

**PENGARUH MANAJEMEN RANTAI PASOKAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT NJS SUZUKI  
DEPARTEMEN SERVIS DAN SUKU CADANG**

**Junita Lestari Hotnida Simatupang**

Alumnus Fakultas Ekonomi Universitas Advent Indonesia- Bandung

**Heddry Purba**

Dosen Fak. Ekonomi, Universitas Advent Indonesia, Bandung  
Kampus Universitas Advent Indonesia, Jl. Kol. Masturi 288, Bandung

**Abstract**

*This study aims to determine how the implementation of supply chain management and how employee productivity as well as supply chain management effect employee productivity at PT NJS Suzuki Service and Parts Department. In this study, the author uses descriptive method that is by collecting data so as to generate the information needed to analyze the problem. Based on the results of the respondents can be concluded that the implementation of supply chain management expressed satisfaction with the overall average value of 4.14 and productivity of employees expressed satisfaction with the overall average value of 4.07. Based on the results of statistical analysis using the formula Pearson Product Moment correlation coefficient results are obtained correlation coefficient or  $r = 0.276$  which gives an indication of the low relationship between supply chain management to employee productivity.  $t_{count}$  magnitude of 1.522 and 2.048 for the  $t_{table}$  thus  $H_0$  is accepted but the relationship between the two variables is not significant. The coefficient of determination of 7.6% addressed by supply chain management and the remaining is influenced by other factors outside of this study.*

**Keywords:** *Supply Chain, Productivity, employees, PT NJS Suzuki*

**Pendahuluan**

**Latarbelakang Penelitian**

Pada saat ini manajemen rantai pasokan telah menjadi konsep penting di dunia bisnis zaman sekarang, dalam manajemen rantai pasokan, permasalahan pemilihan supplier merupakan salah satu masalah penting karena pemilihan supplier menjadi bagian dari rantai pasokan, maka hubungan tersebut akan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kelangsungan produksi.

Adapun proses manajemen rantai pasokan pada PT NJS Suzuki Bandung adalah dengan cara menjual suku cadang yang dijual langsung dan ada juga yang didistribusikan kepada toko onderdil. PT NJS Suzuki dapat melihat kekosongan produk suku cadang pada setiap cabang yang ada di provinsi Jawa Barat melalui sistem SDMS (Suzuki Dealer Management System) sehingga dapat diketahui dealer cabang Suzuki yang harus diisi ulang suku cadangnya, dan secara internasional kekosongan suku cadang yang ada di Indonesia juga dapat dipasok dan dilihat serta dipasok suku cadangnya dari beberapa negara produksi Suzuki seperti kantor pusat yang ada di Jepang.

Berdasarkan tulisan Anwar (2011:vi) dalam jurnal *Dinamika Informatika* Vol.3 No.2 mengatakan “Perusahaan yang akan meningkatkan daya saing melalui penyesuaian produk, mutu tinggi, pengurangan biaya, dan kecepatan distribusi maka harus diperhatikan manajemen rantai pasokan”.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- Bagaimanakah Pelaksanaan Manajemen Rantai Pasokan di PT NJS Suzuki?
- Bagaimanakah Produktivitas Kerja Karyawan di PT NJS Suzuki?
- Bagaimanakah Pengaruh Manajemen Rantai Pasokan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT NJS Suzuki?

### **Tinjauan Teori**

#### **Manajemen Rantai Pasokan**

Manajemen rantai pasokan berawal dari kegiatan logistik militer yang sangat berperan dalam menentukan kemenangan perang. Teknik logistik kemudian dipakai dalam kegiatan pengiriman barang dan terjadi kerjasama antara perusahaan pengiriman barang dengan gudang. Perusahaan mulai mencari cari

cara untuk menurunkan biaya produksi. Perusahaan multinasional memindahkan pabrik ke Negara lain yang mempunyai biaya produksi lebih murah. Pada saat muncul teknologi informasi, ilmu logistik berkembang lebih pesat dan lebih efisien melalui komunikasi dan kolaborasi sehingga dapat menekan biaya produksi, meningkatkan kualitas dan mengurangi kesalahan manusia.

