



PERAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN CV. SEGAR MANIS

¹Hery Fadly

¹Universitas Megarezky, Jl. Antang Raya, Kec. Manggala Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90234
Email: ¹Heryfadly393@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting di dalam suatu organisasi maupun di suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan tidak akan berjalannya suatu organisasi ataupun perusahaan apabila tidak ada sumber daya manusia yang baik. Hal itu juga tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya manajemen pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang berada di suatu organisasi maupun perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi atau perusahaan dibuat berlandaskan visi dan misi untuk mencapai tujuan bagi kepentingan manusia dan dikelola oleh manusia pula. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk dilakukan dan karya artikel ini untuk menjelaskan analisis singkat mengenai upaya manajerial yang seperti apa agar bisa meningkatkan kinerja serta motivasi melalui Reward System agar mencapai kesuksesan di suatu organisasi maupun perusahaan.

Kata Kunci: Peranan Kualitas sumber daya manusia, Kinerja karyawan.

Abstract

Human resources (HR) is an important factor in an organization or in a company. This is because an organization or company will not run if there are no good human resources. It also will not run well if there is no management of human resources in an organization or company. Whatever the form and purpose, an organization or company is made based on a vision and mission to achieve goals for the benefit of humans and is managed by humans as well. Management of human resource management is very important to do and the work of this article is to explain a brief analysis of what kind of managerial efforts are in order to improve performance and motivation through the Reward System in order to achieve success in an organization or company.

Keywords: Role of quality human resources, employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Oleh, karena itu maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena itu mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Snyder (1989) bahwa "Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara

lebih efektif.” Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM merupakan kegiatan pengolahan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan. Untuk mengemban tuntutan tugas sekarang dan yang terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan kewajiban mutlak bagi perusahaan. Pengalaman banyak menunjukkan bahwa dengan menyelenggarakan program pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin, bahwa para pegawai serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Artinya para pegawai khususnya para pegawai baru itu masih memerlukan pelatihan dalam berbagai segi tugas yang dipercayakan kepada mereka.

Karyawan yang telah mahir pun pasti memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik dalam meningkatkan produktivitas kerja. Jika seseorang pegawai ditempatkan pada tugas pekerjaan dilingkungan yang baru, tidak mustahil ada kebiasaan kebiasaan kerja yang tidak atau kurang baik yang perlu ditingkatkan. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena Suatu perusahaan sudah tentu memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar.

Manajemen menurut Elbadiansyah (2018:1) adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya, sedangkan sumber daya manusia adalah berupa manusia yang digerakkan dan diperkerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Svadora & Silke dalam Rivai, (2004) mengatakan bahwa peranan manajemen terhadap aspek sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan, yakni melakukan analisis jabatan, perencanaan pekerjaan, memberikan pengenalan, melakukan evaluasi, mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menggerakkan disiplin kerja, memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan, membangun komitmen, memberikan keselamatan kerja, memberikan jaminan, menyelesaikan keluhan, dan hubungan karyawan. Oleh sebab itu bagi suatu perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu hal yang vital dan harus diperhatikan dengan baik, hal ini bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan, Jika pengelolaan sumber daya manusianya baik maka hal ini tentu akan berdampak pada pola kerja atau kinerja dari karyawan itu sendiri. Menurut Soemohadiwidjojo (2015:71), kinerja individu adalah hasil kerja perseorangan, anggota organisasi atau karyawan perusahaan, sedangkan kinerja organisasi merupakan total hasil kerja yang dicapai oleh organisasi.

