
Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengawasan Terhadap Karyawan BF Law Firm & Consultant Jakarta

Agustin Nurul Fatimah

Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No.98, Senen, Jakarta 10450 Indonesia
E-mail: agustin.nurul280@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini mengukur hubungan pengaruh antara variabel sumber daya manusia dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan. Populasi data yang digunakan adalah karyawan BF Law Firm & Consultant di Jakarta dengan sampel sebesar 60 responden dengan teknis pengambilan sampel dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *jenuh sampling*. Untuk pengolahan data menggunakan SPSS. Didapat fakta empiris bahwa variabel kualitas sumber daya manusia dan pengawasan memberi pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan BF Law Firm & Consultant di Jakarta.

Kata kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengawasan, Produktivitas Karyawan

Abstract - This study measures the relationship between human resource variables and supervision on employee productivity. The population of data used is BF Law Firm & Consultant employees in Jakarta with a sample of 60 respondents with sampling techniques with a quantitative approach using probability sampling methods with saturated sampling techniques. For data processing using SPSS. It is an empirical fact that human resource quality and supervisory variables have a positive influence on the productivity of BF Law Firm & Consultant employees in Jakarta.

Keywords: Human Resource Quality, Supervision, Employee Productivity

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan unsur penting bagi perusahaan karena bagaimanapun dalam perusahaan mampu menghasilkan produktivitas yang berkualitas. Dalam hal ini, Pihak karyawan harus mengikuti perkembangan perusahaan sesuai dengan keinginan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki tujuan dan sasaran untuk mendapatkan pencapaian yang maksimal, sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, oleh sebab itu sumber daya manusia dianggap penting perannya dalam mencapai suatu tujuan (Syafriana, 2019). Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah lama diketahui, peningkatan produktivitas berfungsi sebagai faktor pendorong untuk produksi lebih banyak komoditas dan jasa di semua bidang usaha manusia.

Tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi akan secara langsung dikaitkan dengan produktivitas tenaga kerja, tinggi. Perluasan prospek lapangan kerja secara langsung akan dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi yang kuat keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas tenaga kerja di suatu wilayah (Richa, 2021). Merencanakan sumber daya yang berbeda untuk digunakan dalam pembangunan akan mendapat manfaat dari umpan balik dan data evaluasi mengenai produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja yang rendah merupakan salah satu masalah ketenagakerjaan utama di Indonesia, bahkan Indonesia tidak lagi dapat mengandalkan sumber-sumber keunggulan komparatif konvensional, seperti tenaga kerja dan sumber daya alam yang terjangkau, untuk mendukung perluasan ekspor nonmigas, khususnya ekspor industri manufaktur pasca krisis ekonomi. Indonesia harus membangun sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, efektif, dan profesional sebagai keunggulan komparatif yang dinamis. Menurut Amelia, (2022) fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari: *Staffing* atau *Employment*, *Performance Evaluation*, *Compensation*, *Training and Development*, *Employee Relations*, *Safety and Health* dan *Personel Research*.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, maka pengawasan adalah suatu proses atau langkah yang digunakan untuk mencegah terjadinya penyimpangan yang fatal dan mengambil langkah-langkah perbaikan apabila terjadi penyimpangan kecil yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. operasi organisasi (Romauli Situmeang, 2018). Menurut Hidayat & Elkhuluqo (2019) ada dua macam pengawasan yaitu langsung dan tidak langsung, sedangkan dalam Sistem Administrasi Negara Indonesia dikembangkan empat macam pengawasan yaitu: pengawasan melekat, pengawasan fungsional, pengawasan legislatif dan pengawasan masyarakat.

Produktivitas tenaga kerja mempunyai peran penting dalam menentukan apakah suatu perusahaan berhasil atau tidak berhasil dalam mencapai tujuannya, menjadikannya masalah yang krusial, oleh karena itu saat mengembangkan strategi perusahaan yang mempertimbangkan bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya, produktivitas harus menjadi komponen yang tidak boleh diabaikan (Pitriyani & Halim, 2020). Peningkatan kepuasan kerja pekerja secara tidak langsung akan dipengaruhi oleh peningkatan produktivitas tenaga kerja. Selain itu, akan mendukung dorongan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Rismayadi, 2018). Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja untuk menghasilkan jumlah pekerjaan sebanyak mungkin. Produktivitas kerja merupakan indikator penting kinerja perusahaan dalam menjalankan bisnis; semakin produktif karyawannya, semakin banyak keuntungan yang dapat dihasilkan perusahaan. Menurut Kurnia (2019), ada 5 (lima) indikator Produktivitas kerja, sebagai berikut: Kemampuan mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai dan Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin.

