

PENERAPAN STRATEGI MSDM UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BINTAN MOBIL

Andini Anggrainy¹, Putri Nur Atira², Inthira Cahyadiani³, Retno Widowati⁴, Satriadi⁵

andinianggrainy@gmail.com¹, putrinuratiraa@gmail.com²,
cahyadianiinthira@gmail.com³, retnowidowati811@gmail.com⁴,
satriadi@stie-pembangunan.ac.id⁵

STIE pembangunan Tanjungpinang

Abstrak

Saat ini dunia telah memasuki era modernisasi yang dimana segala aspek telah mengalami kemajuan pada bidang teknologi, bisnis serta informasi. Hal ini tentunya menuntut masyarakat menjadi sdm yang berkualitas dengan strategi dan keterampilan yang dimiliki. Salah satu Perusahaan yang menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia adalah PT Bintang Mobil., PT ini bergerak di bidang jasa perbaikan dan reparasi kendaraan, baik kendaraan pribadi maupun kendaraan dinas/pemerintah. Tujuan adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di PT Bintang Mobil dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dimana Teknik kumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi secara langsung dengan pemilik PT Bintang Mobil. Hasil penelitian ini penerapan strategi yang dilakukan pada PT Bintang Mobil menciptakan suasana kekeluargaan dan kenyamanan bekerja bagi karyawan hal ini dapat menjadi salah satu faktor dalam kinerja karyawan yang mengalami tingkatan produktivitas.

Kata Kunci: Strategi, PT Bintang Mobil, Sumber Daya Manusia.

Abstract

Currently the world has entered the era of modernization where the current era of all aspects has experienced advances in the fields of technology, business and information. This certainly requires the community to become qualified human resources with their strategies and skills. One of the companies that implements a human resource management strategy is PT Bintang Mobil., this PT is engaged in vehicle repair and repair services, both private vehicles and official / government vehicles. The purpose of this study is to determine the application of human resource management strategies applied at PT Bintang Mobil in increasing employee performance productivity. This research method uses qualitative descriptive methods where data collection techniques are carried out by observation, interviews, and documentation directly with the owner of PT Bintang Mobil. The results of this study the application of strategies carried out at PT Bintang Mobil create a family atmosphere and the comfort of working for employees can be one of the factors in the performance of employees who experience productivity levels.

Keywords: Strategy, PT Bintang Mobil, Human Resources

1. PENDAHULUAN

Pada saat ini dunia telah memasuki era modernisasi dimana segala aspek telah mengalami kemajuan baik di bidang teknologi, bisnis, dan informasi. Hal ini tentunya menuntut masyarakat untuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dengan keterampilan yang dimilikinya. Berkembangnya kemajuan teknologi tersebut menuntut perusahaan agar dapat memanfaatkan pengelolaan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia menjadi kunci dalam persaingan antar organisasi dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat.

Menurut (Sunarmintyastuti & Hugo Aries Suprpto, 2019:105) sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan yang ada pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. Sekitar 10 tahun yang lalu sekelompok ilmuwan dari beberapa disiplin ilmu membantu membentuk kelompok penelitian di Strategic Management Society yang bertajuk Strategic Human Capital (SHC). Kelompok ini berfokus pada 'modal manusia' dalam organisasi tetapi cenderung mengadopsi lensa strategis atau ekonomi untuk memahami bagaimana sumber daya manusia (Boon et al., 2018)

Memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam suatu organisasi mempunyai fungsi sebagai aset penting dalam perusahaan yang kedepannya dapat menjadi pendukung kemajuan teknologi. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peran penting didalam memajukan perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan suatu organisasi, perlu adanya komitmen seorang pemimpin untuk mewujudkannya dalam organisasi.

Sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia, peneliti SHC telah menyoroti nilai orkestrasi sumber daya yang melibatkan keputusan seperti memutuskan kapan, di mana dan bagaimana menugaskan individu ke dalam tim dan tugas (Crocker & Eckardt, 2014; Holcomb, Holmes, & Connelly, 2009) (Boon et al., 2018). Tentunya penerapan dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat mempengaruhi tentang bagaimana produktivitas kinerja yang diterapkan kepada karyawan disuatu organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja pada suatu perusahaan tidak lepas dari kapasitas kerja yang menjadi beban bagi karyawan, karena produktivitas merupakan perbandingan antara keseluruhan prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan. Peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat dicapai melalui peningkatan efisiensi dalam bekerja karena berkaitan erat dengan pengelolaan organisasi perusahaan sebagai penggeraknya dalam jangka waktu tertentu (Novita et al., 2023)

Perubahan dunia kerja akan terus berubah karena memasuki era digitalisasi, menyebabkan kemajuan teknologi, serta berbagai pendekatan dalam menghasilkan produk yang lebih efektif dan efisien. Karyawan akan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam penyesuaian diri agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Standar kualitas kerja yang tinggi menjadi indikator utama keberhasilan kerja, sehingga karyawan harus memiliki ciri-ciri kepribadian seseorang agar mampu menyikapi situasi kerja dengan lebih baik.

Standar kerja yang berkualitas merupakan hal yang menjadi dasar dalam keberhasilan kerja. Kemampuan seorang individu untuk melawan berbagai tekanan kerja disebut dengan hardiness, sehingga hal ini dapat dijadikan strategi bagi karyawan agar mampu bertahan dalam beban kerja yang tinggi dengan mengikuti pengembangan produktivitas yang diterima dari perusahaan. Dengan menerapkan strategi pada pengembangan produktivitas hal ini memberikan dampak positif, yang mana produktivitas dapat dijadikan suatu konsep yang berkaitan dengan

kemampuan individu dalam menghasilkan sesuatu dalam jangka waktu dengan kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan.

