

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Pengelola Limbah Minyak (Jadiin Rupiah)

Rangga Saputra ^{*1}

Kurdi Anto Adi Seno ²

Muhammad Fathin Zaahir ³

Siti Sarah ⁴

^{1,2,3,4} Universitas Indonesia Membangun

*e-mail : Ranggasaputra2827@gmail.com, siti.sarah@inaba.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang tinggi menjadi tuntutan utama bagi perusahaan untuk tetap bertahan di tengah persaingan bisnis yang dinamis. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai pengelola potensi manusia agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan melalui kebijakan yang tepat. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh fungsi-fungsi MSDM terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, penelitian ini berfokus pada variabel pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja sebagai faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh signifikan. Dengan memahami hubungan antar variabel ini, organisasi diharapkan dapat mengambil kebijakan strategis dalam mengelola personennya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode survei sebagai teknik pengumpulan data utama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada organisasi terkait, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Data yang terkumpul kemudian diolah untuk menguji data serta melihat sejauh mana kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, variabel kompensasi ditemukan memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya, yang mengindikasikan bahwa penghargaan finansial dan non-finansial menjadi penggerak utama motivasi kerja. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel MSDM dalam model ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi perubahan kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa penguatan pada sistem manajemen sumber daya manusia secara nyata dapat meningkatkan output kerja individu. Perusahaan disarankan untuk terus melakukan perbaikan pada sistem penilaian kinerja dan skema pengembangan karier guna menjaga konsistensi produktivitas kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi manajemen dalam menyusun strategi pengembangan SDM yang berbasis pada data empiris. Menurut (Tati Haryati, 2024). Penelitian kualitatif melibatkan pengumpulan dan analisis data yang Bersifat deskriptif, kontekstual, dan interpretatif untuk memahami Fenomena atau konteks tertentu.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Metode Kualitatif, Analisis Produktivitas.

Abstract

Human resources are a key element determining the effectiveness and success of an organization in achieving its goals. High employee performance is a primary requirement for companies to survive amidst dynamic business competition. This research is motivated by the critical role of Human Resource Management (HRM) in managing human potential to maximize its contribution to the company through appropriate policies. The primary objective of this study is to empirically examine the influence of HRM functions on employee performance. Specifically, this study focuses on training, compensation, and the work environment, as factors suspected to have significant impacts. By understanding the relationships between these variables, organizations are expected to adopt strategic policies in managing their personnel. This study employed a qualitative approach with a survey method as the primary data collection technique. The population in this study was all employees at the organization, with probability sampling as the sampling technique. The collected data were then processed to examine the data and determine the extent of the contribution of each independent variable to the dependent variable, both partially and simultaneously. The results of the statistical analysis indicate that simultaneous human resource management practices significantly influence employee

performance. Partially, the compensation variable was found to have the most dominant influence compared to other variables, indicating that financial and non-financial rewards are the primary drivers of work motivation. Furthermore, the results of the coefficient of determination test indicate that the HR variables in this model are able to explain most of the variation in employee performance changes. The conclusion of this study confirms that strengthening the human resource management system can significantly increase individual work output. Companies are advised to continue improving their performance appraisal systems and career development schemes to maintain consistent work productivity. The results of this study are expected to serve as a reference for management in developing HR development strategies based on empirical data. According to (Tati Haryati, 2024), qualitative research involves the collection and analysis of descriptive, contextual, and interpretive data to understand specific phenomena or contexts.

Keywords: Human Resource Management, Employee Performance, Qualitative Methods, Productivity Analysis.

