

---

## MANPOWER MAINTENANCE CONTRIBUTION TO THE PRODUCTION QUALITY

(Case Study of North Bandung Cattle Breeder Cooperative)

Endang Supardi<sup>1)</sup>, Nani Imaniyati<sup>2)</sup>, Sri Mulyati<sup>3)</sup>  
Email : endang-supardi@upi.edu

### ABSTRACT

*The problem in this research is the tendency of low quality of production results. This symptom of the low quality of production is thought to arise in the form of consumer dissatisfaction with production or internal quality standards have not been met.*

*Considering the importance of the above problems, between the maintenance of employees with the quality of production results have a strong connection, without the existence of good maintenance will not encourage employees to spend all their abilities for the organization in this case is in producing a good quality product. And vice versa if maintenance can run well will have an impact on improving the quality of production results.*

*The research method used in this study is the survey method. Considering that this research intends to identify the dominant external and internal factors that influence labor maintenance and the quality of production, this research is a verification study, while the method used is descriptive analytic, which is a method to find the relationship between two phenomena.*

*The calculation results obtained that between Maintenance of Workers with Quality of Production Results there is a very close relationship.*

*Meanwhile, based on the results of the significance test, it was found that the quality of production results was influenced by labor maintenance and the rest was influenced by other factors not examined by the authors.*

*From the description above, the writer can conclude that maintenance of labor has a significant relationship to the level of quality of production results.*

**Keywords: Maintenance of Labor, Quality of Production Results**

### Pendahuluan

Perusahaan sebagai wadah, di mana terjadinya suatu proses produksi yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan itu sendiri. Kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan ini dapat tercapai apabila perusahaan dapat beroperasi dengan baik, secara efisien dan efektif. Untuk itu sangatlah diperlukan peranan tenaga kerja yang baik sehingga hasilnya akan berdampak pada kualitas hasil produksinya.

Masalah mutu dan produktivitas sejak puluhan tahun silam di Indonesia telah menjadi masalah nasional sebagaimana dikutip pada pidato Presiden Soeharto di depan sidang DPR pada tanggal 15 Agustus 1985, menyatakan:

“...jawaban paling tepat terhadap tantangan yang kita hadapi adalah meningkatkan efisiensi dan produktivitas segala kegiatan pembangunan, terutama di bidang produksi dan jasa, Malahan saya telah mengajak agar efisiensi dan produktivitas itu kita jadikan gerakan nasional...” (Soewarso Hardjosoedarmo, 1996 hal. 2).

Sehingga sejak bulan November 1985 telah ditetapkan oleh Presiden sebagai Bulan Mutu Nasional.

Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara merupakan salah satu organisasi yang juga bergerak dalam bidang produksi. Selain memproduksi sapi, KPSBU juga memproduksi makanan ternak yang senantiasa berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil produksinya setiap saat.

Untuk memperoleh gambaran tentang kualitas hasil produksi, diperlukan adanya informasi dari konsumen tentang harga pasar dan keinginan pasar dari produk yang dihasilkan. Tanpa adanya suatu daya tahan tersebut, sistem informasi seperti itu tanpa dilakukan dengan baik, maka manajemen akan sulit mengetahui apakah semua aktivitas dan hasil yang dicapai sesuai dengan yang telah direncanakan atau malah terjadi penyimpangan-peyimpangan dari permintaan pasar.

Permasalahan di atas secara teori terlihat adanya keterkaitan antara sumber daya manusia dengan kecenderungan rendahnya kualitas hasil produksi yang terjadi dan hal ini menunjukkan perlu adanya suatu pembenahan dalam kualitas hasil produksi yang dihasilkan oleh KPSBU. Berdasarkan hal tersebutlah maka penulis tertarik untuk mengangkat suatu permasalahan pokok mengenai kualitas hasil produksi.

