

**ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA
CV. JAYA CITRA BARU**

SKRIPSI

MUHAMMAD AMIN

NIM : 15612141



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA
CV. JAYA CITRA BARU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

MUHAMMAD AMIN

NIM : 15612141

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA
CV. JAYA CITRA BARU

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

MUHAMMAD AMIN
NIM : 15612141

Menyetujui:

Pembimbing Pertama,



Muhammad Mu'azamsyah, S. Sos., M.M
NIDN. 1008108302/ Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Eka Kurnia Saputra, S.T, M.M
NIDN. 1011088902 / Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dwi Senti Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi berjudul

**ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA
CV. JAYA CUTRA BARU**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

MUHAMMAD AMIN

NIM : 15612141

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Delapan Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Muhammad Mu'azamsyah, S. Sos., M.M
NIDN. 1008108302/ Asisten Ahli

Sekretaris,



Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603 / Lektor

Anggota,



Octojaya Abriyoso, S.Ikom., M.M
NIDN. 1005108903/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 28 Januari 2020
Sekolah Tinggi Teknologi Ekonomi (STTE) Pembangunan Tanjungpinang,
Ketua



CHARLY MARLINDA, SE, M. Ak, Ak, CA
NIDN.1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Muhammad Amin
NIM : 15612141
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,23
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia pada CV.
Jaya Citra Baru

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya seluruh isi dan materi skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa ada paksaan dari pihak maupun dan apabila ternyata kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai dengan peraturan berlaku.

Tanjungpinang, 28 Januari 2020



Muhammad Amin
15612141

PERSEMBAHAN

Bismillahirmanirrahim

Alhamdulillah rabbil'alamin sujud syukurku persembahkan kepada Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang.

Shalawat beserta salam ku panjatkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.
Allahummasolli'alamuhammad wa'alaalihin Muhammad

Sebagai tanda syukurku yang tiada terkira, ku persembahkan sebuah karya skripsi ini untuk seluruh keluarga tercintaku terutama bapak dan ibu tersayang. Yang tidak pernah berhenti mendoakan, memberi kasih sayang dan semangat yang tidak pernah putus dan disetiap sujudnya selalu mendoakan kesuksesan anaknya baik didunia dan diakhirat, serta tetesan keringat yang tidak terkira dan tidak bisa diganti dengan apapun yang ada didunia ini.

Dan untuk abang dan kakakku serta keponakanku tersayang yang selalu memberikanku semangat dan kebahagiaan dalam kehidupanku.

MOTTO

“Mimpi tidak terwujud melalui ilmu sihir, namun dibuktikan dengan keringat, tekad dan kerja keras”

“Man Jadda Wa Jada

(Siapa yang bersungguh-sungguh akan berhasil)”

“Man Shobaro Zafiro

(Siapa yang bersabar akan beruntung)”

“Man Saaro ‘Alaa Darbi Washola

(Siapa yang berjalan di jalur-Nya akan sampai)”

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Allah Swt. sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia pada CV. Jaya Citra Baru” guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini banyak mendapat dukungan dan bantuan baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, SE., M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si. Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Octojaya Abriyoso, M.M selaku Sekretaris pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

7. Bapak Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos. , M.M. selaku dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang sekaligus sebagai dosen pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktu dan memberikan kritik serta saran yang membangun demi terselesaikannya skripsi ini.
8. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T , M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya, memberikan motivasi dan saran serta masukan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Bapak Ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang ikut memberikan ilmu, dukungan dan semangat bagi penulis.
10. Seluruh Dosen dan pegawai di STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan kegiatan akademis.
11. Direktur CV. Jaya Citra Baru beserta karyawan yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian skripsi di CV. Jaya Citra Baru.
12. Terkhusus untuk kedua orang tua tercinta saya, Ibu Sunarah dan Bapak Nawari, yang tanpa lelah dan menyerah selalu mendoakan saya. Serta Bapak Nemo dan Alm. Patimah sebagai kakek dan nenek saya yang selalu mendoakan agar penulis diberi kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Kepada teristimewa dan tersayang dalam hidup saya Ns. Nindi Cofiana, S.Kep., yang selalu ada dalam meluangkan waktu menemani, memberi semangat, memberi motivasi dan selalu mendoakan yang tulus untuk saya.
14. Kepada teman-teman seperjuangan saya Agit Marindra, S.E., Agus Sapto Aji, S.E., Yuvensius Liuwanta, S.E., Hardianto Aris, Zakiah, S.E., Tri Setiawati dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang telah berjuang bersama dalam menempuh cita-cita.

Mudah-mudahan apa yang penulis tuangkan dalam skripsi ini dapat menambah informasi dan bermanfaat bagi semua pihak. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan ini untuk itu diharapkan, kritik dan saran yang membangun dan demi kesempurnaan penulis merupakan harapan yang besar bagi penulis. Demi kesempurnaan penulis skripsi, kritik dan saran yang membangun penulis harapkan dari pembaca.

Penulis berharap hasil penulisan ini mampu memberikan kontribusi bagi seluruh civitas akademis khususnya Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang, dan juga sebagai masukan untuk perusahaan yang diteliti dalam skripsi ini .

Tanjungpinang, 30 Desember 2019

Muhammad Amin
NIM :15612141

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | |
| HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN | |
| HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN | |
| HALAMAN PERNYATAAN | |
| HALAMAN PESRSEMBAHAN | |
| HALAMAN MOTTO | |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| ABSTRAK | xvi |
| ABSTRACT | xvii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4. Kegunaan Penelitian | 6 |
| 1.5.1 Kegunaan Ilmiah | 6 |
| 1.5.2 Kegunaan Praktis..... | 7 |
| 1.5. Sistematika Penulisan | 7 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 10 |
| 2.1 Tinjauan Teori..... | 10 |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 10 |
| 2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 10 |
| 2.1.1.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya | |

| | |
|---|-----------|
| Manusia | 11 |
| 2.1.1.3 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya | |
| Manusia | 12 |
| 2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya | |
| Manusia (MSDM) | 14 |
| 2.1.2 Kualitas Sumber Daya Manusia | 16 |
| 2.1.2.1 Pengertian Kualitas SDM..... | 16 |
| 2.1.2.2 Tujuan Pengembangan Kualitas SDM | 18 |
| 2.1.2.3 Pengembangan Kualitas SDM | 19 |
| 2.1.2.4 Aspek-aspek Kualitas SDM | 20 |
| 2.1.2.5 Faktor yang mempengaruhi Kualitas SDM | 21 |
| 2.1.2.6 Indikator Kualitas SDM | 22 |
| 2.2 Kerangka Pemikiran | 27 |
| 2.3 Penelitian Terdahulu | 28 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 32 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 32 |
| 3.2 Jenis Data..... | 33 |
| 3.2.1 Data Primer | 33 |
| 3.2.2 Data Sekunder | 33 |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data | 34 |
| 3.3.1 Wawancara | 34 |
| 3.3.2 Kepustakaan | 35 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 35 |
| 3.4.1 Populasi | 35 |
| 3.4.2 Sampel | 36 |
| 3.5 Definisi Operasional Variabel | 37 |
| 3.6 Teknik Pengolaan Data | 38 |
| 3.6.1 Reduksi Data | 38 |
| 3.6.2 Penyajian Data | 38 |
| 3.6.3 Penarikan Kesimpulan | 38 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabel 1.1 | Absensi Karyawan per Agustus 2019 | 4 |
| Tabel 3.1 | Jumlah Karyawan CV. Jaya Citra Baru | 35 |
| Tabel 3.2 | Jumlah Sampel | 36 |
| Tabel 3.3 | Definisi Operasional Variabel | 37 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 46 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 46 |
| Tabel 4.3 | Rekapitulasi Hasil Wawancara Kualitas Fisik dan Kesehatan | 50 |
| Tabel 4.4 | Rekapitulasi Hasil Wawancara Kualitas Intelektual | 58 |
| Tabel 4.5 | Rekapitulasi Hasil Wawancara Kualitas Spiritual | 67 |
| Tabel 4.6 | Hasil Penyajian Data | 75 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|---|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Pemikiran | 27 |
| Gambar 3.1 | Triangulasi Sumber | 40 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi CV. Jaya Citra Baru | 42 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara

Lampiran 2. Hasil Wawancara

Lampiran 3. Dokumentasi

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian

Lampiran 5. Plagiatrisme

ABSTRAK

ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA CV. JAYA CITRA BARU

Muhammad Amin. 15612141. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
mc.amin13@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kualitas sumber daya manusia pada CV. Jaya Citra Baru, fokus dari penelitian ini yaitu tentang kualitas sumber daya manusia dan bagaimana kualitas sumber daya manusia yang ada di CV. Jaya Citra Baru, populasi dalam penelitian ini yaitu 35 orang karyawan dengan sampel sebanyak sembilan orang karyawan yang bekerja di CV. Jaya Citra Baru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan data-data yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara, kepustakaan dan dokumentasi. Penelitian ini diambil dengan karyawan yang bekerja di perusahaan ini.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia pada CV. Jaya Citra Baru sudah baik, namun masih terdapat kekurangan yaitu masih adanya karyawan atau pekerja yang belum memiliki kesehatan fisik yang baik, dan masih juga ada karyawan yang kualitas keterampilannya masih belum baik. Serta dalam sikap disiplin dalam bekerja masih ada juga karyawan yang belum memiliki sikap tersebut dalam bekerja seperti jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang yang tidak tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia pada CV. Jaya Citra Baru sudah baik, tetapi masih ada beberapa hal yang perlu adanya perbaikan guna untuk menunjang kualitas perusahaan agar lebih baik dari yang sebelumnya.

Kata kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing I : Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos. , M.M.
Dosen Pembimbing II : Eka Kurnia Saputra, S.T , M.M

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES AT CV. JAYA CITRA BARU

*Muhammad Amin. 15612141. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
mc.amin13@gmail.com*

This study aims to analyze the quality of human resources in the CV. Jaya Citra Baru, the focus of this research is about the quality of human resources and how the quality of human resources in CV. Jaya Citra Baru, the population in this study is 35 employees with a sample of nine employees who work in CV. Jaya Citra Baru. This study uses a qualitative approach using data that is primary data and secondary data. Data collection techniques used by researchers are interviews, literature, and documentation. This research was taken with employees who work in this company.

This results obtained from this study indicate that the quality of human resources at CV. Jaya Citra Baru is good, but there can still be a shortage of employees of workers who do not have good physical health, and there are still employees whose skill quality is still not good. And in the attitude of discipline in work there are also employees who do not have that attitude in working such as hours of work, breaks and hours that are not on time in accordance with applicable regulations in the company.

The conclusions from the results of this study indicate that the analysis of the quality of human resources in the CV. Jaya Citra Baru is good, but there are still some things that need to be improved in order to support the quality of the company to be better than before.

Keywords: *Quality Of Human Resources*

Lecturer Adviser I : Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos. , M.M.
Lecturer Adviser II : Eka Kurnia Saputra, S.T , M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan tempat dimana melaksanakan kegiatan produksi yang dilaksanakan untuk mencapai keuntungan atau laba dari hasil produksi tersebut, perusahaan harus terus melakukan pengembangan dalam proses produksi untuk mencapai tujuan dari perusahaan, selain itu perusahaan harus memiliki tujuan kedepan agar dapat bersaing dalam bidang pekerjaannya, juga dapat selalu maju kearah yang lebih baik, perusahaan yang maju merupakan perusahaan yang didukung oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berkualitas serta unggul, sehingga dengan itu dapat mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik kedepannya.

Selain itu juga perusahaan harus selalu dinamis, dengan perusahaan yang selalu dinamis akan selalu memiliki semangat dan tenaga yang akan lebih cepat dan bergerak dan mudah untuk menyesuaikan diri di dunia kerja saat ini, oleh karena itu perusahaan akan menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih baik dari para pesaingnya, untuk itu perusahaan yang ingin tetap maju dan eksis dalam dunia bisnis tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya atau dengan kata lain para pekerjanya.