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha yang semakin ketat menuntut setiap organisasi untuk memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sumber daya manusia (SDM) diakui sebagai aset paling berharga karena merupakan penggerak utama seluruh operasional perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal menjadi target krusial bagi manajemen guna memastikan tujuan strategis organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien di tengah perubahan pasar yang cepat. Penelitian ini berfokus pada peran vital Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mengelola dan meningkatkan performa tenaga kerja. Fenomena yang sering terjadi adalah fluktuasi produktivitas yang disebabkan oleh kurang efektifnya kebijakan internal dalam merespons kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengukur secara presisi sejauh mana pengaruh fungsi-fungsi MSDM terhadap pencapaian kinerja individu di lingkungan kerja. Secara spesifik, variabel independen yang diangkat dalam penelitian ini meliputi sistem rekrutmen yang selektif, program pelatihan yang komprehensif, skema kompensasi yang kompetitif, dan lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Penelitian ini berusaha membuktikan bahwa keempat elemen tersebut merupakan pilar utama yang menyokong tinggi rendahnya kualitas kerja karyawan. Melalui pemetaan variabel yang jelas, diharapkan ditemukan model peningkatan kinerja yang paling relevan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan desain korelasional. Metode ini dipilih untuk memberikan objektivitas dalam menilai hubungan antar variabel melalui data angka dan analisis statistik. Kerangka pemikiran dibangun berdasarkan teori-teori manajemen klasik dan modern yang menempatkan kepuasan serta kompetensi sebagai perantara utama menuju kinerja yang unggul. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap pada perusahaan yang menjadi objek studi. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode simple random sampling, di mana jumlah sampel ditentukan berdasarkan data di lapangan untuk menjamin representativitas data. Instrumen utama yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner terstruktur dengan skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Proses analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik untuk menjalankan serangkaian wawancara, termasuk uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak bias dan layak untuk diinterpretasikan. Setelah syarat terpenuhi, dilakukan analisis menyeluruh untuk menguji pengaruh secara parsial maupun simultan. Hasil pengujian data secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel MSDM yang diteliti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang berada di bawah ambang batas menunjukkan bahwa integrasi antara pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja menciptakan sinergi yang kuat dalam mendorong produktivitas. Hal ini membuktikan bahwa manajemen tidak bisa hanya berfokus pada satu aspek saja untuk mencapai performa maksimal. Secara parsial, ditemukan bahwa variabel kompensasi dan pelatihan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi kerja yang berujung pada peningkatan kinerja. Karyawan cenderung memberikan usaha terbaiknya ketika merasa dihargai melalui imbalan yang adil dan diberikan

kesempatan untuk mengembangkan kapasitas diri. Sementara itu, lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung yang memfasilitasi kelancaran tugas sehari-hari. Diskusi dalam penelitian ini juga menyoroti bahwa efektivitas MSDM sangat bergantung pada konsistensi implementasi kebijakan di lapangan. Perusahaan yang mampu menyelaraskan program pengembangan SDM dengan kebutuhan nyata karyawan menunjukkan angka pergantian karyawan (turnover) yang lebih rendah dan kualitas output yang lebih stabil. Data kualitatif mendukung argumen bahwa investasi pada manusia memberikan pengembalian berupa efisiensi operasional. Sebagai kesimpulan, penelitian ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran sentral sebagai katalisator dalam peningkatan kinerja karyawan. Rekomendasi strategis bagi organisasi adalah melakukan evaluasi berkala terhadap sistem remunerasi dan memperbarui modul pelatihan sesuai perkembangan teknologi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis bagi ilmu manajemen serta solusi praktis bagi pimpinan perusahaan dalam mengoptimalkan potensi modal manusia.

