
PENGARUH KEPUTUSAN PENGAMBILAN KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MINAT MENJADI SEORANG HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT di SUATU PERUSAHAAN

(Studi Empiris pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa)

Oleh

Maxmilian Aryanto Dowo Ruing

Mahasiswa Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

E-mail: ruingagoeng@gmail.com

Article History:

Received: 03-04-2022

Revised: 18-04-2022

Accepted: 12-05-2022

Keywords:

Human Resources, Data

Accuracy, Data Analysis,

Workforce, Decision Making

Abstract: *The field of Human Resource Management (HRM) is not something that arises suddenly. History has proven that humans have been living in organizations for a long time, although not as intensively as now. This is because HRM itself is all the concepts and techniques needed to handle the personnel, or human resources aspect of a managerial position, such as selection, training, rewarding and appraisal (Garry Dessler in Meldona, 2009: 19). The research method in this study is about the nature of research, operational definitions and indicators of research variables, population, samples and sampling techniques, sources and data collection, data collection place and time, research instrument development, data quality testing and data analysis techniques. Undergraduate Study Program Management, Faculty of Economics, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa is located at Jalan Kusumanegara 121 Yogyakarta. The company started its academic activities in 1979. In 1981 the Faculty of Economics obtained registered status for the Corporate Management Study Program with the Decree of the Minister of Education and Culture No.029/0/1981, under the Coordination of Kopertis Region IV (now Region V) Special Region of Yogyakarta In accordance with the research that has been carried out and the discussion on the effect of the decision making concentration of human resource management on the interest in becoming an HRD in a company, it can be concluded that the decision variable for making the concentration of human resource management (X) has a significant effect on the interest in becoming an HRD (Y) in a company.*

PENDAHULUAN

Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bukanlah merupakan hal yang timbul dengan mendadak. Sejarah telah membuktikan bahwa sudah sejak lama manusia sudah hidup berorganisasi meskipun belum seintensif sekarang. Hal ini karena MSDM itu sendiri merupakan semua konsep dan teknik yang dibutuhkan untuk menangani aspek personalia, atau sumber daya manusia dari sebuah posisi manajerial, seperti seleksi, pelatihan, pemberian imbalan dan penilaian (Garry Dessler dalam Meldona, 2009:19). MSDM merupakan sumber daya yang paling penting bagi organisasi baik pemerintah maupun swasta. MSDM yang unggul akan dibutuhkan dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, karena hal ini akan menjadi tolak ukur dalam menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi.

Pengambilan keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Keputusan yang menentukan apakah organisasi dapat menentukan atau mengembangkan sumber daya manusia sebaiknya dilakukan secara terstruktur dan terhimpun dalam suatu sistem yang baik, sehingga proses penentuannya dapat dengan cepat dilakukan dan dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi sebelumnya seperti kesalahan menunjuk seseorang yang tidak tepat dalam pekerjaannya.

Seorang pekerja akan mengambil keputusan yang baik, bila dia memahami dan mampu dalam bidang ruang lingkup yang dia hadapi. Sumber daya manusia yang baik apabila mampu mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat itu. Hal itu tergantung pada kemampuan intelektual dan analisis dari sumber daya manusianya.

Sumber daya berkualitas tercipta melalui proses pendidikan, salah satunya adalah pendidikan formal. Lembaga pendidikan formal mendapat kepercayaan masyarakat dalam mempersiapkan dan mengantarkan generasi anak bangsa untuk mampu bersaing dalam kompetensi global yang kian hari semakin terasa dampaknya terhadap berbagai aktifitas kehidupan bermasyarakat. Salah satu pendidikan formal yang mempersiapkan generasi anak bangsa yang mampu bersaing secara global adalah Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari mutu pendidikan yang ada di lembaga ini yakni lembaga ini sudah menghasilkan lulusan yang mampu bersaing secara global sesuai dengan bidang ilmunya masing-masing.

