

PERAN MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV ATSIRI PERKASA INDONESIA

Cintani Dila Puspita¹, Samari², Moch. Wahyu Widodo³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
cntnidla@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study aims to analyze the function of Human Resource Management (HRM) in enhancing employee performance at CV Atsiri Perkasa Indonesia. The company, which focuses on clove processing and marketing, currently employs a management style based on family-like relationships, resulting in suboptimal HRM implementation. A descriptive qualitative approach was adopted, utilizing data collection methods such as interviews, observation, and document analysis. The study's informants included both the leadership and staff of CV Atsiri Perkasa Indonesia. The findings indicate that HRM practices play a crucial role in improving employee performance through processes involving recruitment, task allocation, work motivation, supervision, performance appraisal, and the enforcement of work discipline. However, several issues persist, including the absence of a definitive organizational structure, a lack of standardized performance evaluation systems, and limited training programs. Consequently, the company needs to establish a more organized and professional HRM system to boost its productivity and competitiveness.

Keywords: Human Resource Management, Employee Performance, Work Discipline, HR Development, Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan performa karyawan di CV Atsiri Perkasa Indonesia. Perusahaan yang fokus pada pengolahan dan pemasaran cengkeh ini masih menggunakan sistem pengelolaan yang bersifat kekeluargaan, sehingga pelaksanaan fungsi MSDM belum optimal. Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari pemimpin dan staf CV Atsiri Perkasa Indonesia. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa penerapan MSDM berperan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan lewat proses perekrutan, penempatan tugas, motivasi kerja, pengawasan, penilaian kinerja, dan penerapan disiplin kerja. Walaupun begitu, masih ada beberapa masalah seperti tidak adanya struktur organisasi yang definitif, sistem evaluasi kinerja yang belum terstandarisasi, dan program pelatihan yang masih terbatas. Oleh sebab itu, perusahaan harus menciptakan sistem MSDM yang lebih terorganisir dan profesional untuk meningkatkan produktivitas serta daya saingnya.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Pengembangan SDM, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam meraih tujuan perusahaan. Dalam situasi persaingan bisnis yang kian sengit, perusahaan tidak hanya perlu memiliki cukup modal dan teknologi, tetapi juga harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik. Pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, disiplin, dan tanggung jawab karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian sasaran organisasi. Karena itu, penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi elemen kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan [1]. [2] Sektor usaha yang membutuhkan manajemen SDM yang efisien adalah industri pengolahan cengkeh. Industri cengkeh memainkan peran vital dalam perekonomian nasional karena berfungsi sebagai penyedia utama bahan baku untuk industri rokok kretek. Walaupun mengalami berbagai hambatan seperti perubahan harga dan pergeseran regulasi perdagangan, sektor cengkeh tetap menunjukkan ketahanan yang kuat. Situasi ini mengharuskan perusahaan-perusahaan yang berfokus pada pengolahan cengkeh untuk memperbaiki kualitas pengelolaan sumber daya manusia agar dapat menjaga produktivitas dan daya saing bisnis [3].

CV Atsiri Perkasa Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan dan pemasaran cengkeh di Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. Perusahaan ini berperan penting dalam rantai pasok industri cengkeh melalui kegiatan pengeringan, penyortiran, pengemasan, hingga distribusi produk. Selain

berkontribusi terhadap pemenuhan kebutuhan industri rokok, perusahaan juga memberikan dampak ekonomi bagi masyarakat sekitar melalui penciptaan lapangan pekerjaan. Namun demikian, pengelolaan perusahaan masih didominasi oleh sistem kekeluargaan sehingga beberapa fungsi MSDM belum diterapkan secara optimal. Kondisi tersebut terlihat dari belum adanya struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas yang kurang terdefinisi, sistem evaluasi kinerja yang belum terstandarisasi, serta terbatasnya program pelatihan dan pengembangan karyawan [4]. Masalah itu mempengaruhi kinerja karyawan yang masih belum maksimal. Berbagai fenomena yang teridentifikasi meliputi produktivitas kerja yang masih tidak stabil, disiplin kerja yang belum teratur, rendahnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas, serta kurangnya peningkatan kompetensi kerja. Padahal, performa karyawan adalah penunjuk krusial yang mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam meraih sasaran yang telah ditentukan. Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga terbentuk oleh berbagai faktor seperti motivasi, kepemimpinan, disiplin, kondisi kerja, serta pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM dengan baik.