Sumber daya manusia adalah aset yang paling utama dalam suatu organisasi maupun suatu perusahaan, pada umumnya sumber daya manusia adalah penggerak dalam setiap lini kegiatan organisasi maupun dalam kegiatan perusahaan, dengan adanya kualitas yang mumpuni yang telah dimiliki oleh

karyawan akan mempercepat tercapainya suatu keuntungan perusahaan yang memiliki sumber daya manusia tersebut. Untuk itu perusahaan harus memanfaatkan seoptimal mungkin sumber daya manusia dan selalu melatih sumber daya manusia atau para karyawannya.

Dalam sebuah organisasi kegiatan, manajemen sangatlah penting. Manajemen merupakan suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya manajemen, semua kegiatan dan aktivitas kerja yang terjadi didalamnya menjadi tidak teratur. Aktivitas organisasi pun tidak akan efektif dan efisien. Akibatnya, tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut menjadi sulit terealisasi.

Pada dasarnya manajemen adalah ilmu seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen juga merupakan sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang maupun organisasi untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi maupun perusahaan dengan cara bekerja dengan optimal antara anggota perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang paling utama dalam organisasi maupun sebuah perusahaan, pada umumnya sumber daya manusia adalah penggerak dalam setiap lini kegiatan organisasi maupun perusahaan, dengan kualitas dan kompetensi yang mumpuni, yang dimiliki oleh karyawan akan mempercepat tercapainya profit atau keuntungan bagi perusahaan yang

memiliki sumber daya manusia tersebut, untuk itu perusahaan harus memanfaatkan seoptimal mungkin sumber daya manusia dan melatih sumber daya manusia atau para karyawannya agar dapat bersaing dan bekerja lebih baik lagi kedepannya, sumber daya manusia atau pekerja yang dalam hal ini berperan sebagai seorang pelaku, perencana dan penentu dari terciptanya tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Manusia merupakan salah satu unsur penting yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan. Namun hanya sumber daya manusia yang berkualitaslah yang dapat berkontribusi optimal mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen.

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, dan inovatif.

Perusahaan CV. Jaya Citra Baru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi/kontraktor yang berada di wilayah Provinsi Kepulauan Riau, CV. Jaya Citra Baru beralamat di Kp. Rawa Bangun Toapaya Selatan. CV. Jaya Citra Baru ini berdiri sejak 25 September 2000, dan saat ini CV. Jaya Citra Baru dipimpin oleh Rekno Budianto, perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 35 orang. Berdasarkan dari hasil wawancara dan pengamatan yang ada di lapangan masih adanya karyawan atau pekerja yang masih di

katagorikan kurang baik, seperti dalam sehari-hari terdapat karyawan dan pekerja yang dalam menjalankan kegiatannya masih tidak optimal, seperti masih ada pekerja melakukan pekerjaan yang tidak mengikuti standar perusahaan yang telah ditetapkan, masih adanya pekerja yang belum melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diberikan, masih adanya pekerja yang bekerja tidak sesuai porsi karena keinginan untuk mencapai target pekerjaan tidak maksimal.

Masih didapati karyawan yang sulit dalam berkomunikasi dan sulit bekerjasama di dalam sebuah tim, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak sesuai dengan apa yang ia kerjakan dan untuk dilihat dari kerjasama dalam tim masih adanya karyawan yang sulit untuk membantu antar karyawan yang lain. serta masih didapati karyawan yang dalam bekerja tidak mempunyai semangat yang tinggi, seperti masih adanya pekerja yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan sehingga dalam menjalankan kegiatan masih tidak optimal, masih ditemukan pekerja dalam berkeja bermalas-malasan. Masih juga didapati karyawan yang tidak jujur dalam bekerja dan masih ditemukannya ketidaksiplinan dalam bekerja, seperti masih ada pekerja yang tidak tepat waktu dalam bekerja. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tidak tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan per Agustus 2019

| No | Tanggal | Terlambat masuk kerja | Tidak masuk kerja | Tidak absen pulang |
|-----------|-----------------|------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| 1 | 01 Agustus 2019 | 2 dari 35 orang | - | - |
| 2 | 02 Agustus 2019 | - | - | - |
| 3 | 03 Agustus 2019 | - | - | - |

| | | | | |
|----|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 4 | 05 Agustus 2019 | 1 dari 35 orang | - | 1 dari 35 orang |
| 5 | 06 Agustus 2019 | 4 dari 35 orang | - | - |
| 6 | 07 Agustus 2019 | 2 dari 35 orang | - | - |
| 7 | 08 Agustus 2019 | - | - | - |
| 8 | 09 Agustus 2019 | 1 dari 35 orang | - | - |
| 9 | 10 Agustus 2019 | 1 dari 35 orang | - | - |
| 10 | 13 Agustus 2019 | 1 dari 35 orang | 3 dari 35 orang | 2 dari 35 orang |
| 11 | 14 Agustus 2019 | 1 dari 35 orang | - | 1 dari 35 orang |
| 12 | 15 Agustus 2019 | - | - | - |
| 13 | 16 Agustus 2019 | 1 dari 35 orang | - | 1 dari 35 orang |
| 14 | 19 Agustus 2019 | 3 dari 35 orang | - | - |
| 15 | 20 Agustus 2019 | 1 dari 35 orang | - | - |
| 16 | 21 Agustus 2019 | 2 dari 35 orang | 2 dari 35 orang | - |
| 17 | 22 Agustus 2019 | 3 dari 35 orang | - | - |
| 18 | 23 Agustus 2019 | 4 dari 35 orang | 1 dari 35 orang | - |
| 19 | 24 Agustus 2019 | 4 dari 35 orang | - | - |
| 20 | 26 Agustus 2019 | 1 dari 35 orang | - | - |
| 21 | 27 Agustus 2019 | 2 dari 35 orang | - | - |
| 22 | 28 Agustus 2019 | 2 dari 35 orang | - | 1 dari 35 orang |
| 23 | 29 Agustus 2019 | 1 dari 35 orang | - | - |
| 24 | 30 Agustus 2019 | - | - | - |
| 25 | 31 Agustus 2019 | - | - | - |