Supaya karyawan mempunyai motivasi dan semangat kerja, berdisiplin tinggi dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan ini mutlak mendapat perhatian dari manajer. fungsi pemeliharaan karyawan adalah menyangkut perlindungan, kondisi fisik, mental dan emosi karyawan (Edwin B. Flippo, 1997 hal.199). Jadi tidak mungkin karyawan bersemangat bekerja dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya jika kesejahteraan mereka tidak diperhatikan dengan baik. Dengan adanya pemeliharaan yang baik maka seorang karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang salah satunya adalah dapat meningkatkan kualitas hasil produksi.

Mengingat pentingnya masalah tersebut di atas, maka untuk memperoleh pengetahuan sebagai penilai terhadap sistem informasi dari konsumen perlu dilakukan penelitian yang mempelajari aspek-aspek yang menyangkut pemeliharaan tenaga kerja dan kualitas hasil produksi Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.

### **Pemeliharaan Tenaga Kerja**

Sudah diakui secara umum bahwa manusia merupakan kekayaan yang paling berharga bagi suatu organisasi. Akibatnya personnel management berada diantara 3 kekuatan besar yaitu :

1. *Institutions* (lembaga) sebagai suatu wadah dimana seseorang dituntut untuk bekerja mencapai sasaran organisasi.
2. *Institutional Employees* (kelompok karyawan) yang menuntut pemuasan tuntutan fisik maupun psikologis.
3. *General Society* (masyarakat luas) yang menuntut secara hukum untuk melindungi, meningkatkan serta mengembangkan sumber tenaga manusia agar tidak dirugikan, misalnya karena ada perbedaan-perbedaan pokok, kesukaan dan sebagainya.

Sementara itu peranan manajer personalia berubah dari waktu ke waktu. Pertama-tama manajer personalia tampil sebagai alat top manajemen dalam penarikan, penempatan dan pemeliharaan tenaga kerja. Kedua sejalan dengan perkembangan pengetahuan peranan manajemen personalia mulai berkembang ke arah pemahaman akan perlunya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, sehingga sasaran organisasional maupun individual dapat tercapai.

**Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai :

M.T.E. Hariandja (2002, hal, 2) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

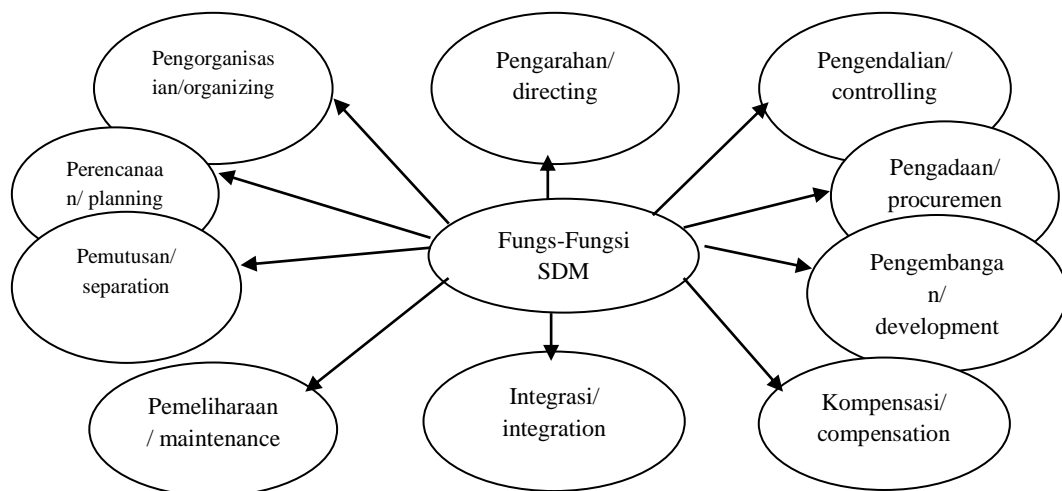
Mathis dan Jackson (2006, hal, 3) SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Dan menurut Malayu S. P. Hasibuan manajemen personalia diartikan sebagai “Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat” (Malayu S. P. hasibuan, 2001 hal 10).

**Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi-fungsi manajemen menurut Edwin B. Flippo terbagi dalam 2 kategori yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi-fungsi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan (Planning)
  - b. Pengorganisasian (Organizing)
  - c. Pengarahan (Directing)
  - d. Pengendalian (Controlling)
2. Fungsi Operasional
  - a. Pengadaan tenaga Kerja (Procurement)
  - b. Pengembangan (development)
  - c. Kompensasi (Compensation)
  - d. Integrasi (Integration)
  - e. Pemeliharaan (Maintenance)
  - f. Pemutusan Hubungan Kerja (Separation)



**Gambar 1**  
**Konsep Fungsi-fungsi Manajemen**

## Program Pemeliharaan tenaga Kerja

Pemeliharaan tenaga kerja seperti telah dijelaskan di atas adalah merupakan fungsi operasional daripada fungsi-fungsi manajemen. Pemeliharaan ini harus mutlak mendapat perhatian karena pemeliharaan ini sangat erat kaitannya dengan kualitas dari tenaga kerja itu sendiri. Jika fungsi ini tidak mendapat perhatian yang baik, mungkin saja karyawan tersebut tidak akan bersemangat dalam bekerja sehingga kualitas dari hasil produksi dalam perusahaan itu dapat menurun.

## Pengertian Pemeliharaan tenaga Kerja

Pemeliharaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. (Malayu S. P. Hasibuan, 2001 hal. 23).

Menurut Edwin B. Flippo

*“the maintenance function of personnel is concerned primarily with preserving the physical, mental, and emotional condition of employees”*. Karyawan adalah asset (kekayaan) utama setiap perusahaan, yang selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keamanan dan keselamatannya perlu mendapat pemeliharaan sebaik-baiknya dari pimpinan perusahaan.

Pengertian pemeliharaan (maintenance) menurut Hasibuan (2001; hal, 176), adalah “usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan”. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

Pemeliharaan (maintenance) karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, loyalitas karyawan akan menurun. Absensinya dan turn-over meningkat, disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pengintegrasian karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

## Tujuan Pemeliharaan Tenaga Kerja

Menurut Malayu S. P. Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Kunci dan Keberhasilan adapun tujuan-tujuan pemeliharaan setiap perusahaan pada garis besarnya adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Untuk meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan
3. Untuk meningkatkan loyalitas dan menurunkan turnover karyawan
4. Memberikan ketenagang, keamanan dan kesehatan karyawan
5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarga
6. Memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan
7. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana harmonis
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan (Malayu S. P. hasibuan, 2001 hal. 180).

## Kualitas Hasil Produksi

Pengertian kualitas dapat berbeda-beda tergantung dari rangkaian perkataan atau kalimat dimana istilah ini dipakai dan orang mempergunakannya. dalam perusahaan istilah kualitas dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang terdapat dalam suatu barang atau jasa yang menyebabkan barang itu sesuai dengan tujuan untuk apa barang itu dihasilkan, dimaksudkan atau dibutuhkan.

Kualitas produk biasanya mengacu pada atributnya pada waktu tertentu. Kepercayaan merupakan kemampuan produk untuk menampilkan fungsinya pada suatu periode. Ada tiga pendekatan pokok terhadap pengelolaan mutu yaitu :

1. Inspeksi, dimana produk di cek untuk standar mutu dan bisa diterima atau ditolak
2. Pengendalian mutu yang merupakan kegiatan langsung sehari-hari untuk menjamin bahwa kualitas produk mencakup perincian produk.
3. Jaminan mutu yang meliputi seluruh orang dalam mencoba menjamin bahwa produk bermutu selalu dikenal dan bahwa tidak terdapat cacat.

