

## Pengaruh Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar

### *The Influence of Human Resource Management Aspects on Improving Employee Performance at PT Bosowa Berlian Motor Makassar*

**Pujianti, Cahyono, Rafiuddin**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

\*Correspondent author email: [pujipurnanti17@gmail.com](mailto:pujipurnanti17@gmail.com)

Diterima: 10 September 2023 / Disetujui: 30 Desember 2023

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh aspek budaya organisasi, kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Objek penelitian adalah PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Metode yang digunakan yaitu Analisis Kuantitatif dan Metode Survey. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner kepada 60 sampel responden karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar dan diolah dengan bantuan software SPSS 24. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa aspek budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan berdasarkan hasil uji t sebesar 3.355 dengan nilai signifikan sebesar 0.001, dimana signifikansi  $0.001 < 0.05$ . Aspek kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan berdasarkan hasil uji t sebesar 1879 dengan nilai signifikan sebesar 0.065 dimana  $0.065 > 0.05$ . Sedangkan aspek kedisiplinan berdasarkan hasil uji t sebesar 3.313 dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 dimana  $0.002 < 0.05$  sehingga diperoleh bahwa aspek kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kedisiplinan, Peningkatan Kinerja

**Abstract:** The aim of this research is to determine and analyze the influence of aspects of organizational culture, leadership and discipline on improving employee performance at PT Bosowa Berlian Motor Makassar. The research object is PT Bosowa Berlian Motor Makassar. The methods used are Quantitative Analysis and Survey Methods. The data collection technique in this research is using a questionnaire to 60 sample respondents of PT Bosowa Berlian Motor Makassar employees and processing it with the help of SPSS 24 software. The results of this research show that aspects of organizational culture have a significant effect on increasing employee performance based on the t test results of 3,355 with a value significant of 0.001, where the significance is  $0.001 < 0.05$ . The leadership aspect does not have a significant effect on improving employee performance based on the t test results of 1879 with a significant value of 0.065 where  $0.065 > 0.05$ . Meanwhile, the discipline aspect is based on the t test results of 3.313 with a significance value of 0.002 where  $0.002 < 0.05$  so it is found that the discipline aspect has a significant effect on improving employee performance.

**Keywords:** Organizational Culture, Leadership, Discipline, Performance Improvement



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## A. PENDAHULUAN

Di tengah gejolak ekonomi yang masih belum stabil diakibatkan pandemi wabah virus Covid-19 yang saat ini berkembang menjadi varian Omicron. Tentunya terdapat tantangan yang amat besar bagi perusahaan-perusahaan dalam menjaga kestabilan profit serta daya saing untuk mencapai target penjualan, banyak dilakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang dilakukan guna untuk mengurangi beban perusahaan sehingga diperlukannya pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada untuk peningkatan kinerja. Begitupun pada perusahaan yang bergerak di industri otomotif. Walaupun terdapat pandemi perkembangan industri otomotif dewasa ini begitu cepat seiring dengan kemajuan teknologi dan tingginya tingkat persaingan di antara perusahaan-perusahaan otomotif dalam menciptakan produk yang dapat mempengaruhi keputusan pembelian konsumen. “Industri otomotif merupakan salah satu sektor andalan yang memiliki kontribusi cukup besar terhadap perekonomian nasional, terdapat 22 perusahaan industri kendaraan bermotor roda empat atau lebih dengan serapan

tenaga kerja langsung hingga puluhan ribu orang di Indonesia. Sektor otomotif telah menyumbangkan nilai investasi sebesar Rp 99,16 triliun dengan total kapasitas produksi mencapai 2,35 juta unit per tahun, serta menyerap tenaga kerja langsung sebanyak 38,39 ribu orang” (Kartasasmita, 2021).