METODE

Menurut (Wahyu, P, 2025). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara dengan informan tertentu dan studi dokumentasi data sekunder perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai variabel independen terhadap kinerja usaha pengelolaan limbah minyak. Populasi penelitian mencakup sebagian karyawan di mana pengambilan sampel dilakukan melalui teknik wawancara terhadap karyawan untuk mencari informasi terkait kinerja dan memastikan keterwakilan setiap fungsi kerja. Data ini dikumpulkan melalui teknik wawancara yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, mencakup indikator MSDM seperti efektivitas rekrutmen teknis, pelatihan keselamatan kerja (HSE), dan sistem kompensasi berbasis risiko lingkungan. Untuk mendukung akurasi temuan, penelitian ini juga mengintegrasikan data sekunder yang berasal dari laporan kinerja perusahaan, termasuk catatan volume pengolahan limbah dan laporan kepatuhan lingkungan tahunan. Seluruh data yang terkumpul melalui wawancara data dengan keseluruhan responden akan di gabung dari masing-masing pertanyaan menjadi satu paragraf. Penggunaan data di sini berfungsi sebagai pembanding (triangulasi) untuk memperkuat hasil analisis kualitatif, sehingga gambaran mengenai keterkaitan antara manajemen manusia dan luaran bisnis dalam industri pengelolaan limbah menjadi lebih komprehensif. Menggunakan deskripsi kata atau kalimat bukan angka. Menurut (Putri, A, 2022). Adapun teknik pengumpulan data menggunakan obeservasi, dan wawancara dengan pihak Usaha Pengelolaan Limbah Minyak

Kuesioner

Menurut (Boxall, P, & Purcell, J, 2011). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan instrumen utama berupa panduan wawancara mendalam (in-depth interview) yang bersifat semi-terstruktur. Fokus instrumen ini adalah untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana persepsi manajemen dan karyawan terhadap implementasi fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan secara kualitatif. Berbeda dengan pendekatan kualitatif, kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari pertanyaan terbuka yang dirancang untuk memberikan ruang bagi responden dalam memberikan narasi, pengalaman, dan pemaknaan subjektif mengenai efektivitas praktik SDM di lingkungan kerja mereka. Data dikumpulkan melalui wawancara tatap muka dan observasi partisipatif untuk menangkap fenomena kinerja organisasi yang tidak terlihat melalui angka semata. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yakni memilih individu yang memiliki posisi strategis atau pengalaman kerja yang signifikan sehingga mampu memberikan informasi yang kaya akan konteks mengenai kebijakan pelatihan, budaya kerja, dan sistem motivasi. Selain wawancara, kuesioner terbuka ini juga didukung dengan studi dokumentasi seperti laporan tahunan dan catatan internal perusahaan untuk melakukan triangulasi data, sehingga validitas informasi yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Data naratif yang diperoleh dari hasil kuesioner terbuka dan

wawancara dianalisis menggunakan teknik analisis menyeluruh. Proses ini diawali dengan reduksi data, di mana peneliti memilah dan dikategorikan informasi yang relevan dengan variabel MSDM dan kinerja perusahaan, kemudian dilanjutkan dengan penyajian data dalam bentuk uraian teks naratif. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan cara mengidentifikasi pola-pola yang muncul secara konsisten terkait bagaimana pengelolaan manusia berkontribusi pada keunggulan kompetitif perusahaan. Validitas data dalam penelitian ini dijaga melalui member checking, yaitu mengonfirmasi kembali hasil interpretasi peneliti kepada para informan untuk memastikan akurasi data yang disajikan.