### **Syarat-Syarat Mutu**

Syarat-syarat mutu dapat digariskan sebagai berikut :

1. Pemimpin puncak tidak hanya berkewajiban untuk menentukan kebutuhan customer sekarang saja, tetapi harus mengantisipasi kebutuhan customer untuk tahun-tahun mendatang.
2. Mutu ditentukan oleh customer.  
Customer dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu :
  - a. Customer eksternal, yaitu pemakai akhir dari produk atau jasa yang dihasilkan.
  - b. Customer internal, yaitu mereka dalam organisasi yang menggunakan produk atau jasa untuk diproses lebih lanjut. (Edwards deming, 1993 hal. 8). Karena dalam proses untuk menghasilkan produk atau jasa itu biasanya lebih dari satu customer internal, maka dalam proses tersebut diperlukan kerja secara kelompok.
3. Perlu dikembangkan ukuran-ukuran untuk menilai efektivitas upaya guna memenuhi kebutuhan customer. Sebelum ukuran tersebut ditentukan, perlulah diidentifikasi aspek-aspek daripada produk dan jasa yang penting bagi customer. Aspek-aspek ini dinamakan karakteristik mutu.
4. Kebutuhan dan kemauan customer harus diperhitungkan dalam desain produk dan jasa.
5. Kepuasan customer merupakan syarat yang perlu bagi mutu dan selalu menjadi tujuan proses untuk menghasilkan produk atau jasa
6. Mutu juga harus dapat menentukan harga produk atau jasa.

### **Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas**

1. Fungsi suatu barang
2. Wujud luar
3. Biaya barang tersebut
4. Kebijakan
5. Rekayasa/Disain
6. Peralatan
7. Dukungan lapangan

### **Hubungan Antara Pemeliharaan karyawan dengan Kualitas Hasil Produksi**

Melihat paparan di atas kita sadari bahwa sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peranan yang sangat penting bagi sebuah organisasi, baik buruknya organisasi dan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kualitas hasil produksi merupakan indikator bagi perusahaan dalam mengukur tingkat efisiensi perusahaan dalam menghasilkan suatu produk dengan kualitas yang baik. Tingkat kualitas hasil produksinya tak akan lepas dari peranan sumber daya manusiayang ada didalamnya. Jika kualitas sumber daya

manusianya baik, maka sudah barang tentu akan menghasilkan pula kualitas barang yang baik.

Kepuasan konsumen merupakan salah satu tujuan sebuah perusahaan dalam memproduksi suatu produk. Jika konsumen merasa puas, sudah tentu ia akan kembali lagi dan membeli kembali produk yang perusahaan hasilkan. Dengan demikian dalam memproduksi suatu barang harus melihat keinginan pasar saat ini. Dengan demikian kita akan menghindari pemborosan biaya dalam hal memproduksi barang. Jika hal demikian terjadi akan mengakibatkan kerugian secara finansial bagi perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas hasil produksi adalah dari kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Betapa tidak, walaupun kita memakai peralatan yang canggih jika manusia yang ada didalamnya tidak berkualitas, produk yang dihasilkan tidak akan maksimal. Dan untuk tetap memelihara karyawan agar tetap merasa betah dalam perusahaan adalah dengan pemeliharaan yang baik. Beberapa program pemeliharaan yang perusahaan lakukan akan berdampak terhadap kualitas hasil produksi.

Dari uraian tadi, dapat kita cermati bahwa antara pemeliharaan karyawan dengan kualitas hasil produksi memiliki keterhubungan, tanpa adanya pemeliharaan yang baik tidak akan mendorong karyawan untuk mengeluarkan seluruh kemampuannya bagi organisasi dalam hal ini adalah dalam menghasilkan suatu produk yang berkualitas baik. Dan sebaliknya jika pemeliharaan dapat berjalan dengan baik akan berdampak kepada peningkatan dari kualitas hasil produksi sehingga secara tidak langsung akan memberikan keuntungan secara finansial kepada perusahaan.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian dapat diartikan sebagai;

“Cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengatasi masalah”. (Sugiyono, 2000 hal. 4).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Mengingat penelitian ini bermaksud untuk mengidentifikasi faktor-faktor eksternal dan internal yang dominan berpengaruh terhadap pemeliharaan tenaga kerja dan kualitas hasil produksi, maka penelitian ini termasuk penelitian verifikatif, sedangkan metode yang digunakan adalah deskriptif analitik, yaitu metode untuk mencari hubungan antar dua fenomena.