Tujuan utama manajemen rantai pasokan menurut Anwar (2011:1) adalah “penyerahan atau pengiriman produk secara tepat waktu demi memuaskan konsumen, mengurangi biaya, meningkatkan segala hasil dari seluruh supply chain (bukan hanya satu perusahaan), mengurangi waktu, memusatkan kegiatan perencanaan dan distribusi. penerapan management rantai pasokan di masa seperti ini cocok di terapkan, karena system ini memiliki kelebihan dimana mampu manage aliran barang atau produk dalam suatu rantai supply.”

Lebih lanjut, Siahaya (2013:23,24) berkata, “Tujuan strategi manajemen rantai pasokan adalah sebagai berikut:

- a. *“Cost reduction*, minimalkan biaya di semua sektor.
- b. *Service improvement*, meningkatkan tingkat layanan (*service level*).
- c. Responsif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat.
- d. Memperoleh kepercayaan dari semua unsure terkait terutama pelanggan.
- e. Mengembangkan prinsip kemitraan.”

### **Pengertian Produktivitas**

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2009:156), “Produktivitas dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin sigkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.”

### **Metode Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2009:212), “Produktivitas Kerja dapat diukur dengan cara berikut:

- a. Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai  
Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- c. Semangat kerja  
Ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri  
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
- e. Mutu  
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.”

## **Metode Penelitian**

### **Operasionalisasi Variabel**

Adapun variabel-variabel yang terdiri dari manajemen rantai pasokan dan produktivitas kerja karyawan di PT NJS Suzuki membentuk nilai-nilai baru sebagai dampak dari hubungan antara pihak eksternal perusahaan dengan produktivitas kerja perusahaan.

#### **Variabel Bebas (X)**

Dalam penelitian ini variabel bebas adalah supply chain management yang dijadikan variabel bebas (X). Menurut Siahaya (2013:33) “Indikator-indikator manajemen rantai pasokan adalah sebagai berikut:

1. Varitas produk

2. Umur produk
3. Kebutuhan pelanggan
4. Fragmentasi pemilik
5. Globalisasi”

#### Variabel Terikat / Dependent Variable (Y)

Dalam penelitian ini variabel terikat adalah produktivitas perusahaan yang dijadikan variabel terikat (Y). Indikator-indikator produktivitas kerja karyawan menurut Raharjo (2013:65) adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi
2. Pengetahuan
3. *Skill* atau keahlian
4. *Abilities* atau kemampuan
5. *Attitudes* atau sikap

### **Tehnik dan Analisis Data**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Setelah data yang dikumpulkan Menurut Sugiyono (2010:2), “valid adalah menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obbjek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti”.Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Tehnik korelasi yang digunakan alah tehnik korelasi *pearson product moment*.

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

## Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:3), “Reliabilitas adalah derajat konsistensi atau keajengan data dalam interval waktu tertentu.”

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Rantai Pasokan**

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	10

Sumber: SPSS (diolah penulis)

Berdasarkan tabel reliabilitas variabel Supply Chain Management di atas menunjukkan hasil Cronbach Alpha sebesar 0.952 adalah dapat diterima karena memiliki nilai lebih dari 0.70.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan**

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	10

Sumber: SPSS (diolah penulis)

Berdasarkan tabel reliabilitas variabel Produktivitas Perusahaan di atas menunjukkan hasil Cronbach Alpha sebesar 0.970 adalah dapat diterima karena memiliki nilai lebih dari 0.70.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Manajemen Rantai Pasokan di PT NJS Suzuki

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada PT. NJS Suzuki, manajemen rantai pasokan merupakan pengintegrasian sumber bisnis yang

kompeten dalam penyaluran barang, mencakup perencanaan dan pengelolaan aktivitas pengadaan logistik serta informasi terkait mulai dari tempat bahan baku sampai tempat konsumsi, termasuk koordinasi dan kolaborasi dengan jaringan mitra usaha (pemasok, manufaktur, pergudangan, transportasi, distribusi, retail dan konsumen) untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

