

INNOVATIVE Journal Of Social Science Research

Volume 0 Nomor 0 Tahun 2024 Page

E-ISSN - and P-ISSN -

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

PERAN STRATEGIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. CERAH SINERGI SEJAHTERA

Satria Romadon¹, Mukran Roni²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora

^{1,2} Universitas Bina Darma

^{1,2}Jl. Jend. Ahmad Yani No 3, 9/10 Ulu, Palembang

satriaromadon59@gmail.com¹

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan PT. CERAH SINERGI SEJAHTERA. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Sumber data dalam penelitian adalah wawancara observasi dan dokumentasi. Populasi karyawan PT. CERAH SINERGI SEJAHTERA adalah karyawan PT. CERAH SINERGI SEJAHTERA yang berjumlah 54 orang, adapun sampel yang dianggap paling rinci dan informatif untuk penelitian adalah sebanyak 4 orang karyawan pada PT. CERAH SINERGI SEJAHTERA. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. CERAH SINERGI SEJAHTERA ditemukan bahwa peranan strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CERAH SINERGI SEJAHTERA mampu menghasilkan dampak yang positif, akan tetapi dalam penerapannya masih kurang sempurna karena penerapan strategi yang digunakan belum dilakukan secara tertib dan terstruktur adapun penerapan strategi yang digunakan oleh pimpinan Ibu Yuniar Anggraini SE selaku direktur pada PT. CERAH SINERGI SEJAHTERA yaitu melakukan pelatihan bagi karyawan, memberikan penilaian kinerja bagi karyawan dan meningkatkan komunikasi yang efektif. Hasil yang telah dilakukan menunjukkan dampak positif namun perlu evaluasi pada tahap implementasi.

Kata Kunci: PT CERAH SINERGI SEJAHTERA dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

The aim of this research is to find out the role of human resource management on employee performance in improving the company performance of PT. Cerah Sinergi Sejahtera. This type of research is descriptive qualitative research. Data sources in research are interview observations and documentation. PT employee population, Cerah Sinergi Sejahtera is 54 employees of PT. Cerah Sinergi Sejahtera, as for the sample that was considered the most detailed and informative for research, consisted of 4 employees at PT. Cerah Sinergi Sejahtera. Based on the results of research conducted at PT. Cerah Sinergi Sejahtera found that the role of human resource management strategies in increasing work productivity on employee performance at PT. Cerah Sinergi Sejahtera is able to produce a positive impact, but its implementation is still less than perfect because the implementation of the strategy used has not been carried out in an orderly and structured manner as for the implementation of the strategy used by the leadership of Mrs. Yuniar Anggraini SE as director at PT. Cerah Sinergi Sejahtera, namely conducting training for employees, providing performance assessments for employees and improving effective communication. The results that have been carried out show a positive impact but need evaluation in the implementation stage.

Keywords: PT Cerah Sinergi Sejahtera and Human Resources Management

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset atau modal paling penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan karena mereka berfungsi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Untuk mendukung kesuksesan perusahaan, penting untuk memperhatikan tujuan perusahaan dan pekerja. Dengan kata lain, kedua tujuan harus dicapai bersamaan. Bagaimana membuat hubungan yang ideal antara tujuan tenaga kerja dan tujuan perusahaan (organisasi). Ini adalah tugas utama perusahaan. Dalam hal ini, produktivitas tenaga kerja perusahaan dapat memengaruhi peningkatan profit perusahaan dan peningkatan income bagi tenaga kerja.

Salah satu sumber daya yang sangat penting yang harus dimiliki perusahaan adalah peran sumber daya manusia (SDM). SDM adalah faktor penentu dan motor penggerak yang akan menentukan berhasil atau tidak berhasilnya suatu organisasi, perusahaan, atau instansi dalam mencapai tujuan mereka. Sumber daya manusia bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi berbagai operasi perusahaan, sehingga merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan (Ardana et al., 2018). Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya, terutama dalam bisnis yang mempekerjakan banyak orang (Siong et al., 2019). Mengelola karyawan adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) suatu perusahaan. Pengelolaan dilakukan agar karyawan dapat mematuhi aturan dan keterangan pekerjaan yang terarah. Sumber Daya Manusia dan kinerja individu berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dengan kata lain, kinerja organisasi seharusnya juga berkembang jika kinerja individu berkembang. Kesuksesan organisasi akan meningkatkan keterikatan karyawan terhadapnya yang berdampak pada kinerja mereka.