Adapun variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut; Pemeliharaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai usaha untuk mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Melayu S. P. Hasibuan, 2001 hal. 179).

Kualitas hasil produksi adalah kebaikan-kebaikan atau karakteristik suatu produk atau jasa yang ditentukan oleh pemakai atau customer dan diperoleh melalui pengukuran serta melalui perbaikan yang berkelanjutan (Soewarso hardjosoedarmo, 1996 hal. 7). Menurut (Ahmad Ubaidillah dan Nuraeni, hal. 16-30), indikator kualitas produk meliputi kadar produk, desain produk, dan daya tahan produk.

### **Sampel**

Teknik sampel yang digunakan yaitu sampel random, penulis mencampur subyek-subyek didalam populasi sehingga semua subyek dianggap sama. Adapun yang dijadikan populasi disini adalah seluruh karyawan yang bekerja.

Sementara dalam menentukan perbandingan jumlah sampel dari populasi yang ada dijelaskan sebagai berikut :

Arikunto (1999: hal, 131), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel.

Berpedoman pada uraian di atas dengan menggunakan teknik proporsional random sampling penulis mengambil 15% dari populasi karyawan di tiap unit kerja, sehingga memungkinkan setiap populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian. Hal ini bertujuan untuk menghindari subyektivitas penelitian. dengan populasi berjumlah 184 orang karyawan, maka 15% dari populasi yang merupakan sampel penelitian adalah 27,6 orang dan dibulatkan menjadi 30 orang. Adapun perincian dari sampel penelitian terdapat pada Tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Sampel Penelitian**

No	Jabatan	Jumlah
1	Manajer dan Staf Manajer	$3 \times 15\% = 0,45 = 1$
2	Keuangan	$9 \times 15\% = 1,17 = 1$
3	Personalia	$3 \times 15\% = 0,39 = 1$
4	Sekretariat	$12 \times 15\% = 1,56 = 1$
5	Staf pembinaan Anggota	$2 \times 15\% = 0,26 = 1$
6	Staf TPK	$19 \times 15\% = 2,47 = 2$
7	Staf IB dan Keswan	$18 \times 15\% = 2,34 = 2$
8	Staf produksi Sapi	$18 \times 15\% = 2,34 = 2$
9	Staf Pemasaran dan QC	$32 \times 15\% = 4,16 = 4$
10	Staf Perkreditan	$4 \times 15\% = 0,52 = 1$
11	Staf Makanan Ternak	$7 \times 15\% = 0,91 = 2$
12	Staf Pertokoan	$9 \times 15\% = 1,17 = 1$
13	Staf Pembibitan	$1 \times 15\% = 0,13 = 1$
14	Staf Kendaraan	$47 \times 15\% = 6,11 = 6$
	Jumlah	30

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, diketahui bahwa Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) memiliki 184 orang pegawai yang termasuk anggota luar biasa. Selanjutnya penulis meneliti sebagian dari jumlah pegawai tersebut, yaitu sebanyak 30 orang pegawai. Hasil dari penyebaran angket kepada 30 orang responden tersebut, ternyata angket yang kembali ke tangan penulis adalah sebanyak 30 eksemplar atau kembali semua. Angket yang penulis sebarkan terdiri dari dua bagian, masing-masing untuk variabel X (Pemeliharaan Tenaga Kerja) berjumlah 20 bulir dan variabel Y (Kualitas Hasil Produksi) berjumlah 20 bulir. Jadi seluruh bulir angket yang disebarkan adalah 40 bulir pernyataan.