Pada dasarnya, kinerja individu dan kinerja organisasi sangat terkait satu sama lain. Pencapaian tujuan organisasi tentunya sangat dipengaruhi sumber daya yang terdapat dalam organisasi, termasuk anggota yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Pencapaian kinerja organisasi merupakan agregasi atau penjumlahan kinerja dari seluruh divisi yang berada dalam organisasi, sedangkan pencapaian kinerja divisi merupakan agregasi kinerja dari seluruh individu yang tercakup di dalamnya. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan keberhasilan dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

METODE

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif kualitatif, yaitu menguraikan data yang dikumpulkan dan dianalisis. Subjek dari penelitian ini

ada pada bagian peran kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Yang menjadi objek penelitian ini adalah kantor Koperasi yang beralamat di Jalan Tamanroya kabupaten Jeneponto Sulawesi Selatan.

Variabel dalam penelitian ini adalah peranan kualitas sumber daya manusia (X) dan kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yang digunakan, sebagai berikut. (1) Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan hasil dari wawancara yang dilakukan serta observasi dan dokumentasi dengan permasalahan yang berhubungan dengan kualitas SDM terhadap kinerja karyawan. (2) Data sekunder ini diperoleh dari literatur-literatur, jurnal-jurnal penelitian terdahulu, majalah maupun data dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan pada penelitian ini ialah sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden (sumber informasi) yang menjadi responden dalam penelitian ini. Data di sini lebih pada data internal perusahaan.

2. Observasi dan Dokumentasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara kunjungan dan pengamatan langsung ke objek penelitian. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan foto dan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa yang terjadi pada waktu melakukan penelitian. Data-data diperoleh melalui melalui dokumen yang merupakan catatan formal, buku, artikel dan bahan informasi lainnya yang memiliki keterkaitan dengan masalah atau arsip.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan atau menggambarkan data dari lapangan yang bermanfaat untuk memberikan gambaran umum pada penelitian dan sebagai pembahasan hasil penelitian. Data yang digunakan merupakan hasil pengumpulan dari penelitian lapangan yang dibandingkan dengan dasar-dasar teori yang didapat dari bahan pustaka untuk dapat memecahkan masalah yang ada dan selanjutnya disusun menjadi sebuah hasil penelitian agar menghasilkan suatu kesimpulan baru.

HASIL PENELITIAN

Setelah melakukan wawancara, pengamatan, dan penelitaian pada CV. SEGAR MANIS mengenai peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam peningkatan kinerja karyawan dan juga mengenai pendekatan (prespektif) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dilihat dari penjelasan terdahulu dan juga rumusan masalah yang ada maka dari itu Peneliti memiliki beberapa pembahasan sebagai berikut.

Peranan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satu masalah besar bagi organisasi adalah menemukan SDM yang profesional dan trampil dalam waktu yang instan, baik dari segi teknologi, terlebih lagi dari segi manajerial. Jika permasalahan-permasalahan SDM tersebut tidak diperbaiki, maka hal ini akan berdampak negatif terhadap produktivitas, efisiensi dan daya saing organisasi. Oleh sebab itu, salah satu tujuan dan strategi organisasi dalam mengembangkan teknologi, manajerial, dan profesionalisme dari sumber daya manusia, serta peningkatan produktivitas dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan dan penelitian langsung ternyata terdapat tiga peranan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh karyawan CV. SEGAR MANIS untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

1. Peranan Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan ini bermaksud sebagai pengatur salah pegawai untuk memiliki pengetahuan yang lebih mumpuni dalam bidang administrasi, dikarenakan peranan ini hanya dilakukan oleh satu pegawai yang khusus memegang bagian administrasi di CV. SEGAR

MANIS. yang bertugas pada pemerosesan data, meliputi menyimpan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya.

2. Peranan Operasional Manajemen Sumber daya manusia

Peranan karyawan ini di CV. SEGAR MANIS lebih bersifat tektis yang berfungsi pedoman untuk melakukan pemerosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang kerja dengan kondisi baik, pelatihan dengan pengembangan, program K3, dan sistem kompensasi, banyak aktivitas yang harus dilakukan dalam melibatkan kordinasi dengan para pimpinan dengan supervisor disemua organisasi.