Selain itu, menurut penelitian Nidan (2016), motivasi dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh penggerak keterikatan karyawan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan, ikatan karyawan sangat penting. Ini membantu membangun tim yang efektif, hubungan interpersonal yang sehat antara rekan kerja dan manajer, dan lingkungan kerja yang baik di tempat kerja. Selain itu, ikatan ini juga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Jika perusahaan ingin setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka setiap pekerja diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang akan menghasilkan peningkatan kinerja. Manajemen harus

memperhatikan motivasi kerja ini saat menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam menjalankan operasinya, perusahaan, baik industri, perdagangan, maupun jasa, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, keunggulan teknologi, operasi, dan sarana dan prasarana yang tersedia sangat penting. Selain itu, sumber daya manusia juga sangat penting. Faktor sumber daya manusia ini merupakan komponen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena persaingan yang sangat berbeda di setiap perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil dan kinerja seseorang, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang didapatkan seluruh karyawan sesuai dengan tugas mereka. Kinerja adalah pencapaian dari kerja yang didapatkan karyawan dari tugas mereka juga tanggung jawab terhadap perusahaan. Karena ini berkaitan dengan produksi itu sendiri, perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitasnya secara bertahap. Suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien jika produktivitas rendah.

Menurut Wibowo (2016), karyawan dapat memahami tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan mereka masing-masing. Selain itu, memberikan lingkungan kerja yang nyaman, sistem motivasi yang disesuaikan, dan kompetensi yang disesuaikan untuk setiap pekerja akan membuat karyawan tetap bersemangat dalam pekerjaannya. Menurut Mantono (2019), aset terpenting dalam sebuah perusahaan adalah karyawan. Ini karena tenaga kerja adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan karya (rasio, rasa, dan karsa), menurut Sutrisno (2019). Oleh karena itu, jika suatu bisnis memiliki semua sarana dan prasarana yang diperlukan, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, disiplin, dan bersatu, maka bisnis itu akan berjalan lambat atau bahkan tidak akan bertahan lama (Sutrisno, 2019).

Kinerja adalah komponen penting yang menunjukkan kualitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan. Hal ini didasarkan pada gagasan bahwa kinerja yang baik dihasilkan dari pekerja yang memiliki kualitas kerja yang cukup (Sedarmayanti, 2018). Salah satu ciri sumber daya manusia yang berkualitas adalah sikap produktif, menurut Ruky (dalam Sutrisno, 2019). Kinerja produktifitas didefinisikan sebagai penggunaan sumber daya termasuk manusia oleh Whitmore dalam Sedarmayanti (2018). Menurut Ravianto dalam Sutrisno (2019), produktivitas di bidang industri adalah ukuran relatif dari nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh aktivitas produksi dan daya produksi; itu adalah ukuran seberapa

baik kita menggunakan sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Selain itu, kinerja yang baik dari karyawan dapat berdampak positif pada perusahaan. Ini dibuktikan oleh penelitian Sullystyawati & Rejeki (2017), yang menemukan bahwa kinerja karyawan memengaruhi kinerja perusahaan, yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan untuk bekerja sebaik mungkin. Penelitian tambahan oleh Pradasari et al (2016) menemukan bahwa peningkatan kinerja kerja karyawan meningkatkan kinerja finansial perusahaan (keuntungan dari produk yang dihasilkan oleh perusahaan).

Berdasarkan pemaparan tentang pentingnya dan dampak kinerja kerja karyawan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap suatu perusahaan atau organisasi. Sebaliknya, peningkatan kinerja sumber daya manusia akan berdampak positif terhadap perusahaan, seperti meningkatkan keuntungan finansial bagi perusahaan.

PT Cerah Sinergi Sejahtera yang didirikan pada 24 April 2012 beroperasi sampai sekarang, sebuah perusahaan dalam bidang *building maintenance, cleaning service, dan security dan engineering gedung, pest control*. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan memiliki kantor pusat di Gedung Bank Sumsel Babel Lt.5 Palembang serta kantor cabang dipangkalpinang, Bangka. Dengan didukung oleh sumber daya manusia yang berpengalaman dalam bidangnya PT. CSS berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pengguna jasa. Sebagai wujud nyata dari komitmen tersebut, saat ini CSS menjadi salah satu perusahaan *cleaning service pest control* yang telah meraih sertifikat nasional.