Dalam penelitian ini penulis melakukan uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan, penulis menemukan bahwa angka validitas instrument untuk variabel X adalah sebesar 6,93 dan untuk variabel Y adalah sebesar 5,01 yang apabila dikonsultasikan dengan t pada tabel adalah antara -2,06 s.d. 2,06 maka t hitung berada di luar t table, dengan demikian kedua instrument penelitian untuk kedua variabel penelitian tersebut dapat dinyatakan valid.

Selanjutnya dalam perhitungan reliabilitas instrument variabel X dan variabel Y, penulis memperoleh angka hasil perhitungan masing-masing variabel sebesar 0,84 dan 0,87 yang apabila dikonsultasikan dengan indeks korelasi tabel interpretasi nilai r maka kedua instrument penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Adapun teknik analisa data yang digunakan oleh penulis adalah analisa skor kriterium.

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat ditentukan daerah kriterium menjadi beberapa bagian, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini yaitu :

**Tabel 2**  
**Daerah Kriterium**

Daerah Kriterium	Interval
Rendah	0 – 33,33
Sedang	34 – 66,7
tinggi	67 - 100

**1. Gambaran Tingkat Pemeliharaan Tenaga Kerja (variabel X)**

- a) Menentukan jumlah skor kriterium, dengan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

$$= 5 \times 20 \times 30$$

$$= 3000$$

- b) Membandingkan antara jumlah skor hasil pengumpulan data variabel X dengan jumlah skor kriterium. Untuk mencari jumlah skor variabel X digunakan rumus :

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

$$= 82 + 77 + 95 + 91 + 80 + 65 + 62 + 85 + 76 + 84 + 82 + 74 + 85 + 82 + 72 + 91 + 73 + 76 + 78 + 62 + 90 + 88 + 90 + 79 + 88 + 88 + 90 + 73 + 89 = 2431$$

$$\text{Maka } \sum X_i : SK = 2431 : 3000$$

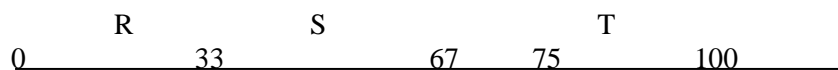
$$= 0,81 \text{ atau } 81\%$$

- c) Menentukan daerah kriterium menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi dari prosentase jumlah dapat diperoleh dengan parameter sebagai berikut :

- 1) Prosentase ideal yaitu =  $100\% : 3 = 33,33\%$
- 2) Nilai 33,33% tersebut kemudian dijadikan selisih untuk setiap tingkatan, maka :
  - Daerah Rendah =  $0 + 33,33 = 33,33$
  - Daerah Sedang =  $33,33 + 33,33 = 66,7$
  - daerah Tinggi =  $66,7 + 33,33 = 100$

- d) Dari hasil perhitungan diperoleh nilai variabel X sebesar 81%, angka tersebut kemudian dikonsultasikan pada daerah kriterium. Berdasarkan daerah kriterium ternyata hasil penelitian terletak pada daerah kriterium tinggi yaitu antara interval 67 – 100. Hasil analisa data tersebut mempunyai arti bahwa 81% responden memiliki persepsi yang baik atau positif tentang Pemeliharaan Tenaga Kerja yang dilakukan di lingkungan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara. Sementara sekitar 19% responden masih mempersepsi bahwa pelaksanaan Pemeliharaan Tenaga Kerja di lingkungan KPSBU masih belum sesuai harapan.

Apabila digambarkan daerah kriterium tersebut seperti terlihat pada gambar 2 di bawah ini.