Untuk itu, peneliti mengajukan variabel penelitian yakni Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengawasan terhadap variabel dependent Produktivitas Karyawan. Harapannya bahwa peneliti selanjutnya akan mendapatkan model secara empiris bagaimana kualitas sumber daya manusia, pengawasan terhadap produktivitas karyawan yang lebih ditingkatkan. Sehingga dengan penelitian yang sudah dilakukan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (H₁) Diduga ada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan, sumber daya manusia semua individu yang melakukan tugas dianggap sebagai bagian dari sumber daya manusia organisasi. Secara umum, ada dua kategori sumber daya yang membentuk sebuah organisasi: sumber daya manusia dan sumber daya non-manusia (Ardiansyah, 2020). (H₂) Diduga ada pengaruh pengawasan terhadap produktivitas karyawan. Pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilakukan, menilai, dan mengoreksinya apabila diperlukan. Sesuai dengan standar berupa kesesuaian dengan rencana awal (Amelia, 2022). (H₃) Diduga terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel sumber daya manusia dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan.

Dengan hipotesis serta penelitian terdahulu yang dilakukan untuk mendukung penelitian ini, maka gap penelitian ini terletak pada objek penelitian. Objek yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu pada karyawan BF Law Firm & Consultant Jakarta. Peneliti hendak menguji hipotesis yang telah dibuat untuk menganalisa faktor apa saja yang dapat membuat konsumen merasa puas.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian *deskriptif* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan menggunakan teknik *jenuh sampling*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS. (Hadi, 2020) Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier. Syarat yang ditetapkan sebagai responden adalah 60 karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pendapat responden tentang kualitas sumber daya manusia dan pengawasan terhadap produktivitas karyawan BF Law Firm & Consultant di Jakarta. Instrument yang digunakan adalah kuisisioner untuk mendapatkan data dengan penggunaan skala likert. Peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu untuk menguji kehandalan instrument yang dipakai. Hasil uji instrumen disajikan dalam tabel I.

Tabel I. Uji Validitas

Dimensi	Item Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₁)	X1.1	0,869	0,254	Valid
	X1.2	0,866	0,254	Valid
	X1.3	0,734	0,254	Valid
	X1.4	0,816	0,254	Valid
	X1.5	0,837	0,254	Valid
	X1.6	0,784	0,254	Valid
	X1.7	0,733	0,254	Valid
	X1.8	0,684	0,254	Valid
	X1.9	0,748	0,254	Valid
	X1.10	0,782	0,254	Valid
Pengawasan (X ₂)	X2.1	0,704	0,254	Valid
	X2.2	0,587	0,254	Valid
	X2.3	0,693	0,254	Valid
	X2.4	0,654	0,254	Valid
	X2.5	0,698	0,254	Valid
	X2.6	0,700	0,254	Valid
	X2.7	0,717	0,254	Valid
	X2.8	0,635	0,254	Valid
	X2.9	0,719	0,254	Valid
	X2.10	0,657	0,254	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y1	0,711	0,254	Valid
	Y2	0,741	0,254	Valid
	Y3	0,529	0,254	Valid
	Y4	0,569	0,254	Valid
	Y5	0,752	0,254	Valid
	Y6	0,667	0,254	Valid
	Y7	0,776	0,254	Valid
	Y8	0,832	0,254	Valid
	Y9	0,732	0,254	Valid
	Y10	0,757	0,254	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dalam tabel II. Disajikan seluruh variabel yang telah diajukan dalam uji instrument ini.

Tabel II. Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficients	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₁)	10 Item	0,780	Reliabel

Pengawasan (X₂)	10 Item	0,763	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	10 Item	0,769	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2023

Pada tabel II, disajikan hasil olah data instrument untuk pengujian reliabilitas instrument, hasil olah data bahwa seluruh variabel memenuhi syarat uji reliabilitas sehingga instrument yang dipakai layak untuk penelitian. Sehingga dari tabel I dan II memperlihatkan bahwa instrument dalam penelitian ini telah mengalami uji instrument untuk mendapatkan instrument yang handal dan layak dipertanggung jawabkan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun perhitungan uji hipotesis ini disajikan dalam tabel III di bawah ini,. Peneliti hendak membuktikan keterkaitan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dengan melakukan uji ini, akan mendapatkan fakta empiris mengenai setiap hubungan variabel *independent* dalam penelitian ini yakni kualitas sumber daya manusia dan pengawasan serta variabel *dependent* produktivitas karyawan. Perhitungan tersebut disajikan dalam tabel III dan IV.