Sumber: CV. Jaya Citra Baru 2019

Dari permasalahan yang ada, maka kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dengan adanya manusia-manusia yang berkualitas/bermutu, berintelektual dan memiliki keterampilan serta memiliki fisik yang sehat sangat mempengaruhi terhadap maju mundurnya suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bermaksud akan mengangkatnya kedalam sebuah penelitian dengan judul penelitian “**Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia pada CV. Jaya Citra Baru**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

untuk mengetahui bagaimana kualitas sumber daya manusia pada CV. Jaya Citra Baru?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara garis besar, tujuan penelitian merupakan suatu langkah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan secara jelas tentang suatu permasalahan yang diteliti. Dengan mengetahui adanya tujuan penelitian, maka diharapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti mendapatkan suatu pemahaman yang jelas tentang persoalan yang akan diteliti dan seperti apa tujuan dari dilakukannya penelitian. Oleh karena itu, berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari dilaksanakannya penelitian yaitu untuk menganalisis kualitas sumber daya manusia pada CV. Jaya Citra Baru.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang dibuat untuk dirumuskan menjadi kegunaan ilmiah dan kegunaan praktis, dimana akan dijabarkan dibawah ini sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Sebagai bahan untuk menambah wawasan pengetahuan penelitian sesuai dengan apa yang diteliti yaitu tentang analisis kualitas sumber daya manusia pada CV. Jaya Citra Baru, dimana hasil penelitian tersebut dapat dijadikan suatu pedoman untuk mengambil suatu keputusan serta untuk dapat menerapkan baik

itu secara praktik maupun secara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada CV. Jaya Citra Baru adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai kualitas sumber daya manusia pada CV. Jaya Citra Baru. Selain itu tidak hanya menambah pengetahuan tetapi untuk melihat sejauh mana penerapan teori-teori yang didapat selama kuliah dalam praktek dan sebenarnya.

2. Bagi CV. Jaya Citra Baru

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi CV. Jaya Citra Baru dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia agar lebih baik kedepannya.

1.5 Sistematika Penulisan

Pembahasan mengenai “Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia pada CV. Jaya Citra Baru”, terdiri dari lima bab yang mana setiap bab akan terdiri dari sub bab masing-masing. Sistematika penulisan ini dimana akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi mencakup tentang teori-teori atau definisi yang berupa pengertian yang diambil dari kutipan buku-buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan proposal dan ada juga beberapa literatur dari jurnal-jurnal nasional maupun internasional yang berkaitan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini mencakup tentang jenis penelitian yang digunakan, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknis analisis data dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang penjelasan dari hasil analisis data yang didapatkan dari objek penelitian beserta penjelasan yang diperlukan. Analisis data dan penjabarannya akan didasarkan pada landasan teori yang telah dijabarkan, sehingga segala permasalahan

yang dikemukakan dalam latar belakang masalah dan dapat terpecahkan atau mendapatkan solusi yang tepat.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi dua bagian kesimpulan merupakan rangkuman dari hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan perumusan masalah yang akan dibahas, serta bagian saran yang akan diberikan penulis untuk pihak akademik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur suatu hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, perkembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Tujuannya tak lain dan tak bukan adalah agar karyawan mendapatkan kepuasan dari suatu pekerjaannya. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rancangan sistem yang formal dalam suatu organisasi untuk memastikan bakat manusia secara efektif dan efisien guna untuk mencapai tujuan organisasi. Tugas dan peran manajemen sumber daya manusia menarik karyawan, melatih, memotivasi serta memberikan kompensasi kepada karyawan. Hal ini dilakukan untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perlu diingat bahwa sumber daya manusia juga memiliki input yang dikelola perusahaan untuk mencapai sebuah output, manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen khusus untuk mempelajari suatu hubungan dan peranan dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber

daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah yang berhubungan dengan tenaga kerja saja.

2.1.1.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi dalam (M.Yani, 2012) Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia akan dapat memberikan berbagai manfaat baik pada organisasi maupun pada perusahaan, berikut adalah manfaat dari Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerja/jabatan
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karier secara efisien dan efektif

8. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan atau manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja

2.1.1.3 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam (Hartatik, 2014) menyebutkan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut;

1. Fungsi-fungsi Manajemen

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan dan juga merupakan fungsi terpenting diantara semua fungsi manajemen dikarenakan di perencanaan ini nantinya akan merealisasikan visi dan tujuan agar dapat seimbang dengan ketersediaan karyawan dalam kualitas dan kuantitas.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

- c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu

tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengarahan, dalam bentuk tindakan yang mengusahakan agar semua karyawan melakukan kegiatan yang sudah ditentukan sehingga tujuan perusahaan pun tercapai.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

2. Fungsi-fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serat pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya suatu tujuan.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan dengan cara bertanggung jawab secara etis, strategis, dan sosial (Hasibuan, 2017). Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Suatu organisasi atau perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat sehingga dapat membantu menyelesaikan masalah-masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan cara meningkatkan efektivitas organisasional seperti menyediakan tenaga kerja yang terlatih, mendayagunakan tenaga kerja yang efisien dan efektif, menyediakan kesempatan kerja bagi tiap orang, dan mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia ke semua karyawan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik dan dituntut mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitas organisasinya. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, sehingga akan berdampak buruk bagi organisasi tersebut. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang terkait dengan pekerjaan, karena karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadi dalam bekerja tercapai.

2.1.2 Kualitas Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Kualitas juga mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keretampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan.

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup memadai. Menurut (Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo, 2015) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia sebuah bangsa yang ditentukan oleh 3 faktor utama yaitu pendidikan, kesehatan dan ekonomi. Oleh sebab itu, apabila kita menilai kualitas sumber daya manusia

sebuah bangsa dapat diukur dari tingkat pendidikan, kesehatan dan ekonomi dari bangsa yang bersangkutan.

Menurut Salim (2017:2) dalam jurnal (Ronal Aprianto, 2019) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam pertanggung jawaban semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat. Kualitas sumber daya manusia juga menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas nonfisik). Yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan-keterampilan lainnya.