Dengan adanya peranan oprasional ini sangat membantu organisasi dalam melakukan penambahan pegawai atau rekrutmen. Serta memudahkan organisasi dalam memilih pegawai yang berkualitas dan memiliki pengalam kerja dan memiliki skil yang mempuni guna untuk bisa meningkatkan kinerja organisasi.

3. Peranan Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan strategis di CV. SEGAR MANIS berfungsi untuk menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting. Agar sumber daya manusia dapat berperan strategis, maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya jangkang panjang.

Berdasarkan tiga uraian diatas dapat diketahui bahwa peranan kualitas sumber daya manusia sangat esensial dalam menjalankan suatu perusahaan karena manusia adalah kunci dari semua persoalan yang ada didalam perusahaan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu usaha dalam menangani berbagai masalah pada segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan, buruh, manajer dan semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Pada intinya, manajemen sumber daya manusia berfungsi dalam mengolah tenaga kerja yang ada, manajemen sumber daya manusia biasanya di CV. SEGAR MANIS digunakan dalam kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk para pegawai yang bekerja dalam kantor tersebut, serta memberikan pengerahan dan pengetahuan agar terealisasikannya tujuan organisasi tersebut. manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Dalam perncanaan manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai titik ukur dalam suatu keputusan yang sebelumnya sudah diperhitungkan dengan baik, tentang mangenai langkah apa saja yang akan dilakukan oleh organisasi dimasa mendatang, agar tujuan tersebut dapat tercapai.

2. Rekrutmen (*Recruitmen*)

Dalam proses ini rekrutmen berfungsi dalam pengambilan kandidat sebagai peyang bermutu dan kompeten untuk dapat mengisi pegawai kekosongan dalam perusahaan. Dalam proses rekrutmen tentunya memerlukan keputusan yang matang agar kandidat yang nantinya akan menjadi karyawan memenuhi kualifikasi dan spesifikasi sesuai dengan devisinya, agar mencapai tujuan perusahaan.

3. Seleksi (*Selection*)

Dalam kegiatan seleksi akan dilakukan proses dalam menemukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dan yang paling tepat dari beberapa kandidat yang tersedia. Tahap yang dilakukan yaitu pertama, menerima surat lamaran, lalu setelah itu akan dilakukan pengecekan riwayat hidup. Selanjutnya, setelah tahap-tahap itu akan dilakukan tes baik melalui tes tertulis maupun wawancara.

4. Pelatihan (*Training*)

Dalam pelatihan atau Training akan dilakukan proses pembelajaran awal atau pembekalan suatu keahlian dan konsep untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dalam suatu perusahaan ini sudah diatur didalam undang-undang pada tahun 2003.

Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan, mendapatkan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja.

5. Evaluasi kinerja (*Evaluation*)

Evaluasi kinerja ini sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam evaluasi kinerja ini akan dilihat bagaimana kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Evaluasi kinerja ini berhubungan dengan erat dengan fungsi pemantauan dan fungsi pelaporan dan berguna agar perusahaan dapat mengevaluasi kinerjanya dan tidak melakukan kesalahan yang sama lagi.

6. Kompensasi (*Kompensation*)

Fungsi ini bertujuan untuk memberikan penghargaan (*Reward*) atau balas jasa secara langsung, yang dapat berbentuk uang atau barang atas kinerja yang baik atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Perinsip dari kompensasi ini adalah adil dan layak dan menyesuaikan dengan prestasinya.

7. Pengintegrasian

Merupakan aktivitas untuk menyatukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar dapat menciptakan kerja sama yang baik dan dapat yang baik dan dapat menguntungkan kedua belah pihak.

8. Pemeliharaan

Dalam kegiatan ini akan dilakukan pemeliharaan atau peningkatan dalam kondisi mental, fisik dan loyalitas pekerja supaya tercipta adanya kerja sama yang panjang.