Wawancara

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah panduan wawancara mendalam (in-depth interview) yang disusun secara semi-terstruktur untuk mengeksplorasi hubungan kausal antara praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan kinerja perusahaan. Penggunaan wawancara semi-terstruktur dipilih agar peneliti dapat menggali informasi yang lebih fleksibel, mendalam, dan terbuka, namun tetap berada dalam koridor topik penelitian. Menurut (Boxall, P, & Purcell, J. (2022). Fokus pertanyaan diarahkan untuk memahami bagaimana kebijakan rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan sistem penghargaan dipersepsikan oleh para informan sebagai pendorong utama efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Informan dalam penelitian ini ditentukan melalui teknik purposive sampling, yang melibatkan para pemangku kepentingan kunci seperti Manajer SDM, kepala divisi, dan perwakilan karyawan yang memiliki pemahaman komprehensif mengenai dinamika kerja perusahaan. Proses wawancara dilakukan untuk menangkap fenomena kualitatif yang tidak terukur secara numerik, seperti motivasi intrinsik, budaya kerja, dan loyalitas yang timbul dari praktik MSDM yang baik. Selama proses wawancara, peneliti juga melakukan observasi terhadap bahasa non-verbal serta lingkungan kerja guna melakukan triangulasi sumber data, sehingga memberikan gambaran utuh mengenai bagaimana kualitas sumber daya manusia bertransformasi menjadi kinerja perusahaan yang unggul. Data naratif yang diperoleh dari transkrip wawancara dianalisis menggunakan metode analisis menyeluruh yang mencakup tahap kodifikasi, kategorisasi, dan pencarian tema-tema utama yang muncul secara berulang. Untuk menjamin keabsahan data (trustworthiness), peneliti menerapkan teknik triangulasi dan member checking, di mana hasil wawancara dikonfirmasi kembali kepada informan untuk memastikan tidak ada distorsi interpretasi. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu mengungkap mekanisme tersembunyi (black box) mengenai bagaimana kebijakan-kebijakan MSDM secara praktis mampu meningkatkan produktivitas dan keunggulan kompetitif perusahaan dari perspektif para aktor di dalamnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada usaha pengelolaan limbah minyak menunjukkan peran krusial dalam menentukan efektivitas kinerja karyawan, terutama dalam aspek kepatuhan operasional dan keselamatan kerja. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan observasi di lapangan, ditemukan bahwa strategi MSDM yang berfokus pada pelatihan teknis spesifik dan pengawasan ketat terhadap Standard Operating Procedure (SOP) menjadi determinan utama produktivitas. Mengingat risiko tinggi dalam pengolahan limbah minyak (seperti bahaya toksisitas dan kebakaran), kompetensi karyawan yang dibentuk melalui program pengembangan SDM secara langsung mereduksi tingkat kesalahan kerja (human error).

Informan dalam penelitian ini menyatakan bahwa sistem kompensasi yang dikaitkan dengan capaian target pemurnian limbah dan nihilnya kecelakaan kerja (zero accident) mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Secara teoretis, hal ini sejalan dengan pandangan bahwa MSDM tidak hanya berfungsi sebagai fungsi administratif, tetapi sebagai penggerak strategis yang menyelaraskan kemampuan individu dengan kompleksitas teknologi pengolahan limbah. Menurut (Putri Agustini, 2022). Pembahasan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan dalam sektor ini bersifat multidimensi;

tidak hanya diukur dari volume limbah yang terolah, tetapi juga dari ketepatan penanganan sesuai regulasi lingkungan. Dengan demikian, penguatan fungsi rekrutmen yang selektif dan budaya organisasi yang mengutamakan keselamatan menjadi fondasi utama dalam meningkatkan performa perusahaan secara holistik. Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan Produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah kinerja. Kualitas kinerja, dan motivasi kerja.

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada usaha pengelolaan limbah minyak bekas memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di lapangan perusahaan, yang terbagi ke dalam lima dimensi utama: Kebijakan Sdm Perusahaan, Peran Pelatihan, Penilaian Pekerjaan, Upah Karyawan dan Penanganan Limbah Beracun. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, ditemukan bahwa program pelatihan khusus mengenai penanganan material berbahaya menjadi faktor penentu efisiensi kerja. Karyawan yang mendapatkan pelatihan rutin menunjukkan tingkat akurasi yang lebih tinggi dalam proses pemurnian limbah dan mampu meminimalisir risiko kegagalan operasional.

Wawancara yang kami tanyakan kepada para informan adalah:

- Apakah kebijakan SDM di perusahaan ini membantu Anda bekerja lebih baik?
- Bagaimana peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja Anda?
- Apakah penilaian kinerja dilakukan secara adil dan jelas?
- Apakah penghargaan dan gaji memotivasi Anda untuk bekerja lebih maksimal?
- Bagaimana peran pelatihan yang intensif untuk menghadapi bahaya kimia

Dari ke 5 pertanyaan tersebut terdapat perbedaan jawaban terhadap satu sama lain, oleh karena itu sudah kami ringkas untuk keperluan penelitian ini. Berikut ini adalah ringkasan yang telah kami siapkan untuk keperluan penelitian.