Perusahaan tersebut biasanya mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi dengan harapan bahwa semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi, semakin baik kinerja perusahaan secara keseluruhan, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan dengan Reszy Fauzia sebagai leader payroll di PT. CSS bahwa beliau mengatakan Kurangnya pelatihan terhadap karyawan dan upaya tekritmen untuk mendapatkan karyawan yang memiliki potensi terbaik. Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan dalam kinerja karyawan. Pertama yaitu strategi yang penting adalah dengan menerapkan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kedua yaitu peningkatan kinerja kerja karyawan tidaklah mudah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan, seperti motivasi, skill, dan lingkungan kerja. Perusahaan perlu menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan

kinerja kerja karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka munculnya penelitian yaitu yang berjudul "Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Cerah Sinergi Sejahtera".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Menurut Bogdan dan Taylor, sebagaimana dikutip oleh Lexy J. Moleong, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Sementara itu, penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia.

Objek penelitian yang saya lakukan berada di PT. Cerah Sinergi Sejahtera yang beralamat di Gedung Bank Sumsei Babel, Jl. Gubernur H. A Bastari No.7 Lantai 5, Jakabaring, Kec. Rambutan, Kab. Banyuwasin, Sumatera Selatan 30967. Dengan masa penelitian 4 bulan (April – Agustus 2024).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera. Berdasarkan data yang diperoleh, populasi karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera adalah 54 orang karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera. Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik Purposive sampling. Sampel dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti, dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang dianggap paling sesuai dan informatif untuk penelitian yang berjumlah 4 orang karyawan pada PT. Cerah Sinergi Sejahtera. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Cerah Sinergi Sejahtera merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang maintenance atau pemeliharaan pada bangunan sebagai gabungan dari tindakan teknis dan

administratif untuk memulihkan fungsi bangunan sebagaimana yang telah direncanakan sebelumnya. Perusahaan ini dibentuk pada 24 April 2012 dengan tujuan awal yaitu atas dasar ikut berperan serta dalam peningkatan keberhasilan pemeliharaan suatu bangunan dan memulihkan fungsi bangunan agar terciptanya kenyamanan, keamanan penghuninya, mempertahankan kinerja dan efisiensi energy perlengkapan gedung serta menciptakan nilai property yang optimal. Perusahaan ini bertempat di Jalan Gubernur H.A Bastari no.7 Jakabaring, Sumatera Selatan dengan di direktori Ibu Yuniar Anggraini, SE

Penelitian ini menguraikan tentang Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Cerah Sinergi Sejahtera hal ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang di gunakan Perusahaan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera. Dimana data tersebut peneliti dapatkan melalui wawancara dan observasi sebagai metode pokok dalam mengumpulkan data untuk mengambil suatu keputusan yang objektif dan dapat berfungsi sebagai fakta

Pada tahap penyajian data, peneliti berusaha menyusun data yang relevan untuk menghasilkan informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Prosesnya dapat dilakukan dengan cara menampilkan dan membuat hubungan antar fenomena untuk memaknai apa yang sebenarnya terjadi dan apa yang perlu di tindak lanjuti untuk mencapai tujuan penelitian. Penyajian data yang baik dan jelas alur pikirnya merupakan hal yang sangat diharapkan oleh setiap peneliti. Penyajian data yang baik merupakan suatu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid. Proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya.

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan metode kualitatif dengan cara melakukan wawancara dan observasi. Setelah data terkumpul, maka selanjutnya dengan induktif, yaitu menganalisis data yang bertitik tolak dari fakta-fakta yang bersifat khusus kemudian disimpulkan secara umum, adapun penulis teliti yaitu peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Cerah Sinergi Sejahtera yaitu sebagai berikut:

1. Peran Strategis Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera:

Berdasarkan observasi penulis di lapangan langkah-langkah yang dilaksanakan oleh pimpinan PT. Cerah Sinergi Sejahtera dalam peran strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Cerah Sinergi Sejahtera sebagai berikut: (Prayoga and Ikhwan, 2023)

- a. memberikan pelatihan
- b. setiap tahun ada penilaian kinerja karyawan
- c. meningkatkan komunikasi secara efektif

Hasil observasi penelitian di lapangan, dapat diuraikan bahwa strategi dapat menunjang meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Cerah Sinergi Sejahtera melalui upaya yaitu pernyataan informan di atas menyatakan bahwa penerapan komunikasi di perusahaan sudah ada akan tetapi masih banyak karyawan yang tidak mematuhi akan peraturan yang ada di dalam perusahaan. Hasil dari setiap pelatihan yang dilakukan pada karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera dalam peran strategi peningkatan kinerja karyawan sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti ialah setiap pelaksanaan pada peran strategi PT. Cerah Sinergi Sejahtera telah dilakukan dan selalu berjalan lancar akan tetapi perusahaan akan selalu mengevaluasi setiap hasil dari pelatihan tersebut. Hal tersebutlah yang menjadi alasan mengapa PT. Cerah Sinergi Sejahtera melakukan pelatihan selama tiga bulan sekali, untuk melihat apakah setiap bulan karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera mengalami peningkatan atau sebaliknya.

2. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera.

Berdasarkan observasi penulis di lapangan, bahwa langkah-langkah perbaikan pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera dapat diuraikan upaya perbaikan PT. Cerah Sinergi Sejahtera sebagai berikut:

- a. Memberikan tugas sesuai dengan minat dan kemampuan SDM.

Pekerjaan yang dilakukan dengan senang hati akan menghasilkan output yang maksimal. Oleh sebab itu, perusahaan bisa memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai kemampuan dan minat masing-masing pekerja. Cara ini dianggap cukup efektif dalam mendorong kinerja karyawan di dalam organisasi.

b. Membangun komunikasi dua arah secara efektif

Hubungan antara atasan dan karyawan yang terjalin dengan baik juga akan membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman. Dengan demikian, karyawan akan lebih bersemangat sehingga memengaruhi kinerja harian. Jadi, membangun komunikasi dua arah secara efektif di tempat kerja juga menjadi salah satu cara yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Menciptakan atmosfer kerja yang nyaman

Kenyamanan dalam bekerja menjadi kunci utama yang mendorong karyawan untuk selalu produktif. Hal ini bisa diwujudkan dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, memastikan keamanan dan keselamatan kerja bagi karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif di lingkungan perusahaan.

d. Melibatkan karyawan untuk berbagi ide ke perusahaan

Dalam beberapa kesempatan, perusahaan juga perlu melibatkan karyawan untuk berbagi ide ke perusahaan. Hal ini akan meningkatkan kreativitas pada setiap pekerja untuk bisa berinovasi dan menyalurkan ide/gagasan yang bisa dipertimbangkan oleh perusahaan. Dengan memberikan kepercayaan tersebut, karyawan akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk berkarya dengan lebih baik.

e. Membuat acara keakraban

Untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, perusahaan perlu membuat acara keakraban bagi karyawan. Misalnya saja dengan mengadakan acara makan bersama, gathering karyawan, outbond, dan sejenisnya. Selain mengakrabkan seluruh karyawan dari semua level jabatan, perusahaan juga bisa membuka komunikasi dua arah untuk mendengar kesan dan pesan pekerja terhadap perusahaan.

f. Menerapkan system reward dan punishment

Cara meningkatkan produktivitas karyawan berikutnya yaitu dengan menerapkan sistem reward dan punishment secara adil dan transparan. Bagi karyawan yang berhasil memenuhi target atau memberikan kontribusi pada perusahaan, berhak mendapatkan balas jasa berupa bonus, insentif, kenaikan upah kerja, promosi jabatan, penobatan employee of the month, dan sebagainya. Sebaliknya, perusahaan juga bisa bersikap tegas untuk memberikan punishment tertentu terhadap karyawan yang tidak bisa memenuhi standar KPI atau terus-menerus menunjukkan performa kerja yang buruk. Wujud punishment yang bisa diberikan tergantung dari kebijakan masing-masing perusahaan, mulai dari pemotongan gaji, turun jabatan, hingga pemutusan hubungan kerja.

g. Melakukan evaluasi

Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi atau penilaian kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu secara ajek. Hal ini penting untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan yang ada pada tiap individu. Melalui hasil penilaian tersebut, perusahaan bisa membuat perencanaan untuk mengasah kelebihan karyawan agar semakin produktif dan memberikan solusi efektif untuk mengatasi kekurangan pegawai demi perbaikan kinerja di masa depan.

3. Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Cereh Sinergi Sejahtera.

Program pelatihan yang insentif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Perusahaan merasamerlukan pelatihan bagi karyawan baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan berbagai mamfaat, mamfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh mamfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan.