Menurut M. Dawam Raharjo dalam (Fuad, Adolfina, & Trang, 2017) kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.

Kualitas dapat diartikan sebagai sesuatu yang menentukan kepuasan pelanggan dan upaya perubahan ke arah perbaikan terus menerus. Kualitas juga dihubungkan pada suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia dan tenaga kerja, serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan masyarakat. Ukuran SDM yang berkualitas tergambar dari kompetensi yang dimiliki yaitu semua macam kemampuan, pengetahuan, sifat, motif dan karakteristik yang pada akhirnya akan menentukan kinerja organisasi. (Retno Setyowati, 2016)

2.1.2.2 Tujuan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

Pengembangan mutu sumber daya manusia menurut (Sedarmayanti, 2010) dimaksudkan untuk berbagai keperluan, keperluan tersebut diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Menyiapkan seseorang agar pada saatnya dihari tugas tertentu akan mampu diserahi tugas yang sesuai
2. Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedang yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengembangkan tugas sebagaimana mestinya
3. Mempersiapkan seseorang yang diberi tugas tertentu yang sudah pasti syaratnya lebih berat dari tugas yang sedang dikerjakannya
4. Melengkapi seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul disekitas tugasnya, baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya
5. Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan secara sebagian atau seluruhnya
6. Menambah keyakinan dan percaya diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang sesuai dengan tugas yang sedang diembannya
7. Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan maupun orang lain baik teman maupun para relasinya

2.1.2.3 Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

(Sedarmayanti, 2010) mengemukakan bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu dengan cara-cara berikut:

1. Pengembangan Rasio – Intelektual

Pengembangan ini menitikberatkan pada pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan kemampuan berfikir atau rasio intelektual yang antara lain dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan untuk menilai keadaan salah benarnya. Pendidikan formal diharapkan dapat memberikan kontribusi terbesar dalam pengembangan rasio – intelektual ini melalui materi dasar hitung menghitung, membuat perbandingan, mengekspresikan ide melalui tulisan, membuat keputusan dengan kendala-kendala tertentu dan lain-lain. Termasuk dalam pendidikan formal ini adalah pengembangan sikap tepat waktu, sikap kerapihan dan lain-lain.

2. Pengembangan Intuisi-Bathin

Pengembangan intuisi-bathin berhubungan dengan pengembangan etika yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu keadaan/kondisi. Apabila penilaian salah-benar ditentukan oleh nilai-nilai tertentu yang dikembangkan melalui jalur pendidikan formal, maka etika sangat tergantung pada “suara hati” yang dipengaruhi oleh adat, moral, kebiasaan, agama, dan lain-lain. Peranan pendidikan keluarga (non-formal) dan agama sangat

mempengaruhi suara hati. Selain itu etika juga dipengaruhi oleh kepribadian seseorang. Sedangkan kepribadian sangat dipengaruhi oleh faktor genetika, keluarga dari ayah-ibu, lingkungan social, latar belakang pendidikan, pekerjaan, keluarga dari istri, banyaknya anak dan lain-lain.

3. Pengembangan Phisik Manusia

Pengembangan phisik merupakan hal yang terpenting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, karena dengan phisik yang sehat manusia akan dapat menghidupi dirinya sendiri, yang selanjutnya akan menjurus pada jiwa yang sehat. Pengembangan phisik dilaksanakan dengan pemenuhan gizi makanan dan latihan gerak badan yang cukup. Pengembangan lingkungan hidup yang sehat juga merupakan faktor penting dalam pengembangan phisik manusia.

2.1.2.4 Aspek-aspek Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, diantaranya aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik menurut (Sedarmayanti, 2010) adalah sebagai berikut:

1. Aspek fisik (kemampuan fisik)

Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat dihindarkan. Ergonomi, yaitu suatu pengetahuan untuk menghubungkan manusia dengan pekerjaannya, menjadi perhatian para manajer untuk meningkatkan QWL (*Quality of Working Life*),

adapun untuk menentukan kemampuan fisik diupayakan melalui program peningkatan kesehatan dan gizi.

2. Aspek Non Fisik

Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental. dimana aspek ini menitikberatkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Didalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia didalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun pendidikan yang dilakukan baik pendidikan melalui jalur formal, pendidikan keluarga, ataupun pendidikan agama.

2.1.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia menurut (Ronal Aprianto, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan latihan menghasilkan tenaga kerja yang lebih baik kualitasnya dan meningkatkan produktivitas kerja
2. Gizi dan kesehatan masyarakat keadaan gizi dan kesehatan masyarakat sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia
3. Kondisi lingkungan dan sosial budaya kondisi hidup yang berkualitas rendah dengan berbagai pencemaran dan semangat kerja yang rendah serta masyarakat yang merasa tidak menikmati hasil pekerjaan secara adil akan menurunkan kualitas kerja

2.1.2.6 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sudarwan Danim dalam (Ronald Aprianto, 2019) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Kualitas fisik dan kesehatan

Kualitas fisik dan kesehatan meliputi:

- a. Memiliki kesehatan yang baik serta kebugaran jasmani
- b. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi

2. Kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan)

Kualitas Intelektual (pengetahuan dan keterampilan) meliputi:

- a. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
- b. Memiliki tingkatan yang beragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat lokal, nasional maupun internasional.
- c. Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
- d. Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi,

3. Kualitas spiritual (kejuangan)

Kualitas spiritual (kejuangan) meliputi:

- a. Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama.

- b. Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.
- c. Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab yang dipikulnya.
- d. Memiliki sikap adaptif dan kritis terhadap pengaruh negatif nilai-nilai budaya asing.
- e. Memiliki kesadaran disiplin nasional sebagai suatu budaya bangsa yang senantiasa ingin maju.