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, memiliki beberapa Fakultas. Salah satunya adalah Fakultas Ekonomi dengan beberapa program studi yang bernaung di bawah Fakultas ini yakni program studi Manajemen dan Program Studi Akuntansi. Program Studi Manajemen memiliki beberapa konsentrasi yakni manajemen keuangan, manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia dan manajemen strategik.

Peneliti akan melakukan penelitian pada program studi manajemen khususnya pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia. Banyak mahasiswa yang sangat tertarik sehingga mereka lebih memilih pada konsentrasi ini. Hal ini membuat peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Keputusan Pengambilan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Minat menjadi Seorang Human Resource Development di Suatu Perusahaan (Studi Empiris pada Mahasiswa Program Studi

Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa)

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani suatu masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut Human Resource Development (HRD)

Fungsi dan peran MSDM menurut Cherrington dalam Ridhotullah dkk (2015:285) adalah:

a. Staffng/Employmcnt

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia.

b. PerformanceEvaluation

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer.

c. Compensation

Dalam hal [kompensasi/reward](#) dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer.

d. Trainingand Development

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasihat yang baik bagi bawahannya, menciptakan [program pelatihan dan pengembangan yang efektif](#) baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan).

e. EmployeedRelations

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekeja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia.

f. Safety and Health

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat.

g. Personnel Research

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai.

Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan (*Decision making*) adalah melakukan penilaian dan menjatuhkan pilihan (Ridhotullah dkk, 2015:181). Keputusan ini diambil setelah melalui beberapa perhitungan dan pertimbangan alternatif. Sebelum pilihan dijatuhkan, ada beberapa tahap yang dilalui oleh pembuat keputusan. Tahapan tersebut bisa saja meliputi identifikasi masalah utama, menyusun alternatif yang akan dipilih dan sampai pada pengambilan keputusan yang terbaik. Selain itu, Terry (1994) dalam Ridhotullah dkk, 2015:181 pengambilan keputusan adalah pemilihan alternatif perilaku tertentu dari dua atau lebih

alternatif yang ada.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan

Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan ialah penting untuk memahami apa keputusan yang akan dibuat. Artinya, faktor-faktor yang mempengaruhi proses dapat mempengaruhi hasil. Faktor-faktor tersebut termasuk (Dietrich, 2010):

- a. Pengalaman masa lalu
- b. Bias kognitif
- c. Usia dan perbedaan individu
- d. Kepercayaan pada relevansi pribadi
- e. Eskalasi komitmen

Minat

Winkell (1984), membatasi minat sebagai kecenderungan yang menetap dalam subjek untuk merasa senang berkecimpung dalam bidang itu. Walgito (2006) mendefinisikan bahwa minat adalah keadaan dimana seseorang mempunyai perhatian terhadap sesuatu obyek disertai dengan keinginan untuk mengetahui dan mempelajari lebih lanjut tentang obyek tersebut dengan pengertian adanya kecenderungan untuk berhubungan lebih aktif terhadap obyek itu. Hal ini berarti bahwa seseorang yang mempunyai minat terhadap sesuatu obyek maka orang tersebut mau berusaha atau mau melakukan langkah-langkah kongkrit untuk mengetahui segala sesuatu mengenai obyek yang diamati tersebut. Sedangkan menurut Faisal (2000) minat (interest) adalah sebuah perasaan yang menilai suatu aktivitas, pekerjaan atau objek berharga atau berarti bagi dirinya. Menurut Chaplin (dalam Djuwita, 2003) minat adalah sebuah perasaan yang menilai suatu aktifitas, pekerjaan atau objek berharga atau yang berarti bagi dirinya. Menurut Greenleaf (dalam Djuwita, 2003), minat merupakan motivasi yang kuat dalam bekerja. Untuk memilih pekerjaan seseorang harus memperhatikan faktor minatnya agar merasa tahan banting dalam menghadapi pekerjaan.