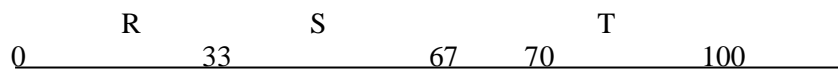
**Gambar 2**  
**Daerah Kriterium Variabel X**





**2. Gambaran Tingkat Kualitas Hasil Produksi (variabel Y)**

- a) Menentukan jumlah skor kriterium, dengan rumus :
- $$SK = ST \times JB \times JR$$
- $$= 5 \times 20 \times 30$$
- $$= \underline{3000}$$
- b) Membandingkan antara jumlah skor hasil pengumpulan data variabel Y dengan jumlah skor kriterium. Untuk mencari jumlah skor variabel Y digunakan rumus :
- $$\sum Y_i = Y_1 + Y_2 + Y_3 + \dots + Y_n$$
- $$= 76 + 96 + 90 + 89 + 75 + 65 + 65 + 89 + 74 + 79 + 62 + 69 + 70 + 74 + 72 + 78 + 73 + 77 + 62 + 91 + 89 + 88 + 90 + 79 + 88 + 91 + 73 + 75 + 85 + 91 + 90 = 2376$$
- Maka  $\sum Y_i : SK = 2376 : 3000$   
 $= 0,79$  atau 79%
- c) Menentukan daerah kriterium menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi dari prosentase jumlah dapat diperoleh dengan parameter sebagai berikut :
- 1) Prosentase ideal yaitu =  $100\% : 3 = 33,33\%$
  - 2) Nilai 33,33% tersebut kemudian dijadikan selisih untuk setiap tingkatan, maka :
    - Daerah Rendah =  $0 + 33,33 = 33,33$
    - Daerah Sedang =  $33,33 + 33,33 = 66,7$
    - daerah Tinggi =  $66,7 + 33,33 = 100$
- d) Dari hasil perhitungan diperoleh nilai variabel Y sebesar 79%, angka tersebut kemudian dikonsultasikan pada daerah kriterium. Berdasarkan daerah kriterium ternyata hasil penelitian terletak pada daerah kriterium tinggi yaitu antara interval 67 – 100. Hasil analisa data tersebut mempunyai arti bahwa 79% responden menyatakan bahwa tingkat kualitas hasil produksi pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara sudah baik atau tinggi. Sementara sisanya 21% responden masih menganggap bahwa tingkat kualitas hasil produksi pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara masih rendah atau tidak terlalu baik.
- Apabila digambarkan daerah kriterium tersebut seperti terlihat pada gambar 3 di bawah ini.



**Gambar 3**  
**Daerah Kriterium Variabel Y**

Berdasarkan perhitungan di atas, menunjukkan bahwa variabel X (pemeliharaan Tenaga Kerja) mempunyai hubungan yang positif terhadap variabel Y (Kualitas Hasil Produksi) yaitu sebesar 23,62% atau dengan kata lain variabel Y (Kualitas Hasil Produksi) dipengaruhi oleh variabel X (pemeliharaan Tenaga Kerja) sebesar 23,62%, sedangkan sisanya yaitu  $100\% - 23,62\% = 76,38\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

**Pembahasan**

Berdasarkan analisis data yang telah dihitung oleh penulis dengan menggunakan uji korelasi rank Spearman serta uji signifikan, maka diperoleh suatu



kesimpulan bahwa pemeliharaan tenaga kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kualitas hasil produksi.

Dari hasil angket yang terkumpul 30 orang responden untuk variabel X (pemeliharaan tenaga Kerja) jumlah skor yang diperoleh adalah sebesar 2431. Apabila diprosentasikan dengan skor ideal maka diperoleh prosentase sebesar 81% yang termasuk ke dalam daerah kriterium tinggi. Dilihat dari jawaban responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa responden atau pegawai telah mempersepsi pelaksanaan pemeliharaan tenaga kerja dengan baik. Namun demikian masih terdapat kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dan ditingkatkan lagi.

Sementara itu hasil angket yang disebarkan kepada 30 orang responden, diperoleh jumlah skor jawaban atas pernyataan variabel Y (kualitas hasil produksi) adalah sebesar 2376, yang apabila diprosentasikan dengan skor ideal diperoleh prosentase sebesar 79%. Berdasarkan hasil analisis maka diketahui bahwa kualitas hasil produksi di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara sudah baik, namun demikian perlu untuk ditingkatkan lagi.