Menurut (M. Dawam Raharjo, 2010) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) meliputi:
 - a. Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialiasi.
 - b. Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing
2. Pendidikan
 - a. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
 - b. Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2010) indikator kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan fisik (kesehatan)
2. Kemampuan non fisik, yang meliputi:
 - a. Kemampuan Intelektual (kecerdasan)
 - b. Kemampuan Psikologis (mental)

Adapun penilaian dalam mengukur kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mencakup sumber daya manusia yang memenuhi berbagai kriteria dalam ukuran-ukuran di atas yaitu meliputi :

- a. Kemampuan Fisik (kesehatan)

Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Penelitian terhadap berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan fisik (kesehatan) ini meliputi :

1. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani
2. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi

- b. Kemampuan Intelektual (Kecerdasan)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam

suatu kelompok. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi :

1. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
2. Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat local, nasional maupun internasional.
3. Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
4. Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.

c. Kemampuan Psikologis (mental)

Kemampuan psikologis (mental) adalah kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu keadaan/kondisi didalam melaksanakan pekerjaan. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi :

1. Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama.
2. Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.

3. Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab yang dipikulnya.
4. Lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan atas dasar kesamaan lebih mendahulukan kewajiban dari pada hak sebagai Warga Negara.
5. Memiliki sikap adaptif dan kritis terhadap pengaruh negative nilai-nilai budaya asing.
6. Memiliki kesadaran disiplin nasional sebagai suatu budaya bangsa yang senantiasa ingin maju.
7. Memiliki semangat kompetisi yang tinggi dengan meningkatkan motivasi, etos kerja dan produktivitas demi pembangunan bangsa dan Negara.
8. Berjiwa besar dan berpikiran positif dalam setiap menghadapi permasalahan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara demi keutuhan dan kemajuan.
9. Memiliki sifat keterbukaan yang dilandasi rasa tanggung jawab bagi kepentingan bangsa.
10. Memiliki kesadaran hukum yang tinggi serta menyadari hak dan kewajiban asasinya dengan yang ditetapkan dalam UUD 1945.

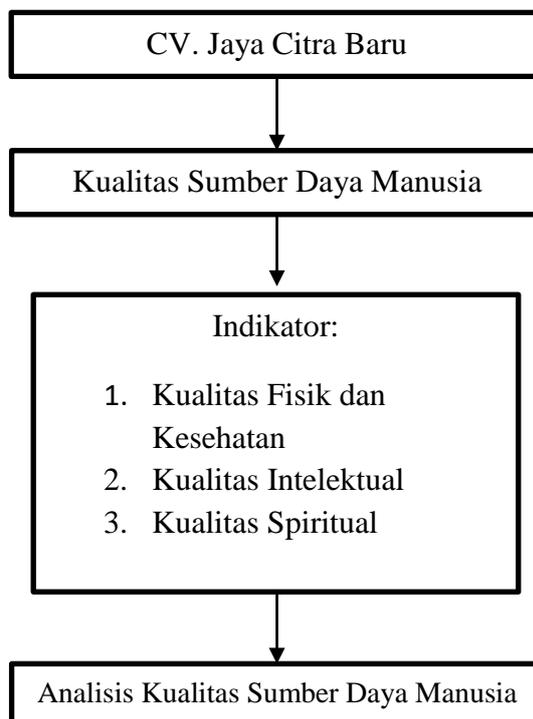
Melihat uraian yang ada di atas, maka kualitas sumber daya manusia yang bermutu sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya manusia-manusia yang bermutu, berintelektual, memiliki keterampilan serta

memiliki fisik yang sehat sangat mempengaruhi terhadap maju mundurnya suatu organisasi maupun suatu perusahaan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang baik dapat di definisikan sebagai variabel-variabel penting yang sesuai dengan permasalahan penelitian secara logis dan mampu menjelaskan keterkaitan antara variabel. Berdasarkan hasil pemikiran yang ada, maka dapat dibuat secara sistematis mengenai kualitas sumber daya manusia pada CV. Jaya Citra Baru yaitu sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian 2019

2.3 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel-variabel yang sesuai dalam penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Retno Setyowati dan Muhammad Mathori (2016), Vol. 3, No. 2, Jurnal Riset Manajemen yang berjudul “Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Di Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi, mengevaluasi dan menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). serta masa lalu, sekarang, dan upaya masa depan dalam meningkatkan sumber mengatakan. pengumpulan data terdiri dari tatap muka dan wawancara tertulis dengan 43 responden. Faktor utama yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) adalah tingkat kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh staf, agar mereka untuk melakukan fungsi dan tugas yang diberikan pada kapasitas maksimum. Pada upaya ini untuk memperbaiki ini meliputi pendidikan khusus dan pelatihan yang diadakan di Finance utama dan pusat pelatihan Badan Pengawas Pembangunan, serta mengirim anggota staf untuk pendidikan formal yang lebih tinggi dan pelatihan khusus lainnya - baik di dalam negeri dan luar negeri.
2. Penelitian ini dilakukan oleh Ronal Aprianto dan Irma Idayati (2019), E-ISSN: 2599-3410, Vol. 2, No. 2, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah yang

berjudul “Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Menekan Angka Kemiskinan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kualitas sumber daya manusia dalam menekan angka kemiskinan Desa Petunang Kab. Musi Rawas. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif hasil dari penelitian menunjukkan dapat disimpulkan bahwa, kualitas sumber daya manusia dalam menekan angka kemiskinan di Desa Petunang Kab. Musi Rawas adalah bahwa kualitas sumber daya manusia penduduk miskin Desa Petunang memang sangatlah buruk untuk dapat menekan angka kemiskinan yang terjadi di Desa Petunang. Hal ini terlihat di data yang menyatakan jumlah sarana kesehatan hanya memiliki 1 pusat bantuan desa petunang, jumlah sarana pendidikan hanya mempunyai SD 1, jenis kegiatan/organisasi keagamaan hanya mempunyai 1 kegiatan 1 pengajian mingguan wanita, jumlah penduduk beragama 2884 yang beragama islam, yang masyarakat miskin berjumlah 444 jiwa dan masyarakat miskin yang pendidikan SD sebesar 395 jiwa, SMP sebesar 46 jiwa dan SMA sebesar 3 jiwa. Hal ini lah yang menyebabkan kualitas sumber daya manusia Desa Petunang Kab. Musi Rawas sangat buruk untuk menekan angka kemiskinan yang ada di Desa Petunang Kab. Musi Rawas.