**Tabel 3**  
**Manajemen Rantai Pasokan**

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	S S	TL	Rata -rata	Interpretasi	Rank
1	Spare part yang disediakan dengan keahlian Karyawan dalam memasang pada kendaraan.	2	3	2	8	15	120	4.00	Puas	7
2	Kualitas spare part menjadi hal utama.	-	-	-	4	26	146	4.86	Sangat Puas	1
3	Spare part sering terlalu lama digudang.	1	7	8	10	4	97	3.23	Kurang Puas	10
4	Pengawasan secara langsung Terhadap spare part untuk menjaga kualitas.	-	3	2	10	15	132	4.40	Sangat Puas	4
5	Spare part yang kami sediakan memenuhi kebutuhan pelanggan.	1	1	5	13	10	118	3.93	Puas	8
6	Pelayanan jasa pembelian spare part kepada konsumen akan berpengaruh Terhadap	-	-	-	12	18	138	4.60	Sangat Puas	3

	Kepuasan konsumen.										
7	Pengadaan spare part melibatkan semua manajer perusahaan.	-	4	-	11	15	125	4.16	Puas	5	
8	Spare part dalam Gudang hanya Diperiksa bagian kepala gudang.	1	2	2	13	12	123	4.10	Puas	6	
9	Penjualan spare part sudah keberbagai Negara.	3	3	9	10	5	105	3.50	Puas	9	
10	Pengadaan spare part melibatkan berbagai Negara.	4	-	6	15	5	109	4.63	Sangat Puas	2	
Rata- Rata Indikator Manajemen Rantai Pasokan								4.14	Puas		

Sumber: Hasil pengolahan data

**Tabel 4**  
**Rangking pada Produktivitas Kerja Karyawan**

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	TL	Rata-rata	Interpretasi	Ranking
1	Kompensasi yang Diberikan sesuai Dengan lamanya karyawan bekerja.	-	2	6	12	10	120	4.00	Puas	6
2	Kompensasi juga Diberikan pada Karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya	1	2	3	11	13	123	4.10	Puas	4
3	Karyawan Menguasai i bidang pekerjaannya secara teorikal dan praktek.	-	-	3	14	13	130	4.33.	Sangat Puas	3



Pengaruh Manajemen Rantai Pasokan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.  
NJS Suzuki Departemen Servis dan Suku Cadang  
Oleh: *Junita Lestari Hotnida Simatupang dan Heddry Purba*

4	Karyawan wajib memberikan pengetahuan-pengetahuan yang ia punya pada karyawan lainnya.	-	-	3	11	16	131	4.36	Sangat Puas	2
5	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang bukan bidangnya.	3	7	-	12	8	105	3.50	Puas	9
6	Karyawan berhak mendapatkan posisi lebih tinggi dari yang lain.	-	-	10	12	8	122	4.06	Puas	5
7	Karyawan boleh memberikan seminar-seminar pada saat-saat tertentu.	2	3	8	11	6	110	3.66	Puas	8
8	Karyawan berhak menjadi seorang moderator atau pemimpin pada saat-saat tertentu.	-	2	4	18	6	118	3.93	Puas	7
9	Kejujuran dan ketepatan kerja pegawai sangat diutamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin.	-	-	3	11	16	133	4.43	Sangat Puas	1
10	Komitmen saya terhadap instansi akan tetap loyal setelah saya mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari instansi tempat saya bekerja.	-	-	5	10	15	130	4.33	Sangat Puas	3
Rata- Rata Indikator Produktivitas Karyawan								4.07	Puas	

Sumber: Hasil pengolahan data

### Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel X (Manajemen Rantai Pasokan), variable Y (Produktivitas Kerja Karyawan). Untuk analisis ini berdasarkan skor variable X dan skor variable Y.

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara manajemen rantai pasokan dan produktivitas kerja karyawan adalah 0.276

**Tabel 5**  
**Koefisien Korelasi**

		Rantai Pasokan	produktivitas karyawan
rantai pasokan	Pearson	1	.276
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.139
	N	30	30
produktivitas karyawan	Pearson	.276	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.139	
	N	30	30

Sumber: SPSS (diolah oleh penulis)

menunjukkan adanya hubungan yang rendah antara manajemen rantai pasokan dan produktivitas kerja karyawan pada PT NJS Suzuki. Sedangkan arah hubungan adalah positif berarti semakin tinggi manajemen rantai pasokan maka semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak maka didapati seperti yang terdapat pada tabel 6 di bawah ini.