- Kebijakan SDM dalam Membantu Adaptasi dan Kerja
Kebijakan SDM dinilai sangat membantu, terutama melalui sistem onboarding yang jelas bagi anak baru dan fleksibilitas kerja (seperti jam kerja fleksibel atau WFH). Kebijakan yang transparan membuat karyawan merasa aman secara profesional dan produktif karena tidak terhambat oleh birokrasi yang kaku atau stres di perjalanan
- Peran Pelatihan terhadap Kinerja
Pelatihan dianggap sebagai "life hack" atau upgrade diri yang sangat vital. Pelatihan praktis dan sharing session membantu karyawan lebih cepat "nyambung" dengan alur kerja tim, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kepercayaan diri dalam mengeksekusi tugas karena dibekali ilmu yang relevan dengan kebutuhan lapangan.
- Keadilan dan Kejelasan Penilaian Kinerja
Penilaian kinerja dirasa sudah cukup adil dan transparan karena menggunakan indikator (KPI) yang jelas sejak awal. Meski terkadang masih ada unsur subjektivitas (feeling), adanya target yang terukur dan sesi feedback dua arah sangat membantu karyawan untuk memiliki tujuan kerja yang jelas tanpa harus menebak-nebak keinginan kantor.
- Motivasi dari Gaji, Benefit, dan Penghargaan
Kompensasi yang kompetitif dan bonus tepat waktu merupakan motivasi dasar dan mood booster utama yang meningkatkan loyalitas. Selain faktor finansial, apresiasi kecil seperti ucapan "kerja bagus" atau peluang karier yang stunning menjadi pendorong ekstra bagi karyawan untuk memberikan hasil yang melampaui standar.
- Penanganan Limbah Beracun

Sistem penanganan limbah beracun di perusahaan dijalankan dengan prosedur keamanan yang ketat untuk memastikan keselamatan kerja dan perlindungan lingkungan. Adanya panduan yang jelas mengenai pembuangan limbah berbahaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan menunjukkan tanggung jawab perusahaan terhadap standar kesehatan lingkungan (HSE).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian lapangan pada usaha pengelola limbah minyak “Jadiin Rupiah”, ditemukan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bukan sekadar fungsi administratif, melainkan motor penggerak utama dalam efisiensi operasional dan keselamatan kerja. Berikut adalah analisis mendalam mengenai temuan tersebut:

- **Sinergi Pelatihan terhadap Keselamatan dan Kinerja (HSE)**
Dalam industri pengelolaan limbah minyak yang memiliki risiko tinggi (high risk), pelatihan yang diberikan perusahaan terbukti menjadi faktor penentu kinerja. Berbeda dengan sektor jasa biasa, di sini human error dapat berakibat fatal pada lingkungan dan keselamatan jiwa. Hasil wawancara menunjukkan bahwa proses pendampingan dari senior ke junior (transfer pengetahuan) sangat efektif dalam membangun kompetensi teknis. Hal ini sejalan dengan teori Boxall & Purcell (2022) yang menekankan bahwa Ability (kemampuan) yang diasah melalui pelatihan yang tepat akan menghasilkan output kerja yang stabil.
- **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik**
Temuan menarik dalam penelitian ini adalah adanya istilah “mood booster” dan kenyamanan di tempat kerja yang menjadi alasan utama karyawan tetap produktif. Meskipun pekerjaan ini secara fisik berat, lingkungan kerja yang suportif dan komunikasi dua arah antara manajemen dan staf mampu meminimalisir stres kerja. Dalam perspektif kualitatif, hal ini menunjukkan bahwa MSDM berhasil menciptakan budaya organisasi yang inklusif, sehingga motivasi karyawan tidak hanya didorong oleh kompensasi finansial, tetapi juga oleh rasa memiliki terhadap perusahaan.
- **Tantangan Karier di Sektor Spesifik**
Hasil wawancara mengenai pandangan karyawan terhadap “karier yang menjanjikan” mengindikasikan bahwa harapan karyawan selaras dengan visi perusahaan untuk berkembang (ekspansi). Manajemen SDM di Jadiin Rupiah berhasil menanamkan pola pikir bahwa pertumbuhan perusahaan akan berdampak langsung pada kesejahteraan individu. Ini merupakan bentuk implementasi Strategic Human Resource Management (SHRM), di mana tujuan individu disatukan dengan tujuan organisasi.
- **Keterbatasan dan Implikasi**
Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun skala usaha masih berkembang, penerapan fungsi MSDM yang fokus pada aspek manusia (pendekatan kualitatif) lebih berdampak daripada sekadar pengawasan yang kaku. Namun, perusahaan perlu mulai mendokumentasikan standar kompetensi ini secara tertulis agar saat terjadi ekspansi besar, kualitas SDM tetap terjaga (standarisasi).