Human Resource Development (HRD)

HRD atau *Human Resources Development*, adalah bagian atau departemen dari perusahaan yang tugas utamanya mengelola sumber daya manusia di perusahaan, mulai dari tugas perencanaan yang sering disebut perencanaan SDM, rekrutmen sering disebut Rekrutmen dan Seleksi, pengembangan sering disebut Pelatihan dan Pengembangan, Manajemen Kinerja sering disebut *Performance Management*, gaji sering disebut Kompensasi dan *Benefit* dan menumbuhkan hubungan kerja yang sering disebut sebagai Hubungan Industrial.

Peran, Fungsi, Tugas dan Tanggung Jawab Departemen Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan

Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja (*Preparation and selection*). Dalam proses persiapan, dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul.

2. Rekrutmen & Seleksi

Rekrutmen tenaga kerja/*Recruitment*.

Seleksi tenaga kerja atau *Selection*.

Pelatihan, Pengembangan dan Penilaian Prestasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan, subjek atau objek penelitian yang diteliti, yaitu penelitian yang berdasarkan pada perhitungan angka-angka kemudian dihubungkan dengan rumus regresi. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014: 8).

Menurut Sugiyono (2014: 38) mengemukakan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Berikut penjelasannya:

1. Variabel independen

Menurut Sugiyono (2014: 39) variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel independen adalah keputusan pengambilan konsentrasi manajemen sumber daya manusia (X).

2. Variabel dependen

Menurut Sugiyono (2014: 39) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel dependen adalah minat menjadi seorang HRD (Y).

Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti. Untuk memperjelas batasan variabel yang diteliti, maka perlu diberikan definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Keputusan pengambilan konsentrasi manajemen sumber daya manusia (X). Keputusan pengambilan adalah melakukan penilaian dan menjatuhkan pilihan. Variabel X diukur berdasarkan beberapa perhitungan dan pertimbangan berbagai alternatif sebelum menjatuhkan pilihan. Adapun indikator pada variabel keputusan pengambilan konsentrasi manajemen sumber daya manusia adalah: 1) tujuan, 2) identifikasi alternatif, 3) faktor yang tidak dapat diketahui sebelumnya, 4) dibutuhkan sarana untuk mengukur hasil yang dicapai.
2. Minat menjadi seorang HRD (Y). Minat menjadi seorang HRD menurut Walhito (1995) mendefinisikan minat sebagai keadaan di mana seseorang mempunyai perhatian terhadap sesuatu obyek disertai dengan keinginan untuk mengetahui dan mempelajari lebih lanjut tentang obyek tersebut dengan pengertian adanya kecenderungan untuk berhubungan lebih aktif terhadap obyek itu. Adapun indikator pada variabel Minat menjadi seorang HRD adalah: 1) perasaan senang, 2) ketertarikan, 3) perhatian, 4) keterlibatan.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di lembaga perguruan tinggi Universitas Taman Siswa

Yogyakarta. Disamping itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kuputusan pengambilan konsentrasi manajemen terhadap minat menjadi seorang HRD. Penelitian ini dilaksanakan bulan Juni 2021 sampai Juli 2021.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengukuran data yang digunakan yaitu dengan menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014: 93). Skala *likert* tersebut akan dibuat dalam bentuk kuisioner yang akan disebarakan kepada responden yang untuk diisi sesuai dengan keadaan yang mereka alami atau rasakan. Untuk jawaban item instrumen yang dipakai adalah menggunakan skala *likert* yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif (Sugiyono, 2014: 93).