9. Pemberhentian

Pihak manajemen sumber daya manusia juga mengatur pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja, yang merupakan pengakhiran suatu hubungan kerja perusahaan dengan tenaga kerja.

Dari data dan penjelasan tentang manajemen sumber daya manusia tersebut dapat kita ketahui bahwa manajemen sumber daya manusia banyak memiliki peran penting dalam berdirinya sebuah perusahaan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Sebuah perusahaan tidak akan berdiri tanpa adanya karyawan perusahaan tersebut yang membantu kinerja perusahaan kearah yang lebih baik.

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan tentunya tata kelola perusahaan akan lebih terawasi dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan, evaluasi pekerja yang dilakukan secara rutin akan terlaksanakan dengan baik dan juga tepat. Dengan kata lain, dalam sebuah perusahaan haruslah mempunyai sumber daya manusia yang baik. Karena, manajemen tersebut sangat menentukan bagaimana kinerja perusahaan dan bagaimana pengambilan sebuah keputusan dalam sebuah perusahaan agar tercapai tujuan dari perusahaan tersebut. Adanya peranan manajemen sumber daya manusia perusahaan biasa menerapkan suatu kebijakan dan praktik yang harus dilakukan atau dikerjakan oleh karyawan sehingga bisa berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor kecamatan Arungkeke.

4. Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia di CV. SEGAR MANIS menurut Perespektif Ekonomi Manajemen.

Ada 6 perspektif atau pendekatan dalam menjalankan relevansi dan pentingnya MSDM (Sondang P Siagian, 1994).

1. Sudut Pandang Politik. Perspektif ini bertitik tolak dari keyakinan bahwa sumber daya manusia merupakan asset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, mulai dari tingkat makro bahkan internasional hingga tingkat mikro. SDM yang terdidik, trampil, cakap, disiplin, tekun, kreatif, mau kerja keras, setia pada cita-cita dan tujuan organisasi, akan sangat berpengaruh pada positif kepada keberhasilan dan kemajuan organisasi.
2. Sudut Pandang Ekonomi. Sudut pandang ini berangkat dari pandangan bahwa sumber daya manusia adalah homo economicus, makhluk yang kegiatan / beraktifitas secara ekonomi, berproduksi, dan juga sebagai pusat segala keberhasilan.

3. Sudut Pandang Hukum. Perespektif ini mempunyai angapan bahwa sumberdaya manusia harus lah seimbang antara kewajiban dan haknya dalam mencapai tujuan organisasi. Bilamana perlakuan kewajiban dan hak tidak seimbang maka akan timbul permasalahan diantaranya mogok kerja dan lain sebagainya.
4. Sudut Pandang Sosio-kultural. Pandangan ini berangkat dari dua bagian daridiri manusia, yakin aktualisasi (keberadaan) dan harkat dan martabat. Dimana dalam aktualisasi ini merupakan sikap pengakuan akan keberadaan dirinya dimasyarakat, sedangkan harkat dan martabat adalah pengakuan jati dirinya di masyarakat. pulang sebelumnya. Menurut keterangan para karyawan bahawa waktu pualng.
5. Sudut Pandang Administrasi. Sudut pandang ini bertolak dari anggapan bahwa untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam organisasi ini perlu adanya suatu administrasi didalam organisasi tersebut.
6. Sudut Pandang Teknologi. Dengan perkembangannya jaman yang diikuti oleh perkembangan IT yang begitu pesat, maka sumber daya manusia dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuan khususnya dibidang IT.