Tabel III. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.114	4.034		4.738	.000
1 Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₁)	.064	.066	.106	.971	.336
Pengawasan (X ₂)	.534	.088	.657	6.047	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan(Y)

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel III, didapatkan nilai *t hitung* sebesar 0,971 dengan taraf signifikan 0.336, karena *probability* jauh lebih besar dari 0.05 maka kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian maka hipotesis pertama yakni diduga tidak terdapat pengaruh antara variabel kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan dihasilkan fakta empiris bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Fakta empiris kedua dalam tabel III yakni didapatkan nilai *t hitung* sebesar 6.047 dengan taraf signifikan 0.000, karena *probability* jauh lebih kecil dari 0.05 maka pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian maka hipotesis kedua: diduga terdapat pengaruh antara variabel pengawasan dengan produktivitas karyawan diterima. Untuk melihat hubungan kedua variabel secara bersama sama maka peneliti melakukan perhitungan Uji Anova (uji F) disajikan dalam tabel IV. Uji ini digunakan untuk menguji variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel terikat, jika nilai Sig < 0.05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak Ha diterima.

Tabel IV. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	367.850	2	183.925	22.581	.000 ^b
Residual	390.974	58	8.145		
Total	758.824	60			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Pengawasan(X₂), Kualitas Sumber Daya Manusia(X₁)

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel IV dengan melakukan Uji Anova atau F tes didapat fakta empiris yakni *F hitung* sebesar 22,581 dengan taraf signifikan sebesar 0.000, karena *probability* jauh lebih kecil dari 0.05 maka kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel kualitas sumber daya manusia dan pengawasan berpengaruh secara bersama sama terhadap produktivitas karyawan. Sehingga dengan demikian maka hipotesis ketiga diduga variabel kualitas sumber daya manusia dan pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan diterima. Adapun Koefisien determinasi Simultan (*R*²) digunakan sebagai alat analisis untuk menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas pada tabel V.

Tabel V. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.485	.463	2.854
a. Predictors: (Constant), Pengawasan(X ₂), Kualitas Sumber Daya Manusia(X ₁)				
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan(Y)				

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel V diketahui nilai *R-squared* sebesar 0,485 yang berarti variabel kualitas sumber daya manusia dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan memiliki nilai sebesar 48,5% sisanya berpengaruh divariabel lain yang tidak diteliti. Adapun Koefisien determinasi parsial bertujuan sebagai alat analisis untuk menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel independen pada tabel VI.

Tabel VI. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	19.114	4.034		4.738	.000			
1								
Harga(X ₁)	.064	.066	.106	.971	.336	.304	.139	.101
Kualitas Pelayanan(X ₂)	.534	.088	.657	6.047	.000	.689	.658	.627

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan(Y)

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel VI. untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen dapat menggunakan rumus $KD = \text{coefficients beta} \times \text{coefficients correlation zero-order} \times 100\%$. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel VII. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Varibel	Coefficients Beta X Coefficients Correlation Zero-Order	Hasil	(%)
Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₁)	0,304 X 0,106 X 100	0,032224	0,32224%
Pengawasan (X ₂)	0,689 X 0,657 X 100	0,452673	4,52673%
Total		0,484897	48,4897 % dibulatkan (48,4%)

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel VII. bahwa pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 48,4%.

Penelitian ini telah melakukan uji hipotesis sehingga dalam uji tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis secara bersama-sama dapat diterima dibuktikan dengan perhitungan yang telah penulis lakukan.

4. KESIMPULAN

Dengan Perhitungan yang telah penulis lakukan maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini yakni terdapat hubungan positif signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan. Untuk keterbatasan penelitian ini, peneliti tidak melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor apa sajakah yang dapat digunakan untuk menghitung tingkat kepercayaan pasien dengan faktor lain. Implikasi penelitian ini agar penelitian ini perlu diteliti kembali untuk mengukur variabel lain yang berkelanjutan.

Daftar Pustaka

Amelia. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>

-
- Ardiansyah. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indocement Tungal Prakarsa, Tbk. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459–467. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/3915/2251>
- Hadi. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hidayat, A. D., & Elkhuluqo, I. (2019). Pengaruh Pengawasan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja di Biro Umum Badan Narkotika Nasional. *Jurnal Utilitas*, 3(2), 87–94.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 162–167.
- Richa, R. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Sumber Daya Manusia, Manajemen*, 14(1), 1–13.
- Rismayadi, B. (2018). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>
- Romauli Situmeang, R. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>
- Syafrina, N. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan I. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.