Mengingat potensi kontribusi penyerapan tenaga kerjanya yang cukup besar. Sayangnya belum banyak penelitian ilmiah yang mengkaji faktor-faktor apa saja yang menjadi kunci sukses industri otomotif di Indonesia. Mengingat bahwa industri ini merupakan industri yang bersifat technology-driven, maka perlu dikaji, faktor-faktor apa saja di luar sistem produksi dan teknologi yang dapat ikut menentukan kinerja perusahaan di bidang otomotif. Dengan mempertimbangkan bahwa kehebatan suatu sistem produksi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya manusia (SDM) yang menciptakan, mengatur, dan menjalankan sistem tersebut. Sebelumnya telah terdapat satu penelitian mengenai pengaruh aspek pengelolaan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja organisasi di industri otomotif Indonesia oleh Yuniari Susilowati Institut Pertanian Bogor (2013). Penelitian tersebut dilakukan pada dua perusahaan otomotif milik Jepang yang beroperasi di Indonesia yaitu Toyota dan Nissan (Datsun). Dengan menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM), hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek pengelolaan SDM terbukti berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja organisasi di industri otomotif di Indonesia, serta terdapat 3 (tiga) aspek pengelolaan SDM yang mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi yaitu manajemen strategik, budaya organisasi dan kepemimpinan. Karena hal tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian di bidang yang sama namun dengan substansi penelitian hanya pada satu merek perusahaan otomotif yaitu Mitsubishi yang sama-sama induk perusahaannya berasal dari Jepang, sedangkan variabel dependen dalam penelitian penulis batasi yaitu terbatas pada kinerja karyawan bukan kinerja secara keseluruhan yaitu kinerja organisasi atau kinerja perusahaan. Namun di dalam penelitian ini penulis hanya mencoba menguji dua aspek yang sama dan satu aspek yang berbeda dalam pengelolaan SDMnya yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, dan kedisiplinan.

Diambilnya PT Bosowa Berlian Motor sebagai tempat penelitian karena Bosowa Berlian Motor adalah salah satu perusahaan yang telah beroperasi sejak lama di Sulawesi, sehingga memiliki keuntungan terhadap kompetitor dengan pengetahuan yang mendalam tentang pasar di kawasan tersebut. Selain itu, PT Bosowa Berlian Motor (PT BBM) kembali meraih prestasi di kanca nasional, yaitu dinobatkan sebagai pemenang dalam ajang FUSO 3S Contest 2021 yang diselenggarakan oleh PT Kramyudha Tiga Berlian Motors (PT KTB). Dari 9 kategori yang dikompetisikan PT BBM berhasil meraih podium tertinggi di 5 kategori. Hal ini merupakan salah satu keuntungan tersendiri bagi Bosowa Otomotif, namun juga sebuah tantangan untuk tetap menjaga kualitas SDM di seluruh cabang guna mencapai pelayanan prima. Fakta bahwa kinerja karyawan pada perusahaan otomotif PT Bosowa Berlian Motor Makassar sangat menggembirakan pada beberapa tahun terakhir ini sebenarnya perlu diteliti untuk mengetahui apakah peningkatan kinerja tersebut semata mata merupakan keberhasilan dari sistem manajemen atau karena interaksi berbagai faktor lainnya, apalagi terdapat program 3S (Sales, Service, Spare parts) yang ada tentunya sangat bergantung pada kualitas dan kuantitas kinerja SDMnya, dan menarik juga untuk mengetahui bagaimana aspek pengelolaan SDMnya seperti budaya organisasi, kepemimpinan dan kedisiplinan sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh aspek budaya organisasi, kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

## **B. METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar yang berlokasi di Jalan Urip Sumoharjo No. 266 Makassar, Sulawesi Selatan yang merupakan kantor pusat Mitsubishi di Makassar. Waktu penelitian pada bulan Juni sampai Agustus 2022. Suatu penelitian pada dasarnya adalah suatu proses mencari, mendapatkan data untuk selanjutnya dilakukan penyusunan dalam bentuk laporan hasil penelitian. Agar proses tersebut dapat berjalan lancar serta hasilnya dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, maka diperlukan metode penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini meliputi 1) studi kepustakaan (*library research*) melakukan penelitian dengan menggunakan sumber-sumber informasi dari beberapa buku, jurnal-jurnal atau laporan ilmiah dan segala sesuatu yang bermanfaat sebagai referensi dan literatur-literatur yang di tulis oleh para ahli yang

berkaitan dengan pengaruh aspek pengelolaan SDM terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Urip Makassar, 2) studi lapangan (*field research*) selain studi kepustakaan peneliti juga menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner sebagai dasar melakukan penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan khususnya yaitu karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar yang berjumlah 150 orang. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan slovin yang didasarkan atas tingkat kesalahan sebesar 10%, maka diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisa data menggunakan regresi linear berganda karena menggunakan lebih dari satu variabel independen. Persamaan matematis yakni  $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ .

Keterangan:

Y	=	Kinerja Karyawan
$\beta_0$	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Parameter regresi variabel independent
X1	=	Kedisiplinan
X2	=	Budaya Organisasi
X3	=	Kepemimpinan
e	=	Error Term (Variabel Pengganggu).