Manajemen Sumber Daya Manusia di CV. SEGAR MANIS menurut Perspektif Ekonomi Manajemen, yaitu bahawa peningkatan kualitas SDM menggunakan perspektif atau pandangan ekonomi manajemen dengan menggunakan enam sudut pandang yang ada didalam pandangan atau perspektif ekonomi manajemen. Kegunaan enam sudut pandang tersebut bagi pegawai CV. SEGAR MANIS:

1. Sudut pandang politik yaitu sebagai keyakinan yang harus dimiliki para pegawai bahwa didalam diri pegawai tersebut memiliki ilmu manajemen yang sangat berperan penting dalam melakukan tugas dan kerjanya secara semaksimal mungkin dengan memiliki pemikiran seperti itu akan membuat para pegawai lebih bisa meningkatkan kinerjanya.
 2. Sudut pandang ekonomi yaitu bahwa pegawai CV. SEGAR MANIS merupakan makhluk yang berkegiatan / beraktifitas secara ekonomi, berproduksi, dan juga sebagai pusat segala keberhasilan yang telah terlaksana didalam perusahaan.
 3. Sudut pandang hukum yaitu aturan-aturan yang diterapkan oleh pegawai CV. SEGAR MANIS yang harus ditaati oleh para pegawai agar kinerja pegawai bisa meningkat dengan menaati peraturan yang ada.
 4. Sudut pandang sosio-kultural yaitu untuk meyakinkan para pegawai bahwa dirinya memiliki harkat dan martabat didalam perusahaan tersebut dengan memiliki keyakinan seperti itu akan membuat para pegawai akan lebih nyaman berada didalam lingkungan kantor tersebut dan membuat pegawai lebih mudah untuk meningkatkan kinerjanya di organisasi atau perusahaan.
 5. Sudut pandang administrasi yaitu untuk meyakinkan bahwa administrasi didalam perusahaan tersebut berjalan dengan baik sehingga membuat keyakinan kepada diri karyawan bahwa perusahaan tersebut akan memiliki perkembangan yang baik didalam dunia usaha dan membuat para karyawan akan lebih terjamin untuk masalah finansial.
 6. Sudut pandang teknologi yaitu bahwa para pegawai CV. SEGAR MANIS memiliki pengetahuan terhadap kemajuan teknologi dengan memiliki pengetahuan yang cukup akan lebih memudahkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya guna untuk tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.
5. Hambatan atau kendala yang dihadapi pada pegawai CV. SEGAR MANIS

Dalam melakukan peningkatan kinerja pegawai melalui kualitas sumber daya manusia maka terdapat juga hambatan dan kendala yang dialami pegawai CV. SEGAR MANIS. Kendala yang dihadapi pegawai pegawai kantor CV. SEGAR MANIS untuk meningkatkan kinerjanya yaitu adalah waktu dalam bekerja yang tidak sesuai dengan ketetapan yang sudah dibuat sebelumnya. Setelah peneliti melakukan koesioner kepada pegawai kantor kecamatan Arungkeke mendapatkan kesimpulan bahwa jam pulang kerja yang di berikan kepada pegawai tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja waktu para pegawai tersebut dipatok dengan target yang dikerjakan oleh karyawan pada hari itu contohnya: waktu karyawan masuk kerja yaitu

pukul 08-00 pagi sampai dengan waktu pulang kerja jam 05-00 sore tapi nyatanya tidak seperti itu karna tugas atau target dari kantor belum selesai atau tercapai pada hari itu dan membuat waktu pulang kerja menjadi lebih lama. Hal seperti ini seharusnya diimbangi dengan adanya penambahan waktu istirahat dan juga ada tambahan konsumsi secara langsung yang biasa membuat karyawan lebih fit dalam bekerja. Dan hal seperti itu lah yang membuat para karyawan menjadi kurang konsentrasi didalam bekerja dan juga menghambat pegawai untuk bisa meningkatkan kinerjanya didalam kantor, serta membuat tujuan yang ingin dicapai menjadi kurang maksimal.