3. Penelitian ini dilakukan oleh R. Windasari dan M. Paramita (2018), P-ISSN 2442-4420, Vol. 4, No. 2, Jurnal Syarikah dengan judul “Analisis Kualitas Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kualitas dan prestasi

kerja dari pengembangan sumber daya manusia di lima lembaga keuangan mikro Islam di Kota Bogor. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Data primer dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara mendalam. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa di beberapa lembaga keuangan mikro syariah memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, dan telah menerapkan sistem pengembangan sumber daya manusia sehingga ada perbaikan dalam hal keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik, pernyataan ini diperkuat oleh indikator kinerja karyawan, pekerjaan masing-masing karyawan dan beberapa program dukungan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh semua karyawan yang dimiliki oleh masing-masing LKMS.

4. Penelitian ini dilakukan oleh Arustei, Carmen Claudia PhD dan Alexandru Ioan Cuza (2013), ISSN 1844-7007, Jurnal *Economy Series* dengan judul “*The Quality Of Human Resiurces – A Request For Hotel Industry Development. A Theoretical Approach*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menekankan pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan pelanggan yang berkualitas, dan karenanya pengembangan industri hotel di Rumania. Dalam memperoleh layanan yang berkualitas dan lebih jauh dalam memperoleh pengembangan industri hotel. Untuk mengatasi masalah ini karena adanya fakta, bahwa biasanya akan adanya peningkatan kualitas pelayanan. Beberapa aspek tentang frekuensi dimensi kualitas sumber daya manusia dalam model pengukuran kualitas dan kemudian akan dirinci menjadi beberapa dimensi.

5. Penelitian ini dilakukan oleh Doan Manh Quynh, Do Huu Tai, Thanh-Lam Nguyen dan Phan Ngoc Son (2017), ISSN 2321-6379, Vol. 5, *International Journal of Scientific Study* dengan judul “*Determinants of Human Resource Quality in Dong Nai Province, Vietnam*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penentu kualitas sumber daya manusia yang ada di Dong Nai, Vietnam. Hasil dari pembahasan ini adalah bahwa kualitas sumber daya manusia ditemukan adanya empat faktor utama, termasuk pelatihan sumber daya manusia dan pembangunan, dukungan dari pimpinan, lingkungan kerja, dan efisiensi kerja serta kemampuan kerja secara signifikan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia provinsi Dong Nai, Vietnam. Selain itu, evaluasi kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh oleh karakteristik demografi seperti jenis kelamin, pengalaman kerja, dan sektor industri.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian tentang analisis kualitas sumber daya manusia pada CV. Jaya Citra Baru ini adalah sebuah penelitian manajemen. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka dibutuhkan kajian yang mendalam dari suatu analisis ilmiah kualitas sumber daya manusia yang ada sebagai sumber, karena yang di uji adalah konteks dari suatu analisis ilmiah yang mendalam tentang kualitas sumber daya manusia yang ada, maka pendekatan penelitian yang dianggap sesuai untuk digunakan adalah penelitian kualitatif.

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dan tujuan serta kegunaan pada aspek yang dikaji dan diteliti. Berdasarkan hal tersebut, maka terdapat empat kunci yang harus diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan (Sugiyono, 2015) Cara ilmiah berarti kegiatan-kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu: rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu digunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

postpositifisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber dan data dilakukan secara purposive, teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada generalisasi.

3.2 Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua data penelitian:

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang penulis langsung peroleh dari sumber data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer menurut (Sugiyono, 2015) adalah sebuah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerak atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berhubungan dengan variabel yang berkaitan yang diteliti ataupun dengan data yang diperoleh. Data primer berupa wawancara langsung dengan pihak CV. Jaya Citra Baru.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Soeranto dan Lincoln Arsyad (Sunyoto, 2011) merupakan data yang diterbitkan atau yang digunakan organisasi yang digunakan pengelolanya. Adapun data sekunder ini diperoleh peneliti dalam bentuk yang sudah jadi dari

instansi yang bersangkutan, atau yang telah tersusun dalam bentuk dokumen meliputi data, struktur organisasi, profil perusahaan, pembagian tugas karyawan, dan lain-lainnya. Data sekunder adalah data pendukung untuk melengkapi data primer yang menunjang keberhasilan dalam penelitian, seperti dokumen-dokumen dari CV. Jaya Citra Baru.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Suharsimi Arikunto dalam (Wiratana Sujarweni, 2015) instrumen pengumpulan data merupakan alat bantu yang dapat dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan di permudah. Instrumen penelitian ini harus mengacu pada variabel penelitian yang digunakan, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya.

3.3.1 Wawancara

Dalam teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data wawancara. Dimana wawancara adalah sebuah teknik data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui permasalahan yang harus diteliti dan juga jika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit lebih kecil. Wawancara juga dapat dilakukan dengan wawancara yang terstruktur maupun dengan wawancara yang tidak terstruktur, atau dengan tatap muka (*face to face*).

Wawancara yang digunakan digunakan dalam penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur, karena peneliti menggunakan

pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari.

3.3.2 Kepustakaan

Dalam hal ini, penulis mengumpulkan materi yang berasal dari buku-buku, jurnal dan referensi lainnya sebagai landasan teori untuk penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa populasi bukanlah orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain dalam penelitian (Sugiyono, 2015). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV. Jaya Citra Baru dengan jumlah karyawan sebanyak 35 karyawan.

Tabel 3.1
Jumlah karyawan CV. Jaya Citra Baru

| No | Bagian | Jumlah |
|---------------|----------------------|-----------|
| 1 | Manager Administrasi | 1 |
| 2 | Manager Gudang | 1 |
| 3 | Manager Lapangan | 1 |
| 4 | Staf Administrasi | 4 |
| 5 | Staf Gudang | 2 |
| 6 | Pengawasan Lapangan | 2 |
| 7 | Mandor | 2 |
| 8 | Pekerja Lapangan | 22 |
| Jumlah | | 35 |

Sumber: CV. Jaya Citra Baru

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Wiratana Sujarweni, 2015) mengatakan bahwa teknik sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel. Untuk dapat menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling dibagi menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* ini merupakan pengambilan sampel untuk memberikan suatu peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih dan dapat menjadi anggota dari sampel tersebut. Sedangkan teknik *nonprobability sampling* merupakan teknik untuk mendapatkan sampel yang tidak memberikan peluang kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dapat dipilih menjadi sampel.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2015) *purposive sampling* merupakan teknik dalam penentuan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu. pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* karyawan yang sudah bekerja lebih dari satu tahun yang berjumlah 9 responden yang bekerja dibagian lapangan atau para karyawan yang bekerja pada pekerjaan proyek dan gudang.