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, mengkaji tiga aspek tentang suatu kinerja yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, dan kedisiplinan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari ketiga aspek tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Terdapat 60 responden dalam penelitian yang menjadi sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian. Setelah melakukan beberapa pengujian pada aplikasi software SPSS, maka didapatkan hasil yang menunjukkan pada penelitian. Pengujian pada variabel Budaya Organisasi dengan uji t berdasarkan hasil nilai signifikansi, nilai thitung dan nilai ttabel, maka berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0.001 < 0.05$  dan nilai thitung  $3.355 > ttabel 2.003$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H1 Diterima, yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Temuan penelitian ini juga menguatkan penelitian sebelumnya oleh Ari Susantia, Krisnawati SN (2021), yang menemukan bahwa faktor budaya organisasi berpengaruh terhadap seberapa baik desa di Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang dalam menjalankan tugasnya. Uji t, kesimpulan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur desa sebesar 2,595 dengan nilai signifikansi 0,014. Hipotesis 1 diterima jika signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan koefisiennya berarah positif. Akibatnya, budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kinerja aparat desa.

Pengujian pada variabel Kepemimpinan dengan uji t berdasarkan hasil nilai signifikansi, nilai thitung dan nilai ttabel, maka berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0.065 > 0.05$  dan nilai thitung  $1.879 < ttabel 2.003$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H2 Ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Selain itu, temuan penelitian penulis sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Made Hendri dan Kusuma Candra Kirana (2021). Temuan menunjukkan bahwa indikator kinerja staf Roy Sentoso Collection dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan ini. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, dengan pengaruh yang dilaporkan negatif atau tidak signifikan, dan dinyatakan sebesar 0,148 atau lebih besar dari 0,05 ( $0,148 > 0,05$ ). Hasil penelitian Ari Susantia, Krisnawati SN (2021) sebelumnya yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang berbeda dengan penelitian penulis dapat saat ini. Uji t-score pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa sebesar 5,255 dengan taraf signifikansi 0,000. Hipotesis kedua diterima jika signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisiennya positif. Akibatnya, kepemimpinan memiliki dampak besar pada seberapa baik aparat desa bekerja.

Pengujian pada variabel Kedisiplinan dengan uji t berdasarkan hasil nilai signifikansi, nilai thitung dan nilai ttabel, maka berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X3

terhadap Y adalah sebesar  $0.002 < 0.05$  dan nilai thitung  $3.313 > t_{tabel} 2.003$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H3 Diterima, yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y.

Hasil penelitian ini juga menguatkan penelitian sebelumnya oleh Ari Susantia, Krisnawati SN (2021) yang menyatakan bahwa kinerja perangkat desa di Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang dipengaruhi oleh variabel disiplin. Hasil uji t pengaruh disiplin terhadap kinerja aparatur desa sebesar 2,888 dengan nilai signifikansi 0,028. Hipotesis ketiga diterima jika signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisiennya positif. Akibatnya, disiplin memiliki dampak besar pada seberapa baik otoritas desa bekerja.

#### **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa aspek budaya organisasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arif Yusuf Hamali., 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Bernadetha Nadeak., 2020. Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia. Bandung: Widiana Bhakti Persada,
- Bernardian & Russel., 2018. Human Resources Management. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, Garry., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks.
- Edison, Emron., dkk., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. (<https://portaluniversitasquality.ac.id> diakses pada 06 Maret 2020)
- Husein Fattah., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- Irham Fahmi., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Malayu S. P Hasibuan., 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R.L., and J.H. Jackson., 2017. Human Resources Management. Buku 1. Alih Bahasa: Jimmy Sadelidan dan Bayu, Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat
- Milkovic, George T., John W. Boudreau., 2017. Human Resources Management. USA:
- Muhammad Irwan, 2020, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berita Kota Makassar, Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa , Makassar.
- Muhammad Yusuf., 2016. Peningkatan SDM Yang Handal. Banjarmasin:
- Prasadja Ricardianto., 2018. Human Capital Management. Jakarta: In Media.
- Sedarmayanti., 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sholikah, M., & Oktarina, N., 2019. Pelaksanaan Pengelolaan Kerarsipan Untuk Menunjang Akuntabilitas Sekolah. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1178-1192.
- Singodimedjo dalam Sutrisno., 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Jakarta:Kencana.
- Sirait, Justine T., 2006. Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Widiasaranan Indonesia.
- Sopiah,& Sangadjie, E.M., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Suyadi Prawirosentono., 2002. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE
- Wexley, K.N. dan Yuki, G.A., 2016. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wirawan., 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.