

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PERKEMBANGAN PERUSAHAAN PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI (JX) JL. RAYA SUKABUMI KEC. SUKALARANG

Muhamad Fabian Adiansyah

Universitas Nusa Putra, Sukabumi, Indonesia
muhamad.fabian_mn23@nusaputra.ac.id

Informasi Artikel

Vol: 1 No: 7 Juli 2024
Halaman : 184-189

Abstract

Leadership and human capital are two key factors that play a vital role in determining the direction and growth of a company. In the era of globalization and increasingly fierce business competition, a company's ability to effectively manage and utilize its human resources, as well as having visionary and inspiring leaders, is becoming increasingly important. Effective leadership not only directs and motivates employees, but also shapes an organizational culture that is innovative and adaptive to change. On the other hand, qualified and competent human resources are the main assets that can increase the productivity and competitiveness of the company. This study aims to analyze the influence of leadership and human resources on company development at PT Pratama Abadi Industri (JX) on Jl. Raya Sukabumi, Kec. Sukalarang. The research method used is quantitative with a survey approach. Data was collected through questionnaires distributed to 22 respondents who are employees of the company. The results showed that both leadership and human resource management have a significant effect on company development. Effective leadership and good human resource management are proven to improve employee performance and drive company growth. The findings suggest that PT Pratama Abadi Industri needs to continue to strengthen the quality of its leadership and human resource management to achieve sustainable development.

Keywords:

Leadership,
Human Resources,
Company Development.

Abstrak

Kepemimpinan dan sumber daya manusia merupakan dua faktor kunci yang memainkan peran vital dalam menentukan arah dan pertumbuhan suatu perusahaan. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kemampuan perusahaan untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusianya secara efektif, serta memiliki pemimpin yang visioner dan inspiratif, menjadi semakin penting. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengarahkan dan memotivasi karyawan, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan. Di sisi lain, sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten merupakan aset utama yang dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan sumber daya manusia terhadap perkembangan perusahaan pada PT Pratama Abadi Industri (JX) di Jl. Raya Sukabumi, Kec. Sukalarang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 22 responden yang merupakan karyawan perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap perkembangan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif dan manajemen sumber daya manusia yang baik terbukti meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong pertumbuhan perusahaan. Temuan ini menyarankan bahwa PT Pratama Abadi Industri perlu terus memperkuat kualitas kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusianya untuk mencapai perkembangan yang berkelanjutan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia, Perkembangan Perusahaan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, pengembangan perusahaan menjadi tantangan utama bagi banyak organisasi. Kepemimpinan dan sumber daya manusia (SDM) merupakan dua faktor krusial yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan.

Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan visi dan misi perusahaan, menciptakan budaya kerja yang produktif, serta menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama (Northouse, 2021). Sementara itu, manajemen sumber daya manusia yang baik dapat memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang kompeten, termotivasi, dan puas dengan pekerjaannya, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal bagi pertumbuhan perusahaan (Dessler, 2017).

Kepemimpinan dalam konteks perusahaan tidak hanya sebatas kemampuan untuk memerintah atau mengarahkan, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk membangun hubungan yang sehat dengan karyawan, memahami kebutuhan mereka, serta mampu memberikan arahan yang jelas dan motivasi yang kuat. Pemimpin yang efektif mampu mendorong inovasi dan kreativitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan individu dan tim. Menurut Bass (1985), kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam konteks ini, karena mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dari yang diharapkan.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang tepat dengan keterampilan yang tepat. Manajemen SDM yang efektif melibatkan berbagai aktivitas seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan penilaian kinerja. Menurut Armstrong (2016), manajemen SDM yang baik harus mampu mengidentifikasi kebutuhan keterampilan perusahaan, mengembangkan program pelatihan yang relevan, serta menciptakan sistem penilaian kinerja yang adil dan objektif.

Pengembangan karyawan juga menjadi fokus utama dalam manajemen SDM. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam perusahaan. Dessler (2017) menyatakan bahwa pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada retensi karyawan yang lebih baik.

Kepuasan karyawan juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, lebih loyal, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Menurut teori kebutuhan Maslow (1943), karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik jika kebutuhan dasar mereka terpenuhi, termasuk kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.

Dalam konteks PT Pratama Abadi Industri (JX), penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan manajemen SDM terhadap perkembangan perusahaan. Dengan menggunakan data dari 22 responden, penelitian ini berusaha mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan indikator perkembangan perusahaan seperti peningkatan produktivitas, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana kedua faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi manajer dan pemimpin perusahaan dalam merancang kebijakan dan program yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Misalnya, perusahaan dapat mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional yang fokus pada motivasi dan pengembangan karyawan, serta meningkatkan pelatihan dan pengembangan SDM untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya kolaborasi antara kepemimpinan dan manajemen SDM dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi dan produktivitas. Pemimpin perusahaan harus mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berinovasi dan berkontribusi secara maksimal, sementara manajemen SDM harus memastikan bahwa karyawan memiliki sumber daya dan dukungan yang mereka butuhkan untuk mencapai potensi penuh mereka.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner online yang disebarakan kepada karyawan dan manajer PT Pratama Abadi Industri (JX) menggunakan Google Form. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh data yang terstruktur dan mudah diolah secara statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dan manajer PT Pratama Abadi Industri (JX), dengan sampel penelitian sebanyak 22 responden yang diambil menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini dipilih berdasarkan kepentingan responden dalam konteks penelitian ini.