Permasalahan tersebut berdampak pada kinerja karyawan yang belum optimal. Beberapa fenomena yang ditemukan antara lain produktivitas kerja yang masih fluktuatif, disiplin kerja yang belum konsisten, rendahnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kurangnya pengembangan kompetensi kerja. Padahal kinerja karyawan merupakan indikator penting yang menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan [5]. Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan penerapan fungsi-fungsi MSDM secara efektif. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa MSDM memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan [6]. Sejumlah studi sebelumnya menunjukkan bahwa MSDM berfungsi krusial dalam meningkatkan performa karyawan. Penelitian Saimin (2024) menunjukkan bahwa peran MSDM yang mencakup perencanaan, pengarahan, dan pengawasan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam era digital. Studi oleh Andi Irfi (2025) menunjukkan bahwa pelatihan, penilaian, dan pemberian penghargaan berdampak pada peningkatan motivasi dan kesetiaan karyawan [7]. Selanjutnya, penelitian oleh Lestari et al. (2024) menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi dan motivasi sumber daya manusia memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di sektor UMKM [8]. Magdalena et al. (2025) juga mengungkapkan bahwa penerapan MSDM yang jelas dapat meningkatkan kinerja sekaligus mengurangi perseteruan dalam organisasi [9]. Sementara itu, Hidayat et al. (2025) menunjukkan bahwa pengembangan SDM memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kemampuan dan kinerja karyawan [10].

Meskipun banyak peneliti sebelumnya telah mengkaji peran MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan, mayoritas penelitian itu dilakukan di perusahaan besar, sektor jasa, bidang logistik, dan UMKM secara umum. Studi yang secara khusus meneliti penerapan fungsi-fungsi MSDM di perusahaan pengolahan cengkeh yang masih menggunakan sistem pengelolaan berbasis kekeluargaan masih tergolong sedikit. Selain itu, studi sebelumnya umumnya hanya menekankan satu atau dua elemen MSDM seperti motivasi kerja, disiplin, pelatihan, atau kompensasi. Penelitian ini, di sisi lain, menginvestigasi peran MSDM secara menyeluruh melalui berbagai fungsi MSDM seperti perekrutan, penugasan tugas, pengembangan sumber daya manusia, pemberian motivasi, pengawasan, penilaian kinerja, serta disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang muncul di CV Atsiri Perkasa Indonesia dan adanya celah penelitian (research gap) dari studi sebelumnya, penelitian ini menjadi krusial untuk dilaksanakan. Studi ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang penerapan MSDM di perusahaan yang masih menggunakan sistem kekeluargaan dan bagaimana peran MSDM dalam meningkatkan performa karyawan. Temuan penelitian ini tidak hanya memberikan sumbangan secara teori untuk perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan keuntungan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih profesional dan efisien. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Atsiri Perkasa Indonesia, mengidentifikasi bentuk pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM yang dilakukan oleh perusahaan, serta mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghalangi penerapan MSDM dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, studi ini diharapkan menjadi landasan bagi perusahaan untuk memperbaiki sistem manajemen SDM demi meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Kualitatif dipilih sebagai pendekatan karena penelitian ini bertujuan untuk mendalami peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Atsiri Perkasa Indonesia [11]. Dengan pendekatan ini, peneliti bisa mendapatkan pemahaman menyeluruh tentang praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan, faktor-faktor yang memengaruhi pelaksanaannya, dan dampaknya pada kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di CV Atsiri Perkasa Indonesia yang terletak di Kecamatan Sawahan, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. Lokasi penelitian dipilih secara purposif karena perusahaan tersebut adalah pengolah dan pemasar cengkeh yang masih menggunakan sistem pengelolaan berbasis kekeluargaan, sehingga menarik untuk diteliti terkait penerapan fungsi-fungsi MSDM dan peningkatan kinerja karyawan.

