabel, yakni $6,630 > 2,007$ nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Dengan demikian maka pengembangan memiliki pengaruh terhadap pengelolaan sumber daya manusia secara signifikan dengan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. Koefisien korelasi variabel pelatihan terhadap pengelolaan SDM

		Pelatihan	Pengelolaan SDM
Pelatihan	Korelasi pearson	1	0,573
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	66	66
Pengelolaan SDM	Korelasi pearson	0,573	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	66	66

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien korelasi pelatihan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan nilai r sebesar 0,573 maka pelatihan memiliki hubungan yang erat dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Tabel 5. Koefisien determinasi variabel pelatihan terhadap pengelolaan SDM
Model Summary

Model	R	R. Square	Adjusted R. Square	Standar error estimasi
1	0,572	0,328	0,317	3,01258

Berdasarkan pengujian menjelaskan koefisien determinasi yang diperoleh sejumlah 0,572 atau 57,2% maka pelatihan memiliki pengaruh terhadap pengelolaan sumber daya manusia sejumlah 57,2% sementara untuk lebihnya 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 6. Uji-t Pengaruh pelatihan terhadap pengelolaan SDM
Koefisien

Model		Koefisien tidak terstandar		Koefisien berstandar	t	Sig.
		B	Standar eror	Beta		
1	(Konstanta)	6,849	2,892	0,572	2,368	0,021
	Pelatihan	0,551	0,099		5,583	0,000

Hasil uji menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel yakni $5,583 > 2,007$ maka pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia dimana H_0 ditolak serta H_a diterima.

Tabel 7. Uji-F pengaruh pengembangan dan pelatihan terhadap pengelolaan SDM

Model		Jumlah Kuadrat Total	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	438,229	2	219,115	32,439	0,000
	Residual	425,543	63	6,755		
	Total	863,773	65			

Hasil uji menunjukkan f hitung $>$ f tabel yakni $32,439 > 3,28$ maka pengembangan dan pelatihan mempunyai pengaruh signifikan pada pengelolaan SDM dimana H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulan

Pengembangan memiliki pengaruh terhadap pengelolaan SDM PT Astra Honda Motor dengan jumlah 40,7%. Sementara pelatihan memiliki pengaruh terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) PT Astra Honda Motor dengan jumlah 57,2%. Secara bersamaan, pengembangan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia pada PT Astra Honda Motor dengan jumlah f hitung $>$ f tabel yaitu $32,439 > 3,28$.

Daftar Pustaka

- Abdillah, M., F., 2015. *Strategi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT Astra International Tbk-Honda Cabang Yogyakarta*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta
- Admaja, F., W., A., W. 2020. *Strategi Pelatihan Dan Pengembangan SDM Pada Pt Astra International Tbk-Honda Cabang Yogyakarta*. Laporan Universitas Islam Indonesia
- Busono, G., A. 2016. *Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir*. Muqtashid. 1, (1)
- Cuandra, F., Dkk. 2022. *Penerapan Manajemen Operasional PT Astra Honda Motor Sesuai Perspektif Teori Manajemen Di Masa Pandemi*. Jurnal Optima. 6, (2)
- Febrianti, R. 2021. *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Astra Honda Motor*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Pratama
- La'ia, a., dkk. 2022. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Trikarya Cemerlang Medan*. Jurnal SENASHTK

- Jappi, B., & Setiawan, R. 2015. *Studi Deskriptif Program Pelatihan Pada Pt. Astra International.Tbk- Toyota Sales Operation Cabang Pecindilan Surabaya*. Jurnal Agora. 3, (1)
- Pratama, M., R., P. 2020. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM. 1, (1)
- Ramadhani, F., P., & Abdurrahman, D. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung*. Prosiding Manajemen. 4, (2)
- Utari, J., A., & Mafra, N., U. 2019. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (Lpp) Radio Republik Indonesia (RRI) Palembang*. Jurnal Manivestasi. 1, (1)