6. Solusi pada Hambatan atau Kendala yang dihadapi pada pegawai CV. SEGAR MANIS.

Solusi yang diberikan oleh peneliti untuk mengatasi hambatan dan kendala yang dihadapi pegawai CV. SEGAR MANIS dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan lebih banyak waktu istirahat dan memberikan makanan tambahan kepada pegawai yang mendapatkan waktu pulang yang lebih lama agar para pegawai lebih fit dan lebih mudah berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya. Dan juga memberikan kompensasi kepada pegawai yang sering melakukan pekerjaannya dengan waktu pulang lebih lama, agar para pegawai lebih semangat dan giat untuk melakukan pekerjaannya.

Dengan adanya solusi seperti itu pastinya akan membuat pegawai bisa meningkatkan kinerjanya dan akan membuat tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien.

PENUTUP

Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai peranan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. SEGAR MANIS mendapat kesimpulan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia ini berpengaruh positif secara langsung, kesimpulan ini ditunjukkan oleh hasil analisis sebagai berikut:

1. Pegawai CV. SEGAR MANIS bergerak dalam bidang jasa Kontraktorpengadaan alat berat dan pengawas lapangan.
2. Adanya pengaruh positif dari peranan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai, dapat dilihat dari hasil analisis bahwa peranan manajemen sumber daya manusia yang dijalankan oleh pegawai CV. SEGAR MANIS memiliki tiga peranan utama yang sangat penting yaitu peranan administrasi, peranan oprasional, dan peranan strategis karna tiga peranan tersebut bersifat esensial dalam menjalankan suatu persoalan karena manusia adalah kunci dari semua persoalan yang ada dalam perusahaan tersebut. Serta dengan adanya tiga peranan tersebut perusahaan lebih mudah untuk merapkan suatu peraturan yang berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatnya kinerja pegawai tersebut akan mendapatkan dampak yang positif yaitu tujuan akan tercapai secara efektif dan efisien serta maksimal.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa peranan Kualitas sumber daya manusia ini sudah diterapkan dengan baik oleh pegawai CV. SEGAR MANIS, dapat dilihat dari terus berkembangnya kinerja pegawai melalui peranan Kualitas sumber daya manusia.

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian pada pegawai CV. SEGAR MANIS yang diharapkan dapat berguna dalam meningkatkan CV. SEGAR MANIS baik di masa sekarang maupun yang akan datang sebagai berikut.

1. Menurut penulis dari hasil penelitian maka pegawai CV. SEGAR MANIS harus mempertahankan peranan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa terdapat beberapa kendala yang terjadi di pegawai CV. SEGAR MANIS yang bisa menghambat peningkatan kinerja pegawai dan

dari situ harus melakukan suatu diskusi yang membahas tentang kendala tersebut dan mencari suatu solusi bersama yang berguna untuk memecahkan kendala tersebut, agar kendala tersebut dapat diatasi dan membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja.

3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat lebih memperluas kajian tentang peranan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai agar mendapatkan hasil yang lebih valid. Serta tidak hanya terpaku pada penelitian ini saja.

REFERENSI

- Alesani, D., & Hathorn, M. (2013). Human resources management. In Management of International Institutions and NGOs: Frameworks, Practices and Challenges. <https://doi.org/10.1177/088636879202400423>
- Elbadiansyah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Malang: CV IRDH.
- Siagian, S. (1994). Organisasi, Kepemimpinan, Perilaku Administrasi. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Soemohadiwidjojo, A. (2015). Panduan Praktis Menyusun KPI (Key Performance Indicator). Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Group).
- Veithzal, R. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hakim, A. (2009). Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami) (Issue 9).
- Kankanhalli, A., Tan, B. C. Y., & Wei, K. K. (2005). Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: An empirical investigation. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 29(1), 113–143. <https://doi.org/10.2307/25148670>
- Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi, D. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt Taekwang Subang Perspektif Ekonomi Islam Skripsi.
- Septin, T. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam. *KEUNGGULAN BERSAING PERUSAHAAN Meningkatkan*, 2, 378–386. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=9604&val=621&title=STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEUNGGULAN BERSAING PERUSAHAAN>