Kesimpulan dari beberapa penelltian di atas menunjukan bahwa MSDM sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama, karena jika bisa di jalankan dengan kompeten ini memiliki dampak yang besar bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan perusahaan, dan juga menjadikan perusahaan mampu meningkatkan daya saing dengan perusahaan lain. Sedangkan banyak hal yang harus di perhatikan adalah waktu dalam bekerja yang tidak sesuai dengan ketetapan yang sudah dibuat sebelumnya yang membuta perusahaan

harus lebih teliti dan lebih memperhatikan MSDM agar lebih meningkatkan kinerja karyawan.

4. Suasana lingkungan Kerja PT. Cerah Sinergi Sejahtera

Berdasarkan observasi penulis dilapangan, bahwasanya susana lingkungan kerja PT. Cerah Sinergi Sejahtera adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan komunikasi

Yang dimaksud disini yaitu komunikasi dalam segala hal baik antara manajer dan karyawan. Dalam meningkatkan suasana lingkungan kerja cobalah untuk mengajak karyawan untuk berbicara santai dan hangat kerja keras mereka pastikan karyawan diberikan kesempatan untuk memberikan tanggapan terhadap manajer.

b. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa dengan tersedianya peralatan akan lebih memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendukung kelancara kerja untuk karyawan dan merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Mereka di sediakan fasilitas oleh kantor yaitu fasilitas seperti computer dan printer dan dengan adanya fasilitas ini sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan.

c. Memberikan kebebasan untuk karyawan

Maksud kebebasan disini adalah memberikan izin kepada karyawan membawa hal yang mereka suka seperti membawa tanaman untuk menghiasi meja kerja dan ruangnya sendiri.

5. Faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera

Berdasarkan observasi penulis dilapangan, factor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas.

Apabila karyawan dengan tingkat pendidikannya memahami pentingnya pendidikan maka hal ini akan mendorong karyawan yang bersangkutan untuk melakukan tindakan yang produktif.

b. Keterampilan

Keterampilan atau kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil seperti yang diharapkan. Kemampuan dan kecakapan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan diperoleh karena bakat dan pengetahuan serta pengalaman. Keterampilan ini harus senantiasa dikembangkan oleh setiap pemimpin organisasi melalui proses belajar dan latihan.

c. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, tidak sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin organisasi selalu berusaha agar karyawan mempunyai disiplin yang baik dan berani secara tegas mengatasi sikap karyawan yang indiscipliner.

5. Upaya meningkatkan kinerja karyawan PT.Cerah Sinergi Sejahtera.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera telah menempuh langkah diantaranya:

a. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak PT. Cerah Sinergi Sejahtera merupakan salah satu kekuatan tersendiri untuk menghadapi era modern yang menuntut kualitas SDM lebih handal sebagai penopang dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adapun pengembangan SDM yang dilakukan oleh pihak perusahaan diantaranya yaitu mengadakan pelatihan, in house training pada masing-masing

kelompok kerja, study tour dan kegiatan lainnya yang serupa.

b. Kerjasama

Pengembangan SDM melalui kerja sama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga dia senang tiasa membutuhkan orang lain. Kerjasama dalam lingkungan perusahaan merupakan hubungan antara perusahaan dengan perusahaan instansi lain dalam rangka pencapaian target. Kerjasama merupakan salah satu langkah yang sering digunakan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan, sebagaimana dalam PT. Cerah Sinergi Sejahtera telah melakukan kerjasama sama dengan berbagai klien terkemuka termasuk pemerintah, pengembang properti dan perusahaan swasta. tentunya terjadinya hubungan tersebut diharapkan mampu memberikan kontribusi yang besar bagi PT. Cerah Sinergi Sejahtera dalam upaya peningkatan produktivitasnya.

7. Usaha yang dilakukan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Cerah Sinergi Sejahtera.

Dalam usaha peningkatan kinerja karyawan, pihak PT. Cerah Sinergi Sejahtera telah melakukan berbagai langkah:

a. Pelatihan

Dalam proses pengembangan sumber daya manusia PT. Cerah Sinergi Sejahtera telah melakukan langkah-langka diantaranya pelatihan untuk karyawan yang masih memiliki pengetahuan yang rendah serta penempatan posisi kerja yang belum sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan yang dilator belakang oleh penerimaan secara global di awal-awal berdirinya perusahaan tersebut.

