



Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT JVC Kenwood dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Cesa Putri Septiningtyas^{1*}, Puji Isyanto²

^{1,2} Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

mn22.cesaseptiningtyas@mhs.ubpkarawang.ac.id^{1*}, puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id²

Alamat: Jalan Ronggo Waluyo Sinarbaya, Puseurjaya, Karawang, Jawa Barat

Korespondensi penulis: mn22.cesaseptiningtyas@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the human resource development (HRD) strategies implemented at PT JVC KENWOOD and their impact on employee productivity. The method used is descriptive qualitative, with data collected through interviews, observation, and document analysis. The research findings indicate that HR development strategies such as continuous training, coaching, and periodic performance evaluations have positively contributed to improving employees' skills and work efficiency. However, challenges remain in utilizing training technology and measuring program effectiveness. Therefore, continuous evaluation is needed to ensure that HR strategies are optimized in supporting the company's productivity.*

Keywords: *Employee Productivity, Human Resource Development, HR Strategy, Performance Evaluation, Training*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang di terapkan di PT JVC KENWOOD serta dampaknya terhadap peningkatan produktivitas karyawan. metode yang di gunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. hasil penelitian menunjukan bahwa strtegi pengembangan SDM seperti pelatihan berkelanjutan, coaching, dan evaluasi kinerja secara berkala telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan keterampilan dan efesiensi kerja karyawan. namun, masih terdapat tantangan dalam hal pemanfaatan teknologi pelatihan dan pengukuran efetifitas program. oleh karena itu, di perlukan evaluasi berkelanjutan agar strategi SDM yang di terapkan dapat lebih optimal dalam mendukung produktivitas perusahaan.

Kata kunci: Produktivitas Karyawan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Strategi SDM, Evaluasi Kinerja, Pelatihan

1. LATAR BELAKANG

Penelitian ini di dasari oleh pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam mendorong produktivitas perusahaan, khususnya di industri manufaktur seperti PT JVC KENWOOD. dalam menghadapi persaingan global dan perkembangan teknologi yang pesat, perusahaan di tuntut untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan produktif. oelh karena itu, strategi pengembangan SDM menjadi kunci utama untuk meningkatkan kapabilitas karyawan melalui peatihan, cochng, dan evaluasi kinerja yang berkeseimbangan. PT JVC KENWOOD sebagai perusahaan yang beroperasi dalam bidang elektronik memerlukan pendekatan pengembangan SDM yang efetif agar dapat meningkatkan efesiensi dan daya saing. penelitian ini di lakukan untuk mengetahui sejauh mana strtegi tersebut mampu memberikn kontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan secara nyata. Selain itu, di namika kerja yang terus berkembang serta tentukan akan kualitas dan kecepatan produksi menuntut PT JVC KENWOOD untuk tidk hanya memperahankan, tetapi juga terus mengembangkan potensi SDM – nya.

Received: Mei 28, 2025; Revised: Juni 12, 2025; Accepted: Juni 26, 2025; Online Available: Juni 28, 2025

2. KAJIAN TEORITAS

Kajian teoritis dalam penelitian ini menjelaskan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses strategis yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi. Strategi pengembangan SDM yang tepat dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yaitu kemampuan untuk menghasilkan output secara efisien dan efektif. Menurut para ahli seperti Armstrong dan Magkunoegara, hubungan antara strategi pengembangan SDM dan produktivitas sangat erat, karena peningkatan keterampilan dan motivasi kerja karyawan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perencanaan pengembangan SDM yang terstruktur menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan seperti PT JVC KENWOOD.

Lebih lanjut, pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan sikap kerja, kepemimpinan, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan lingkungan kerja. Dalam konteks PT JVC KENWOOD, strategi ini sangat relevan untuk menjaga daya saing di industri elektronik yang sangat dinamis. Tantangan seperti ketatnya persaingan global, tuntutan efisiensi, serta kebutuhan akan inovasi, tetapi juga terus berkembang. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan dan terukur agar mampu menciptakan tenaga kerja yang profesional, kompetitif, dan siap menghadapi tantangan industri di masa depan.

Penerapan strategi pengembangan SDM yang efektif di PT JVC KENWOOD harus diawali dari analisis kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tujuan perusahaan. Program seperti pelatihan teknis, pengembangan soft skill, coaching, serta sistem penilaian kinerja berbasis hasil kerja harus dijalankan secara konsisten dan berkeseluruhan. Selain itu, manajemen SDM perlu memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung proses pelatihan dan evaluasi, agar hasilnya lebih terukur dan efisien. Dengan pendekatan yang tepat, strategi pengembangan SDM tidak hanya mampu meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

Lebih jauh lagi, peningkatan produktivitas karyawan melalui pengembangan SDM akan berdampak langsung pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dan merasa dihargai akan menunjukkan loyalitas, semangat kerja tinggi, dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM bukan hanya sebagai upaya peningkatan kapasitas individu, tetapi

juga sebagai strategi jangka panjang untuk memeperkuat daya saing perusahaan di pasar global.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan pada 65 orang karyawan PT JVC KENWOOD INDONESIA yang berada di kawasan JLN Surya Lestari KAV 1- 16 B,Kawasan Surya Cipta, Kota INDUSTRI Surya cipta, Ciampel,Karawang,Jawa Barat,Indonesia waktu pelaksanaan penelitian di mulai sejak bulan Febuari hingga Mei 2025 Data di kumpulkan melalui penyebaran kuisiioner dan studi pustaa. kuisiioner di bagikan kepada respoden pada tanggal 20 juni 2025.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. variabel yang di amati dalam penelitian ini terdiri dari strtegi pengembangan SDM sebagai variabel independen, serta produtifitas karywan sebagai variabel dependen. Indicator pengembangan SDM di ukur dari aspek pelatihan, coaching,pengembangan karier,dan evaluasi kinerja. sedangkan indicator produktivitas karyawan di ukur dari kualitas kerja, efesien waktu, dan pencapaian target.