Model riset yang diterapkan menekankan pada korelasi antara penerapan fungsi-fungsi MSDM dan peningkatan kinerja pegawai. Fungsi MSDM yang dianalisis mencakup perekrutan dan pemilihan, penugasan, pelatihan dan peningkatan, motivasi kerja, disiplin kerja, pengawasan, serta penilaian kinerja. Kinerja karyawan dievaluasi melalui faktor kualitas kerja, produktivitas, tanggung jawab, disiplin, dan kemampuan berkolaborasi. Kerangka penelitian ini digunakan untuk menganalisis bagaimana penerapan MSDM berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Sumber informasi dalam penelitian meliputi data primer dan data sekunder. Data awal diperoleh secara langsung melalui wawancara mendalam dengan informan yang dipilih berdasarkan partisipasi mereka dalam pengelolaan dan pelaksanaan tugas di perusahaan. Informan penelitian terdiri dari direktur perusahaan, supervisor, dan sejumlah karyawan yang dipandang dapat memberikan informasi mengenai penerapan MSDM serta kondisi kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, arsip, literatur ilmiah, dan berbagai sumber tertulis yang relevan dengan penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengamatan dilaksanakan untuk melihat secara langsung aktivitas kerja pegawai, pola interaksi, distribusi tugas, serta proses pengawasan yang terjadi di dalam perusahaan. Wawancara dilakukan dengan format semi-terstruktur menggunakan panduan wawancara agar peneliti dapat mendapatkan informasi lebih mendalam tentang praktik MSDM yang diimplementasikan perusahaan [12].

Dokumentasi berfungsi untuk melengkapi data penelitian dengan cara mengumpulkan dokumen perusahaan, foto-foto kegiatan, catatan pekerjaan, serta dokumen lain yang mendukung hasil penelitian. Analisis data dilakukan secara interaktif terdiri dari tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data direduksi dengan cara memilih, menyederhanakan, dan memusatkan pada data yang berkaitan dengan tujuan studi. Selanjutnya, informasi disajikan dalam bentuk narasi yang memudahkan peneliti untuk memahami pola serta keterkaitan antar data. Langkah terakhir adalah menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi yang dilaksanakan secara berkelanjutan selama proses penelitian berlangsung demi mendapatkan temuan yang sah dan bisa dipertanggungjawabkan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari direktur, supervisor, dan karyawan. Sementara itu, triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Melalui proses tersebut, data yang diperoleh dapat diuji konsistensi dan kebenarannya sehingga menghasilkan temuan penelitian yang lebih akurat dan terpercaya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di CV Atsiri Perkasa Indonesia untuk mengidentifikasi peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Data penelitian diperoleh melalui pengamatan, wawancara, dan dokumentasi dengan tiga narasumber utama, yaitu direktur, supervisor, dan karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi MSDM di perusahaan sudah dilaksanakan melalui pembagian tanggung jawab, proses rekrutmen dan seleksi, pemberian motivasi, penilaian kinerja, pengawasan, serta penerapan disiplin kerja. Akan tetapi, pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM tersebut tetap dipengaruhi oleh sistem kekeluargaan, sehingga belum sepenuhnya berjalan secara resmi dan terorganisir.

Visi Misi CV Atsiri Perkasa Indonesia

Visi: "Menjadi perusahaan yang bergerak di bidang minyak atsiri dan produk cengkeh yang mampu dipercaya di tingkat nasional maupun internasional, dengan tetap mengutamakan kepuasan pelanggan sebagai fokus utama perusahaan."

Misi:

- 1) Memberikan kualitas terbaik pada setiap produk yang dihasilkan untuk pelanggan
- 2) Membuat berbagai macam produk berkualitas sesuai keinginan pelanggan (diproduksi sesuai permintaan pelanggan)
- 3) Menawarkan harga yang kompetitif secara global

Tabel 1. Hasil Observasi

Aspek MSDM	Temuan Penelitian	Dampak terhadap Kinerja
Pembagian tugas	Tugas disesuaikan dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing karyawan	Meningkatkan efektivitas dan mengurangi tumpang tindih pekerjaan
Rekrutmen dan seleksi	Perekrutan mempertimbangkan kemampuan dan kebutuhan perusahaan	Membantu memperoleh tenaga kerja yang sesuai
Motivasi kerja	Motivasi diberikan melalui arahan, dukungan, dan penghargaan	Meningkatkan semangat dan tanggung jawab kerja
Penilaian kinerja	Evaluasi dilakukan secara berkala berdasarkan target dan disiplin kerja	Membantu meningkatkan produktivitas karyawan
Pengawasan kerja	Supervisor melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan	Memastikan pekerjaan berjalan sesuai target
Disiplin kerja	Penerapan absensi sidik jari dan aturan jam kerja	Meningkatkan kehadiran dan kedisiplinan karyawan

Sumber: diolah peneliti, 2026.