Selanjutnya dari hasil analisis data diperoleh kesimpulan bahwa Pemeliharaan Tenaga Kerja memiliki hubungan yang erat dengan tingkat Kualitas Hasil Produksi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi ( $r_s$ ) adalah 0,486. Apabila angka tersebut dikonsultasikan dengan batas-batas nilai ( $r_s$ ) maka korelasi berada pada kategori sedang yaitu terletak pada daerah 0,41 – 0,60. Hal ini berarti bahwa antara Pemeliharaan Tenaga Kerja dengan Kualitas Hasil Produksi terdapat hubungan yang sangat erat.

Sementara itu berdasarkan hasil pengujian signifikansi, diperoleh bahwa  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel yaitu  $2,94 > 2,0452$ , dan dengan rumus Koefisien Determinasi (KD) diperoleh bahwa kualitas hasil produksi dipengaruhi oleh pemeliharaan tenaga kerja sebesar 23,62%, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Dari uraian di atas maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pemeliharaan tenaga kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap tingkat kualitas hasil produksi pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara kecamatan Lembang kabupaten Bandung Barat yang diteliti oleh penulis.

## Kesimpulan

Pemeliharaan Tenaga Kerja secara keeluruhan di KPSBU menunjukkan angka 81% artinya responden memiliki persepsi yang baik terhadap program pemeliharaan yang telah dilaksanakan di KPSBU dan sisanya yaitu 19% mempersepsikan bahwa program pemeliharaan yang dilaksanakan di KPSBU masih belum sesuai harapan.

Pencapaian Kualitas Produksi di KPSBU menunjukkan angka 79% artinya responden menyatakan bahwa tingkat kualitas hasil produksi yang telah dilaksanakan di KPSBU sudah cukup baik atau tinggi sementara sisanya yaitu 21% mempersepsikan bahwa tingkat kualitas hasil produksi yang dihasilkan di KPSBU masih belum sesuai harapan atau tidak terlalu baik.

Terdapat hubungan antara variabel X Pemeliharaan Tenaga Kerja dan variabel Y Kualitas Hasil Produksi yang cukup baik tetapi masih harus ditingkatkan. Jadi dapat dikatakan jika pemeliharaan tenaga kerja berjalan baik dan meningkat maka kualitas hasil produksi pun akan meningkat pula dan sebaliknya apabila variabel X yaitu Pemeliharaan Tenaga Kerja tidak berjalan dengan baik, maka dampaknya akan berimbas kepada kualitas hasil produksi yang akan cenderung berkualitas rendah. Sedangkan pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat dari pengujian koefisien determinasi memperoleh skor sebesar 23,62% yang berarti cukup berpengaruh artinya sebesar 23,62% dari variabel X yaitu pemeliharaan tenaga kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil produksi atau variabel Y.

---

### DAFTAR PUSTAKA

- Deming, W. Edwards (1993). *The New Economics for Industry, Government, and Education*. Boston, Ma: MIT Press. p. 132. ISBN 0262541165.
- Deming, W. Edwards Cambridge, *Quality, productivity, and competitive position* Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study, c1982.
- Edwin B. Flippo, 1997. *Manajemen Personalia Jilid 2*. Jakarta, Erlangga.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Melayu S. P. Hasibuan, Drs., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan Edisi Revisi*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sidney Siegel, 1997. *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta, Gramedia.
- Soewarso Hardjosoedarmo, 1996. *Dasar-Dasar Total Quality Manajemen*. Yogyakarta, Andi.
- Sondang P. Siagian, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi AKsara.
- Sugiyono, Dr., 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, Prof., Dr., 1999. *Manajemen Penelitian*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto, Prof., Dr., 1999. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan Edisi Revisi*. Jakarta, Bumi AKsara.