Kuesionaer di susun berdasarkan indicator dari masing – masing variabel yang di teliti. uji data di lakukan dengan uji validitas dan reabilitas, untuk memastikan keakuratan dan kosistesis intrumen. analisis data di lakukan menggunakan regresi linear berganda dengan uji simultan (uji F) dan parsial (uji t) alat bantu yang di guunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah program SPSS Versi 26,dan hasilnya di sajikan dalam bentuk tabel untu memudahkan interprestasi data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan identitas responden yang menjadi sample penelitian. Sample penelitian sebanyak 65 orang karyawan yang telah mengisi kuesioner berdadarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Berikut ini disajikan data karakteristik responden sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 1 menunjukan bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin lakilaki, yaitu sebanyak 33 orang (51%). Usia responden terbanyak berada pada kisaran usia 20 s.d. 25 tahun, yaitu sebanyak 42 (65%). Selanjutnya, berdasarkan lama kerja, Sebagian besar responden bekerja di PT JVC KENWOOD Indonesia

Departemen CVT Componen dalam kurun waktu 1 s.d. 2 tahun, yaitu sebanyak 22 orang (34%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan instrume yang digunakan dalam penelitian instrument dinyatakan valid jika nilai nhitung $>$ rtabel. Hasil uji validitas X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Kompensasi), dan Y (Kinerja Karyawan) ditampilkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji di atas dapat dilihat bahwa semua nilai rhitung $>$ 0,244. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara keseluruhan pernyataan dari variabel yang digunakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menjamin instrument yang digunakan merupakan instrument yang handal, konsisten dan stabil jika digunakan secara berulang-ulang pada waktu yag berbeda-beda. Instrument relianel jika nilai Cronbach's Alfa hitung $>$

Cronbach's Alfa toleransi (0,6). Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji statistic di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha masingmasing variabel $>$ 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Rekapitulasi Jawaban Responden

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,500, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X1 (Lingkungan kerja) dan X2 (Kompensasi) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) adalah sebesar 50%.

Sedangkan sisanya 50% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji simultan (Uji F) yaitu bertujuan untuk melihat apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau singkat $\alpha = 0,05$ (5%), dengan kriteria: jika Fhitung \leq Ftabel, maka H0 diterima, H1 ditolak, artinya secara simultan penelitian ini

tidak berpengaruh, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya secara simultan penelitian ini berpengaruh. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

- a. Nilai thitung lingkungan kerja sebesar $2,467 > t_{tabel} 1,999$, dan nilai signifikansi sebesar $0,016 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Exedy Manufacturing Indonesia Departemen CVT Componen.
- b. Nilai thitung kompensasi sebesar $3,337 > t_{tabel} 1,999$, dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT JVC KENWOOD Indonesia Departemen CVT Componen.

Penelitian ini sesuai dengan hasil peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sri et al.,2016) (N Lilis Suryani,.2019) (Trifen,.2020) (Gede,.2021).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh peneliti memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JVC KENWOOD Indonesia Departemen CVT Componen. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh peneliti memberikan saran yang diharapkan bisa menjadikan masukan untuk PT JVC KENWOOD Indonesia agar kedepannya lebih baik lagi.

- a. Pelaksanaan lingkungan kerja dengan pernyataan terbanyak dipilih ada pada pertanyaan nomor 3 yaitu Saya merasa nyaman dengan suasana kerja di perusahaan, disarankan perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap lingkungan perusahaan seperti sirkulasi udara, pencahayaan, dan penerapan 3S (Senyum, Sapa, Salam) antar sesama karyawan untuk menciptakan keharmonisan diantara karyawan.
- b. Pelaksanaan kompensasi dengan pernyataan terbanyak dipilih ada pada nomor 3 yaitu Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan, disarankan perusahaan lebih meningkatkan pemberian bonus terhadap karyawan

sesuai dengan berat ringannya pekerjaan, skill yang dimiliki karyawan, dan lama kerja karyawan. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Dewi, S. Y. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Pelaksana Teknis Balai Yasa Manggarai. *Jurnal Eksekutif*, 13(2), 286–304.
- Dy, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Febrianty, D., Divianto, Hidayat, R., Fatmariansi, & Rohana, T. (2019). The perception on technology turnover of creative industry MSMEs in villages. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1), 012216. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012216>
- Fitriah, W., Putri, E., & Herudiansyah, G. (2020). Pengaruh kompensasi dan rebranding jabatan generasi milenial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. *Jurnal Admika*, 6(1), 117–134.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh work-family conflict dan work engagement terhadap task performance dan turnover intention dengan mediasi supervisor support. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.40908>
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.35796>
- Porotu'o, A., Kairupan, B., & Wahongan, G. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan sikap profesi terhadap kinerja perawat di pelayanan rawat inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(2). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian sumber daya manusia*. Buku Seru.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Trifena, S. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22. <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jimek/article/view/1766>