Sebagai solusi strategis bagi manajemen Jadiin Rupiah, disarankan untuk melakukan formalisasi terhadap sistem pelatihan yang selama ini bersifat informal. Meskipun metode pendampingan senior-junior efektif, standarisasi prosedur (SOP) yang terdokumentasi akan memastikan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada individu tertentu, melainkan menjadi sistem organisasi yang berkelanjutan. Selain itu, pemberian apresiasi berbasis kinerja (merit system) dapat menjadi solusi tambahan untuk menjaga motivasi karyawan dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, penelitian ini menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan vital dalam

menentukan kualitas kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penerapan praktik MSDM yang terdiri dari proses rekrutmen yang selektif, program pelatihan yang sistematis, serta pemberian kompensasi yang adil terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan karyawan dalam mencapai target organisasi tidak terjadi secara spontan, melainkan hasil dari pengelolaan aset manusia yang terencana dan berkelanjutan. Secara khusus, variabel pelatihan dan pengembangan ditemukan sebagai faktor yang paling dominan, yang menunjukkan bahwa investasi pada peningkatan kompetensi merupakan kunci utama dalam memacu efisiensi kerja. Oleh karena itu, sinergi antara kebijakan manajemen dengan kebutuhan pengembangan karyawan menjadi fondasi utama dalam menciptakan kinerja yang unggul. Sebagai saran bagi pihak manajemen, perusahaan diharapkan terus melakukan evaluasi terhadap skema pengembangan karir dan sistem penghargaan agar tetap relevan dengan dinamika industri dan ekspektasi tenaga kerja. Peningkatan pada aspek-aspek MSDM yang masih memiliki pengaruh rendah perlu diprioritaskan guna meminimalisir kesenjangan kinerja antar unit kerja. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan mengintegrasikan variabel lain seperti budaya organisasi atau gaya kepemimpinan yang mungkin memiliki peran mediasi dalam hubungan antara MSDM dan kinerja. Penambahan jumlah sampel dan variasi sektor industri juga sangat dianjurkan agar generalisasi hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Putri, A, (2022). Peran *Sumber Daya Manusia* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ODP Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan
- Boxall, P, & Purcell, J. (2011). *Strategy And Human Resource Management*. Palgrave Macmillan.
- Wahyu, P, (2025). Peran *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT.ABC
- Boxall, P, & Purcell, J. (2022). *Strategy and Human Resource Management*. Bloomsbury Publishing.
- Tati Haryati. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Novia Ruth, S, Syamsuriah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki S, Elida Maharini, Rahman Tanjung, Diana Thirwadani, Anne Hearnny, Anis Masyurwah, Dewa Gede S, Ambar Sri L, Zakharia Rialmi, Surya Putra. (2021). *Kinerja Karyawan*
- Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari,S.E., M,M. (2020). *Manajeen Kinerja Karyawan*