Hasil observasi dan wawancara dengan informan penelitian menunjukkan bahwa MSDM memainkan peran yang sangat krusial dalam mendukung kelancaran aktivitas perusahaan. Perusahaan memahami bahwa kesuksesan organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh mutu sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan demikian, perusahaan berupaya mengelola sumber daya manusia secara efisien untuk dapat memberikan kontribusi terbaik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu penerapan MSDM yang diidentifikasi dalam penelitian adalah adanya penugasan tugas yang terdefinisi dengan baik untuk setiap karyawan. Direktur perusahaan menjelaskan bahwa pembagian tugas dilaksanakan sesuai dengan struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan yang telah disiapkan sebelumnya.

Dengan adanya pembagian tugas itu, setiap karyawan mengetahui peran, tanggung jawab, dan wewenang yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih terfokus. Selain itu, perusahaan juga melaksanakan fungsi pengadaan tenaga kerja dengan cara rekrutmen dan seleksi. Walaupun proses yang diterapkan belum sepenuhnya resmi, perusahaan tetap memperhatikan keterampilan, pengalaman, dan keselarasan calon karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Langkah ini diambil agar pekerja yang diterima dapat melaksanakan tugas secara efisien dan berperan dalam peningkatan produktivitas perusahaan. Peran MSDM juga tampak melalui usaha perusahaan dalam memotivasi karyawan. Motivasi disampaikan melalui petunjuk, dukungan emosional, interaksi yang efektif, serta pengakuan terhadap pencapaian hasil kerja karyawan. Pimpinan perusahaan berupaya menjalin kerjasama yang baik agar terwujud lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Situasi tersebut membuat karyawan merasa dihormati dan bersemangat untuk bekerja lebih baik. Selain itu, perusahaan menerapkan sistem pemantauan dan penilaian kinerja secara rutin. Pengawas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas harian untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan. Pengawasan ini berperan tidak hanya sebagai alat pengendalian, melainkan juga sebagai media pembinaan bagi karyawan guna meningkatkan mutu kerjanya.

Pembagian Tugas yang Jelas sebagai Dasar Peningkatan Kinerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa distribusi tugas adalah salah satu elemen utama yang mendukung perbaikan kinerja karyawan di CV Atsiri Perkasa Indonesia. Perusahaan telah merancang struktur organisasi yang dijadikan acuan dalam pembagian tugas kepada setiap karyawan. Dengan sistem itu, setiap individu memahami posisi, tanggung jawab, serta sasaran kerja yang perlu dicapai. Penetapan tugas yang jelas berdampak positif pada efektivitas kerja karena karyawan tidak bingung mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan. Di samping itu, penempatan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian setiap individu juga

dapat meningkatkan mutu hasil pekerjaan. Karyawan dapat berkonsentrasi lebih baik karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang mereka miliki. Hasil wawancara dengan supervisor menunjukkan bahwa penugasan yang tepat dapat mengurangi terjadinya tumpang tindih tugas di antara pegawai. Setiap karyawan memiliki pembatasan tugas yang tegas agar koordinasi kerja menjadi lebih mudah dilaksanakan. Dengan cara ini, tugas dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien. Hasil ini menunjukkan bahwa peran pengorganisasian dalam MSDM telah dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan. Pendidikan tugas yang sesuai dengan keahlian merupakan salah satu strategi utama dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi Kerja sebagai Pendorong Produktivitas

Motivasi dalam bekerja adalah salah satu elemen yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, perusahaan berusaha menciptakan motivasi kerja dengan pendekatan yang bersifat kekeluargaan. Pimpinan perusahaan memberikan bimbingan, petunjuk, dan perhatian kepada karyawan agar terjalin hubungan kerja yang selaras. Motivasi yang diberikan tidak selalu dalam bentuk uang, tetapi juga dalam bentuk penghargaan atas pencapaian, kesempatan untuk mengemukakan pendapat, serta komunikasi yang transparan antara atasan dan bawahannya. Karyawan merasa bahwa sumbangan mereka diakui oleh perusahaan, sehingga timbul rasa kepemilikan terhadap organisasi. Semangat kerja yang tinggi tercermin dari keinginan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, motivasi juga mendorong pegawai untuk meningkatkan mutu hasil kerja dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Dengan adanya dorongan yang positif, efisiensi kerja karyawan menjadi lebih maksimal dan sasaran perusahaan lebih mudah dicapai.