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang terdiri dari dua bagian utama: pertanyaan mengenai persepsi responden terhadap kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Kuesioner ini disusun menggunakan Google Form untuk kemudahan distribusi dan pengumpulan data. Validitas instrumen penelitian ini diuji dengan memeriksa korelasi antara berbagai item pertanyaan dalam kuesioner untuk memastikan bahwa kuesioner benar-benar mengukur variabel yang diinginkan, yaitu persepsi terhadap kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia. Reliabilitas kuesioner diuji menggunakan metode Cronbach’s alpha, di mana nilai alpha yang tinggi menunjukkan tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel yang sama dari waktu ke waktu.

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, data yang terkumpul diuji untuk normalitas distribusi menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov atau uji Shapiro-Wilk. Uji normalitas ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa data mengikuti distribusi normal, yang merupakan asumsi untuk beberapa teknik analisis statistik. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS atau R untuk mendapatkan hasil yang akurat dan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12
N		22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.86	4.09	4.23	4.00	4.00	4.09	4.00	4.00	3.91	4.23	3.95	4.32
	Std. Deviation	1.08	.750	.869	.816	.873	.921	.873	.926	.868	.813	.950	.568
		2											
Most Extreme Differences	Absolute	.368	.315	.268	.273	.364	.324	.318	.318	.360	.253	.383	.349
	Positive	.223	.275	.187	.227	.273	.221	.227	.227	.276	.201	.254	.349
	Negative	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.249
Test Statistic		.368	.315	.268	.273	.364	.324	.318	.318	.360	.253	.383	.349
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa semua item (item 1 hingga item 12) tidak berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang semuanya signifikan ($p < 0.05$), bahkan sebagian besar mendekati 0.000 dengan koreksi signifikansi Lilliefors. Oleh karena itu, asumsi normalitas data tidak terpenuhi dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki korelasi yang signifikan terhadap total skor, dengan nilai Pearson Correlation yang bervariasi dari 0.518 hingga 0.907, dan nilai p yang kurang dari 0.05. Ini berarti item-item yang diuji memiliki validitas yang baik, karena hampir semua item berkorelasi positif dan signifikan dengan total skor.

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	12

Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.939 untuk 12 item. Nilai ini sangat tinggi, menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang sangat baik. Artinya, item-item dalam instrumen konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Pratama Abadi Industri (JX), dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan manajemen sumber daya manusia yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap perkembangan perusahaan. Pemimpin yang visioner dan inspiratif mampu mengarahkan visi dan misi perusahaan, menciptakan budaya kerja yang produktif, serta menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian ini menunjukkan bahwa item-item yang mengukur persepsi terhadap kepemimpinan memiliki korelasi yang signifikan dengan total skor, mengindikasikan validitas konstruk yang baik. Selain itu, nilai reliabilitas yang tinggi menunjukkan konsistensi dalam pengukuran.

Manajemen sumber daya manusia yang baik juga berperan penting dalam perkembangan perusahaan. Kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Korelasi signifikan antara item yang mengukur manajemen sumber daya manusia dengan total skor menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap manajemen SDM merupakan faktor penting dalam perkembangan perusahaan. Penelitian ini mengindikasikan bahwa baik kepemimpinan maupun manajemen sumber daya manusia berkontribusi positif terhadap perkembangan perusahaan, yang diukur melalui indikator seperti peningkatan produktivitas, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Statistik deskriptif menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian yang tinggi terhadap item-item yang diuji, mengindikasikan persepsi positif terhadap

kepemimpinan dan manajemen SDM di perusahaan. Oleh karena itu, PT Pratama Abadi Industri perlu terus memperkuat kualitas kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusianya untuk mencapai perkembangan yang berkelanjutan. Program pengembangan kepemimpinan dan pelatihan manajemen sumber daya manusia harus ditingkatkan untuk memperkuat kompetensi internal perusahaan.

Penelitian ini menggunakan sampel yang relatif kecil (22 responden), sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya representatif untuk seluruh populasi karyawan PT Pratama Abadi Industri. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas cakupan variabel dan membandingkan praktik terbaik di industri manufaktur untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh kepemimpinan dan sumber daya manusia terhadap perkembangan perusahaan. Data penelitian ini menunjukkan tidak berdistribusi normal, sehingga analisis statistik non-parametrik mungkin lebih sesuai untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel, namun pendekatan statistik yang sesuai perlu diterapkan mengingat karakteristik distribusi data. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan berharga mengenai pentingnya kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia dalam mendorong perkembangan perusahaan. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi PT Pratama Abadi Industri dan perusahaan lain dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan

REFERENCES

- Amaliah, Y., & Sakir, A. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone. *Jurnal Relasi Publik*, 1(3), 54-69.
- Bass, B.M., & Bass, R. (2020). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. Free Press.
- Cascio, W.F., & Boudreau, J.W. (2020). *Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives*. Pearson.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management*. Pearson.
- Gratton, L. (2020). *The Shift: The Future of Work is Already Here*. HarperCollins.
- Noe, R.A., et al. (2020). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Northouse, P.G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Pinder, C.C. (2020). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Psychology Press.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2021). *Management*. Pearson.
- Sakir, A. R., Yunus, R., & Syamsu, S. (2021). Budaya Birokrasi: Kinerja Pegawai Samsat Maros Dalam Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(3), 293-316.
- Storey, J. (2019). *Human Resource Management: A Critical Text*. Routledge.
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2019). *The HR Value Proposition*. Harvard Business Review Press.
- Wright, P.M., & McMahan, G.C. (2021). *Exploring Human Resource Management: Theory and Research*. Routledge.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in Organizations*. Pearson.

Zhang, X., & Bartol, K.M. (2019). Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement. *Academy of Management Journal*, 62(1), 103-128.

Zhou, H., & Li, M. (2021). The Impact of Leadership on Organizational Performance: A Review. *Journal of Business Research*, 123, 209-216.