Tabel 3.2
Jumlah Sampel CV. Jaya Citra Baru

| No | Bagian | Jumlah |
|---------------|----------------------|--------|
| 1 | Direktur | 1 |
| 2 | Manager administrasi | 1 |
| 3 | Staf administrasi | 2 |
| 4 | Pekerja lapangan | 5 |
| Jumlah | | 9 |

Sumber: CV. Jaya Citra Baru

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penuntutan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasi-analisisasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Pertanyaan |
|------------------------------|--|--|--|
| Kualitas Sumber Daya Manusia | Kualitas sumber daya manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam pertanggung jawaban semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat. Kualitas sumber daya manusia juga menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas nonfisik). Yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan-keterampilan lainnya. (Sudarwan Danim, 2010) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Fisik dan Kesehatan 2. Kualitas Intelektual 3. Kualitas Spiritual (Sudarwan Danim, 2010) | <p>1, 2, 3</p> <p>1, 2, 3</p> <p>1, 2, 3</p> |

Sumber: Data Olahan 2019

3.6 Teknik Pengolahan Data

3.6.1 Reduksi Data

Langkah yang dilakukan adalah untuk menajamkan suatu analisis, menggolongkan atau mengkatagorisasikan kedalam tiap permasalahan melalui uraian singkat, mengarahkan dan mengorganisasikan data sehingga dapat ditarik dan diverifikasi. Menurut (Sugiyono, 2015) data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan terinci. Semakin lama peneliti kelapangan maka jumlah akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data untuk selanjutnya dan mencari bila perlu.

3.6.2 Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Menurut Miles and Huberman dalam (Sugiyono, 2015) penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, hubungan antara katagori *flowchart* dan sejenisnya. Dengan mendisplay data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

3.6.3 Penarikan Kesimpulan

Menurut Miles and Huberman dalam (Sugiyono, 2015) kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak

ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung dengan adanya bukti-bukti yang valid dan konsisten pada saat peneliti kelapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan.

3.7 Teknik Analisis Data

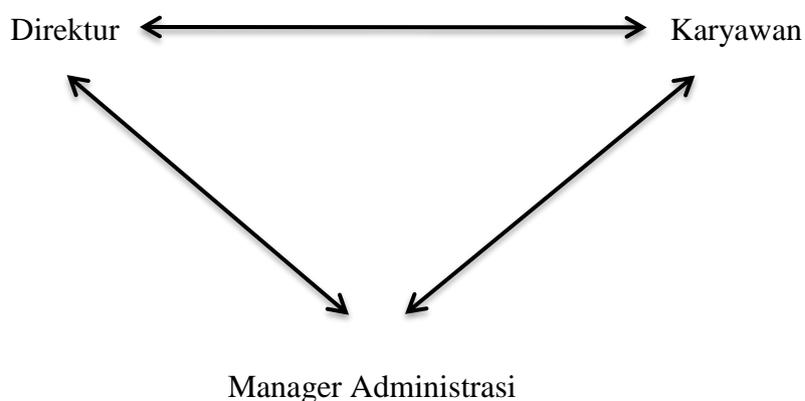
Uji keabsahan data dalam penelitian, sering kali hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam hal ini reliabilitas menurut Susan Stainback dalam (Sugiyono, 2015) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam penelitian kualitatif, suatu temuan dan dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sebenarnya terjadi pada obyek yang telah diteliti.

Jadi uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi Uji Kredibilitas, Uji Transferability, Uji Depenability dan Uji Konfirmability. Berdasarkan penelitian ini, peneliti menggunakan Uji Kredibilitas.

3.7.1 Uji Kredibilitas

Dalam uji kredibilitas data peneliti menggunakan teknik triangulasi. Dimana teknik triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dimana pada waktu triangulasi peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber adalah suatu pengecekan dalam kredibilitas data yang digunakan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang telah dianalisis akan menghasilkan kesimpulan kemudian meminta kesepakatan dengan tiga data sumber diatas tersebut. (Sugiyono, 2015)

Gambar 3.1
Triangulasi Sumber



DAFTAR PUSTAKA

- Fuad, N., Adolfina, & Trang, I. (2017). Effect Of The Quality Of Human Resources And Competitiveness To. *EMBA*, 5(2), 1653–1663.
- Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: laksana.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT bumi aksara.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. Jakarta: PT bumi aksara.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2017). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: bumi aksara.
- M. Dawam Raharjo. (2010). *Intelektual Intelegasi dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung.
- M.Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: mitra wacana media.
- Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (kelima). Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Retno Setyowati, M. M. (2016). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Di Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP). *RISSET MANAJEMEN*, 3.
- Ronal Aprianto, I. I. (2019). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dalam

menekan Angka Kemiskinan. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2.

Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sugiyono. (2015a). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: alfabeta.

Sugiyono. (2015b). *Metodologi Penelitian* (22nd ed.). Bandung: alfabeta.

Sugiyono. (2015c). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Ikatan Penerbit Indonesia.

Sunyoto. (2011). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.

Wiratana Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: pustaka baru press.

CURRICULUM VITAE



Nama : Muhammad Amin

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat Tanggal Lahir : Matang Terap, 08 Agustus 1996

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Email : mc.amin13@gmail.com

Alamat : Kp. Sei Datuk Jalan Bukit Indah N0. 59 Kijang

Pendidikan : - SD Negeri 013 Bintan Timur
- SMP Negeri 1 Bintan
- SMA Negeri 1 Bintan
- STIE Pembangunan Tanjungpinang