Penilaian Kinerja sebagai Sarana Evaluasi dan Pengembangan

Evaluasi kinerja adalah salah satu fungsi MSDM yang dilaksanakan oleh CV Atsiri Perkasa Indonesia. Menurut hasil wawancara dengan direktur perusahaan, evaluasi kinerja dilakukan dengan menetapkan sasaran kerja dan kriteria kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Selanjutnya, pimpinan melakukan penilaian terhadap hasil kerja, tingkat disiplin, tanggung jawab, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain evaluasi dari atasan, perusahaan juga mengimplementasikan sistem penilaian diri (self-assessment). Dengan sistem ini, pegawai diberi kesempatan untuk mengevaluasi kinerja mereka sendiri, mengenali hambatan yang dihadapi, dan menyusun rencana perbaikan yang diperlukan. Metode ini berkontribusi pada peningkatan kesadaran staf mengenai signifikansi pengembangan pribadi dan peningkatan kemampuan. Evaluasi kinerja memberikan keuntungan signifikan bagi perusahaan dan pegawai. Bagi perusahaan, hasil penilaian dapat dijadikan sebagai landasan dalam proses pengambilan keputusan manajerial. Bagi karyawan, evaluasi berfungsi sebagai alat untuk memahami kelebihan dan kekurangan yang ada agar bisa melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Pengawasan Kerja dalam Menjaga Kualitas Kinerja

Pengawasan kerja adalah fungsi MSDM yang bertujuan untuk memastikan semua aktivitas perusahaan berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Hasil studi mengindikasikan bahwa pengawasan pekerjaan dilaksanakan secara langsung oleh atasan dengan memantau aktivitas kerja karyawan setiap hari. Pengawasan dilakukan guna memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedur, sasaran, dan standar yang berlaku di perusahaan. Selain itu, pengawasan juga memiliki peran untuk mengidentifikasi berbagai rintangan yang mungkin timbul selama proses kerja berlangsung. Melalui pengawasan yang terus-menerus, perusahaan dapat segera melakukan tindakan perbaikan jika ada kesalahan atau penyimpangan dalam pelaksanaan tugas. Situasi ini berkontribusi pada pemeliharaan mutu hasil kerja serta meningkatkan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.

Disiplin Kerja sebagai Pendukung Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah salah satu elemen yang sangat memengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan aturan disiplin yang jelas dengan menggunakan sistem absensi sidik jari serta pengaturan jam kerja yang wajib diikuti oleh semua karyawan. Penerapan disiplin kerja mendukung terwujudnya keteraturan dalam pelaksanaan tugas. Karyawan menjadi lebih bertanggung jawab atas jam kerja dan tugas yang ditugaskan. Tingkat kehadiran yang tinggi juga memberikan dampak positif pada kelancaran operasional perusahaan karena pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu, disiplin kerja juga mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan di perusahaan. Karyawan yang taat pada aturan cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi daripada karyawan yang tidak disiplin. Oleh sebab itu, disiplin kerja menjadi salah satu elemen krusial dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Faktor Pendukung dan Penghambat Penerapan MSDM