Dari tabel tersebut didapati bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 1.522 dan table distribusi

T dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $30-2=28$ . Dengan pengujian 2 sisi signifikansi = 0.025 dan hasil  $t_{tabel}$  sebesar 2.048. Dengan demikian  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  ini berarti menunjukkan hubungan antara variabel independent (manajemen rantai pasokan) dengan variabel dependent (produktivitas kerja karyawan) tidak signifikan, yang berarti  $H_0$  diterima.

**Tabel 6**  
**Uji Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.259	8.239		3.430	.002
VAR00001	.309	.203	.276	1.522	.139

Sumber: SPSS (diolah oleh penulis)

### Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel x (manajemen rantai pasokan) terhadap variabel y (produktivitas kerja karyawan), maka harus dicari koefisien determinasi ( $K_d$ ).

**Tabel 7**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.276 <sup>a</sup>	.076	.043	4.155

Sumber: SPSS (diolah oleh penulis)

Dari tabel koefisien determinasi di atas diketahui bahwa  $r^2$  adalah 0.076 yang berarti besarnya kontribusi manajemen rantai pasokan terhadap perubahan pada produktivitas kerja karyawan sebesar 7.6%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan yaitu mengenai Pengaruh manajemen rantai pasokan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT NJS Suzuki maka penulis mengambil kesimpulan bahwa Manajemen Rantai Pasokan yang dilakukan PT NJS Suzuki sebelumnya dilakukan secara manual, sejak tahun 2011 PT NJS memiliki sistem yang diberi nama SDMS (Suzuki Dealer Management System) dan dengan adanya sistem ini karyawan lebih efektif dalam bekerja karena pekerjaan tidak dilakukan lagi secara manual. Dan untuk mengaplikasikan sistem ini karyawan diberikan pelatihan agar semua karyawan dapat menggunakannya. Keseluruhan dari penelitian responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan produktivitas kerja karyawan puas. Hal ini dapat dilihat tabel 4.7 dimana nilai rata-rata keseluruhan adalah 4.07 yang berada pada interval 3.40-4.19 dengan puas. Besarnya pengaruh manajemen rantai pasokan dianalisis melalui pearson product moment. Kuatnya hubungan antara variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan) atau koefisien korelasi ( $r_s$ ) = 0.276, berarti hubungan rendah antara manajemen rantai pasokan dengan produktivitas kerja karyawan. Besarnya  $t_{hitung}$  sebesar 1.522 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.048 maka dengan demikian  $H_0$  diterima namun hubungan ke dua variabel tidak signifikan. Koefisien determinasinya sebesar 7.6% ditunjukkan oleh manajemen rantai pasokan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka penulis

memberikan saran yang sekiranya dapat menjadikan bahan pertimbangan oleh PT NJS Suzuki. Penulis menyarankan ada baiknya spare part jangan terlalu lama digudang karena akan mengganggu perputaran uang pada perusahaan seperti yang sudah dijelaskan sebagaimana seharusnya, yakni dengan adanya sistem SDMS persediaan gudang tidak lagi lama persediaan ada di gudang dan sebaiknya karyawan yang memberikan pengarahannya manajemen persediaan adalah karyawan yang benar-benar sudah mempunyai banyak pengalaman sehubungan dengan manajemen persediaan.

#### **Daftar Pustaka**

- Raharjo, Joko. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kunci Sukses Meningkatkan Kinerja, Produktivitas, Motivasi dan Kepuasan Kerja*. Platinum.
- Siahaya, Willem. (2013). *Sukses Supply Chain Management Akses Demand Chain Management*. Jakarta: In Media.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E.H (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Kencana.
- Yuniarsih, Suwatno, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*, Bandung:
- Anwar. (2011). *Jurnal Dinamika Informatika* vol 3, No 2 (2011).