Skala pengukuran yang digunakan untuk item, indikator dan variabel penelitian skor sebagai berikut:

- 5 = Sangat Setuju
- 4 = Setuju
- 3 = Ragu-ragu
- 2 = Tidak Setuju
- 1 = Sangat Tidak Setuju

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum tanggapan responden tentang kepuasan pengambilan konsentrasi manajemen sumber daya manusia serta minat menjadi seorang HRD dengan mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel, indikator dan item penelitian. Dalam hal ini dilakukan analisis frekuensi relatif, rata-rata hitung, nilai maksimum, minimum dan deviasi standar dari masing-masing variabel, indikator maupun item-item penelitian.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Pada analisis kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t. Dalam penelitian ini untuk mengolah data dari hasil penelitian ini dengan menggunakan analisis inferensial. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sanusi (2011:131) regresi sederhana menyatakan hubungan kausalitas antara dua variabel dan memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas. Persamaan yang dipergunakan untuk memprediksi nilai variabel Y disebut dengan persamaan regresi. Bentuk umum dari persamaan regresi dengan persamaan matematika, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Di mana:

- Y = Nilai prediksi variabel Y berdasarkan nilai variabel X
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Nilai Variabel X yang dipilih

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pengolahan data yang dilakukan, variabel keputusan pengambilan konsentrasi MSDM (X) berpengaruh signifikan terhadap minat menjadi seorang HRD (Y) disuatu perusahaan terbukti bahwa (pada tabel regresi linear sederhana sebesar 0,584) yang didukung oleh kontribusi dari indikator-indikator yang menunjang pada variabel keputusan pengambilan konsentrasi MSDM itu sendiri antara lain: tujuan, identifikasi alternatif, faktor yang tidak dapat diketahui sebelumnya, dibutuhkan sarana untuk mengukur hasil yang dicapai. Menurut Simamora dalam Ridhotullah dkk, 2015:279, MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

KESIMPULAN

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai pengaruh keputusan pengambilan konsentrasi manajemen sumber daya manusia terhadap minat menjadi seorang HRD pada suatu perusahaan maka dapat disimpulkan bahwa variabel keputusan pengambilan konsentrasi manajemen sumber daya manusia (X) berpengaruh secara signifikan terhadap minat menjadi seorang HRD (Y) pada suatu perusahaan.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Puji syukur senantiasa kita panjatkan kepa Tuhan Yang Maha Esa karena atas limpahan rahmat, dan karuniaNya artikel ini dapat terselsaikan dengan tak lupa pula pada kesempatan kali ini saya mengucapkan termia kasih kepada :

1. BapakProf. Drs. H. Pardimin, M.Pd., Ph.D. selaku Rektor Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Suyanto, M.Si. selaku Dekan FakultasEkonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
3. Ibu Dra. Jajuk Herawati, MM, selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
4. Ibu Dra. Jajuk Herawati, MM dan Bapak Dr. E. Didik Subiyanto, MM selaku dosen pembimbing saya , sehingga laporan ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswayang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan laporan ini.
6. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Markus M. Ruing dan Ibu Maria Ester Ivonyyang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan moril maupun materil kepada peneliti.

Penyusun menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh Karena itu penyusun mohon maaf atas kekurangan dalam pembuatan laporan. Semoga laporan ini berguna bagi semua pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- [2] Bimo Walgito. 2006, Psikologi Kelompok, Yogyakarta: Penerbit ANDI

- [3] Dietrich, C. (2010). Decision Making: Factors that influence Decision Making, Heuristics Used, and Decision Outcomes. *Inquiries Journal/Student Pulse*. 2(2)
- [4] Faisal, Sanapiah. 2007, *Format-Format penelitian Sosial*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [5] Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Insan Cendekia
- [6] Meldona, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN Malang Press).
- [7] Ridhotullah, Subekti dan Mohammad Jauhar. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- [8] Rivai, 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta; Rajawali Pers)
- [9] Safari (dalam Wartini, 2012. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id>
- [10] Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- [11] Simamora, Henry, 2004 *Manajemen Sumber Dya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN).
- [12] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [13] . 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [14] Syamsi, Ibnu. 2000. *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [15] Priyanto, Dwi. 2010. *Paham Analisa Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- [16] Syamsi, Ibnu, S.U., (2010). *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*. Cetakan kedua, Jakarta : Bumi Aksara.