Hasil penelitian menunjukkan adanya beberapa faktor yang mendukung suksesnya implementasi MSDM di CV Atsiri Perkasa Indonesia. Faktor-faktor tersebut mencakup motivasi kerja yang tinggi, penugasan yang sesuai dengan kompetensi, pengawasan kerja yang efisien, serta tingkat disiplin karyawan yang memadai. Faktor-faktor itu dapat meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, dan tanggung jawab pegawai. Sebaliknya, studi juga mengidentifikasi beberapa faktor yang menghalangi penerapan MSDM. Faktor utama yang menghambat adalah masih kuatnya sistem kekeluargaan dalam pengelolaan perusahaan. Sistem ini memang dapat menghasilkan kerjasama yang harmonis, tetapi dalam situasi tertentu bisa mengakibatkan proses pengambilan keputusan menjadi kurang objektif dan tidak terdokumentasi secara formal. Di samping itu, beberapa peran MSDM seperti pelatihan, pengembangan karier, dan sistem evaluasi yang lebih terorganisir masih perlu diperbaiki agar manajemen sumber daya manusia dapat berlangsung dengan lebih profesional. Perusahaan harus merumuskan kebijakan dan prosedur yang lebih terstruktur tanpa menghilangkan budaya kekeluargaan yang menjadi identitas organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di CV Atsiri Perkasa Indonesia berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peran tersebut terlihat dari adanya pembagian tugas yang jelas, proses rekrutmen dan seleksi yang mempertimbangkan kompetensi, pelaksanaan pelatihan, sistem penilaian kinerja, serta pengawasan yang dilakukan secara berkala. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dokumentasi, dan analisis data yang telah dilaksanakan, serta mengacu pada fokus penelitian, peneliti akan mendiskusikan temuan-temuan lapangan terkait fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam upaya peningkatan performa kerja pegawai di CV Atsiri Perkasa Indonesia.

Pembagian tugas berdasarkan kemampuan dan kompetensi karyawan terbukti membantu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Ketika tugas diberikan sesuai dengan kemampuan individu, karyawan dapat bekerja lebih optimal dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik. Temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan bahwa pengelolaan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan [13]. Dalam aspek pengawasan kerja, perusahaan telah menerapkan sistem pemantauan dan evaluasi yang dilakukan secara berkala. Pengawasan tersebut berfungsi untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai target dan standar yang telah ditetapkan. Melalui evaluasi rutin, perusahaan dapat mengidentifikasi kelemahan yang muncul serta melakukan tindakan perbaikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengawasan merupakan salah satu instrumen penting dalam menjaga produktivitas dan kualitas kerja karyawan [14]. Proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan perusahaan juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Perusahaan berusaha menempatkan karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan melalui tahapan seleksi administrasi, wawancara, dan praktik kerja. Proses ini membantu perusahaan memperoleh tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan juga berkontribusi pada peningkatan kemampuan kerja. Walaupun pelaksanaannya belum dilaksanakan secara resmi dan terorganisir, pelatihan yang diselenggarakan dapat membantu karyawan memahami pekerjaan serta meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas. Hasil ini konsisten dengan penelitian Armstrong (2017) yang menunjukkan bahwa pelatihan berdampak pada peningkatan keterampilan dan kinerja pegawai. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan berfungsi sebagai alat evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan menggunakan sistem evaluasi yang mempertimbangkan kualitas kerja, tanggung jawab, disiplin, dan kolaborasi, perusahaan bisa mengukur sejauh mana pencapaian kinerja masing-masing karyawan. Evaluasi itu juga mendorong karyawan untuk terus memperbaiki produktivitas dan mutu kerja mereka [15]. Faktor utama yang mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi kerja, penugasan berdasarkan kompetensi, pengawasan yang konsisten, serta disiplin kerja yang baik. Motivasi mendorong karyawan untuk lebih antusias dalam bekerja, sementara disiplin berperan dalam menciptakan ketertiban dalam pelaksanaan tugas. Pengawasan yang baik dan penugasan yang tepat turut berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja serta pengurangan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa penerapan MSDM di CV Atsiri Perkasa Indonesia masih menghadapi beberapa hambatan. Sistem pengelolaan perusahaan yang masih dipengaruhi budaya kekeluargaan menyebabkan beberapa fungsi MSDM belum berjalan secara formal dan profesional.

Struktur organisasi yang belum sepenuhnya jelas, keterbatasan program pelatihan yang terencana, serta sistem evaluasi yang belum terstandarisasi menjadi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik penerapan fungsi-fungsi MSDM, maka semakin tinggi pula kualitas kerja, produktivitas, disiplin, dan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan sistem MSDM yang lebih profesional dan terstruktur agar mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan serta memperkuat daya saing perusahaan di masa mendatang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi tentang kontribusi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan performa karyawan di CV Atsiri Perkasa Indonesia, dapat disimpulkan bahwa MSDM memiliki peran yang krusial dalam mendukung peningkatan mutu kerja, produktivitas, disiplin, serta rasa tanggung jawab karyawan. Peran itu diimplementasikan melalui pembagian tugas yang tegas sesuai dengan kemampuan karyawan, proses rekrutmen dan seleksi yang berlandaskan kebutuhan perusahaan, pemberian dorongan kerja, pelaksanaan pelatihan, pengawasan pekerjaan, dan sistem penilaian kinerja yang dilakukan secara rutin. Pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM yang diterapkan oleh perusahaan telah memberikan efek menguntungkan pada performa karyawan. Pembagian tugas sesuai dengan kemampuan individu meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan pengawasan dan evaluasi yang terus-menerus mendorong karyawan untuk mencapai target dan standar perusahaan. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang mempertimbangkan aspek kualitas kerja, tanggung jawab, disiplin, dan kerja sama dapat berfungsi sebagai alat penilaian sekaligus pengembangan karyawan.