Hal inilah kemudian di usahakan oleh PT. Cerah Sinergi Sejahtera dalam usaha meningkatkan kualitas karyawan dengan melakukan berbagai kegiatan misalnya pelatihan, inhouse training bahkan study banding terkhususnya pada bagian keanggotaan yang telah melakukan kegiatan pelatihan bahkan study banding ke

tempat-tempat lainnya sebagaimana pernyataan Ibu Rezy Fauzia Hampir setiap tahun kita akan inhouse training untuk karyawan yang masih ada di level bawah, level mandor untuk memberikan pengetahuan sesuai dengan SOP, pelatihan-pelatihan hampir setiap kalinya kita laksanakan seperti itu misalnya kursus training study banding untuk melihat kondisi di tempat lain dibanding tempat kita sendiri, Tujuan dari kegiatan tersebut untuk menambah wawasan karyawan terkhusus pada bagian bidang building management services

b. Apresiasi Perusahaan

PT. Cerah Sinergi Sejahtera juga memberikan apresiasi yang besar kepada karyawan dalam hal kenaikan jabatan golongan. Dengan harapan mampu meningkatkan semangat kerja dan memotivasi seluruh karyawan yang ada pada lingkungan perusahaan. Adapun kriteria penilaian tersebut terdiri dari keterampilan teknis, kepribadian/penampilan, keterampilan mengurus tugas hubungan kerja yang masing-masing memiliki indikator yang harus terpenuhi, sebagaimana digambarkan pada tabel berikut

Tabel 1. Daftar Hasil Penilaian Karyawan (HPK)

No	Faktor yang dinilai	Indikator
1.	Keterampilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. kecakapan/kemampuan teknis pelaksanaan tugas 2. Kecepatan menyelesaikan tugas 3. penghayatan untuk pelaksanaan intruksi, pedoman dan metode kerja 4. Ketekunan/kerajinan
2.	Kepribadian/ Penampilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelakuan/kejujuran 2. Loyalitas dan disiplin 3. Ketepatan dan Penampilan 4. Absensi
3.	Keterampilan mengurus Tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. Tanggung jawab 3. Kreativitas inisiatif 4. Absensi
4.	Hubungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terhadap atasan

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Terhadap karyawan lam 3. Terhadap bawahan 4. Kejasama dan hubungan dengan lingkungan 5. Kemampuan mengarahkan unsur di luar untuk perusahaan
--	--	--

Selain permohonan kenaikan jabatan PT. Cerah Sinergi Sejahtera juga memberikan apresiasi dalam hal pemberian bonus kepada karyawan ketika perusahaan dalam keadaan untung, namun disaat perusahaan mengalami kerugian maka pemberian bonus tidak berlaku sebagaimana yang di ungkapkan oleh Rezy Fauzia yaitu: kalau dituran sebenarnya sudah ada kalau perusahaan mengalami kerugian berarti bonus tidak ada namun ketika perusahaan mengalami keuntungan maka perusahaan memberikan apresiasi dalam hal pemberian bonus dan ini sudah dicantumkan dalam buku podoman perusahaan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Cerah Sinergi Sejahtera maka diambil kesimpulan bahwa peran strategi sumber manajemen daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cerah Sinergi Sejahtera mampu menghasilkan dampak yang positif, namun dalam penerapannya masih kurang dari kesempumaan karena strategi penerapan yang digunakan belum dilakukan secara teratur dan terstruktur dengan baik.

Penerapan strategi dalam meningkatkan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cerah Sinergi Sejahtera yang dilakukan oleh pimpinan Ibu Yunita Anggraini, SE selaku direktur pada PT. Cerah Sinergi Sejahtera dan kepala bagian yang kemudian diaplikasikan ke seluruh karyawan. Adapun strategi yang diterapkan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Memberikan pelatihan
2. setiap tahun ada penilaian kinerja karyawan
3. meningkatkan komunikasi secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke-Empat). *Graska Ilmu*.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Fansi, S., Imawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selarat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JAMMS)*, 3(3), 163-170.
- Low, W. H., Khiew, P. S., Lim, S. S., Siong, C. W., & Ezeigwe, E. R. (2019). Recent development of mixed transition metal oxide and graphene/mixed transition metal oxide based hybrid nanostructures for advanced supercapacitors. *Journal of Alloys and Compounds*, 775, 1324-1356.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gumartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 172-184.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 172-184.
- Prabli, A. A. (2017). Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Pradasari, M. D., Bagia, I. W., Susila, G. P. A. J., & SE, M. (2016). Dampak Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Putri, R. N. (2020). Indonesia dalam menghadapi pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 705-709.
- Rejeki, S. S., & Sulistyowati, P. (2023). Automatisasi proses robotik dan dampaknya pada akuntansi. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi (JRIME)*, 1(2), 221-248.
- Sedamayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 95-112.