Hasil riset juga mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai mencakup motivasi kerja, pembagian tugas yang sesuai keahlian, pengawasan yang konsisten, disiplin kerja, serta terbangunnya hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan pegawai. Elemen-elemen tersebut berperan dalam membangun suasana kerja yang mendukung, sehingga pegawai dapat beroperasi secara maksimal dan meraih sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan. Walaupun begitu, implementasi MSDM di CV Atsiri Perkasa Indonesia masih menemui beberapa masalah. Sistem manajemen yang dipengaruhi oleh budaya kekeluargaan menyebabkan beberapa fungsi MSDM belum beroperasi secara formal dan terorganisir. Selain itu, program pelatihan yang tidak berkelanjutan, struktur organisasi yang masih belum jelas, serta sistem evaluasi yang belum terstandarisasi menjadi kendala dalam pengembangan sumber daya manusia secara maksimal. Karena itu, CV Atsiri Perkasa Indonesia harus terus meningkatkan profesionalisme dalam manajemen sumber daya manusia dengan merumuskan sistem MSDM yang lebih teratur, mengembangkan program pelatihan yang berkelanjutan, dan menerapkan standar evaluasi kinerja yang lebih objektif serta sistematis. Dengan cara ini, perusahaan dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Silitonga KM, Faddila SP. PT HARUM MAJU MAPAN KARAWANG 2023;2:1584–94.
- [2] Djogo OY, Info A. Peran manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 2022;8:218–22.
- [3] Santoso E. Manajemen sumber daya manusia. n.d.
- [4] Ainiyah N, Kurniawan R, Irfandi AS, Trihantoyo S, Sholeh M. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi The Role of Human Resources in Enhancing Organizational Productivity n.d.
- [5] Christina Ayu Maha Dewi, Dhea Fitrisia NMIK. Studi Literatur : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan 2025;4:6708–13.
- [6] Puspitasari. The Role of Human Resource Management (Msdm) in Improving Employee Performance of PT . ABC Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja 2025;6:1631–8.
- [7] Udul FS, Iswanto AI, Duman M. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Restoran Senja Eatery 2024;2:58–69.
- [8] Lestari M, Daeli M, Damanik AS. TERHADAP KINERJA DI SEKTOR TOKO DAN UMKM THE STRATEGIC ROLE OF HUMAN RESOURCES IN IMPROVING EMPLOYEES ' COMPETENCIES AND MOTIVATION TOWARDS PERFORMANCE IN THE SHOP AND MSME SECTOR 2024:6363–72.
- [9] Magdalena D, Fransisca NJ, Sari IN. Peran Integritas Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam

- Mempengaruhi Performa Kerja Karyawan 2025;4:5508–15.
- [10] Hidayat AR, Faisal M, Bandung UT, Bandung UT. PERAN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT . EKA MAS REPUBLIC DI BANDUNG 2025;7:1497–514.
- [11] Sari et al. Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif : 2025;5:539–45.
- [12] Rachmawati IN. PENGUMPULAN DATA DALAM PENELITIAN KUALITATIF : n.d.:35–40.
- [13] Ananda TA, Dewi NK. Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan 2024;4:34–43.
- [14] Polgan JM, Mokobombang W, Natsir N, Tinggi S, Administrasi I, Makassar Y, et al. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi : Tinjauan Pada Industri Jasa 2024;13:606–18.
- [15] Fahrezi MW, Octaviola CS, Valentina M, Alvi D, Sina UI. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT . Weelim Indo Perkasa Konsep Sumber Daya Manusia (SDM) Pengembangan Karir (Career Development): Perencanaan jenjang karir untuk Kinerja Karyawan menjalankan 2025;11.