Perusahaan di Indonesia sendiri sudah mengalami perkembangan dalam bidang bisnis dan ekonomi, tentunya dalam sebuah perusahaan harus memiliki kandidat karyawan yang memiliki pengembangan kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Didalam struktur organisasi, setiap perusahaan harus memiliki struktur didalam organisasinya untuk dapat mengimplementasikan strategi secara efektif dan efisien. Menurut Osborn (1991) yang dikutip oleh (Rahayu, 2017:3) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. (Novita et al., 2023)

Salah satu Perusahaan yang menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia adalah PT Bintang Mobil. PT ini bergerak di bidang jasa perbaikan dan reparasi kendaraan, baik kendaraan pribadi maupun kendaraan dinas/pemerintah. PT Bintang Mobil mempunyai karyawan sebanyak 32 orang yang dibagi berdasarkan keahlian di bidang perbaikan atau reparasi kendaraan. Untuk jam kerja pada PT Bintang Mobil yaitu mulai pukul 08.00 – 17.00 dan jarang sekali adanya lembur atau penambahan jam kerja. Penambahan jam kerja biasanya hanya terjadi ketika adanya substansi atau keadaan darurat yang mengharuskan karyawan lembur. PT Bintang Mobil menerapkan strategi MSDM mulai dari pengendalian kinerja hingga pengembangan karyawan.

Salah satu yang menjadi sorotan pada PT Bintang Mobil adalah Suasana kekeluargaan yang diterapkan dalam strategi manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan. Suasana kekeluargaan merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan budaya perusahaan yang menerapkan hubungan kekeluargaan. Hubungan kekeluargaan dalam perusahaan adalah prinsip utama yang memperkuat kerukunan di setiap karyawan. Selain itu, suasana kekeluargaan juga dapat menggambarkan lingkungan kerja yang diciptakan dalam suasana yang baik, komunikasi yang jelas, dan pengendalian diri. Suasana kekeluargaan yang dikedepankan oleh PT ini bertujuan untuk membuat karyawan merasa lebih tanggung jawab dan berkesatuan. Sehingga karyawan tidak merasa tertekan dengan beban kerja yang nantinya akan berdampak kepada produktivitas Perusahaan. Tujuan adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di PT Bintang Mobil dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen SDM dan Strategi

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. (Asnawi, 2016) Pengelolaan SDM yang baik akan sangat bermanfaat bagi perusahaan, karena akan menghemat biaya, meningkatkan kinerja, mempercepat pencapaian tujuan, dan sekaligus akan menciptakan hubungan yang baik antara tenaga kerja dan organisasi.

Organisasi bisa memaksimalkan keunggulan kompetitifnya dengan berfokus pada sumber daya manusia, melalui efisiensi karyawan. (Karneli, 2022)

Dalam organisasi dimana strategi Sumber Daya Manusia diselaraskan secara vertikal dan horizontal, peran aktual karyawan cenderung lebih dekat dengan peran yang diharapkan. Ketika karyawan merasa harapan mereka terpenuhi, mereka membalasnya dengan meningkatkan upaya kerja mereka sehingga menghasilkan kinerja dan komitmen kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu MSDM mempunyai dampak langsung dan positif terhadap kinerja karyawan (Nyathi & Kekwaletswe, 2024) Strategi merupakan instrumen manajemen yang ampuh dan harus dimiliki untuk memenangkan persaingan dan mempertahankan perusahaan, tumbuh dan berkembang di masa depan, sehingga memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif dengan lingkungannya dalam kondisi persaingan yang berfluktuasi.

Secara umum, manajemen strategis adalah serangkaian tindakan dan keputusan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diterapkan oleh seluruh anggota organisasi. Tujuannya adalah untuk mencapai dan mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan. (Muttaqiean et al., 2023) SDM adalah penggerak berbagai aktivitas organisasi dalam menjalankan, mengendalikan, mengevaluasi bisnis bahkan mengarah pada puncak kesuksesan. Investasi sumber daya manusia merupakan hal terpenting bagi suatu organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas, disiplin, loyal, berdedikasi, profesional dan produktif untuk masa kini dan masa depan agar mampu mengungguli para pesaingnya. (Muttaqiean et al., 2023)

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis merupakan serangkaian keputusan dan tindakan untuk mengembangkan dan melaksanakan suatu strategi, hal ini memungkinkan adanya kesesuaian antara organisasi dengan lingkungannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Perumusan strategi meliputi perencanaan, pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan pengembangan rencana strategis tertentu dalam perencanaan sumber daya manusia. Beberapa pertimbangan strategis yang menjadi langkah utama pengembangan organisasi yang berkualitas, yaitu bertujuan untuk mencapai pernyataan misi yang baik dan membedakannya dengan organisasi lain. (Karneli, 2022) Strategi pengembangan itu berfokus pada peningkatan kualitas unggul karyawan merupakan bagian dari inisiatif peningkatan produktivitas karyawan (Sahputri et al., 2023)

Produktivitas

Produktivitas merupakan keadaan atau kualitas menjadi produktif. Efektivitas usaha produktif khususnya di industri yang diukur dalam tingkat output per unit input. (Gomathy et al., 2022) Produktivitas kerja merupakan salah satu tolak ukur perguruan tinggi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam suatu organisasi yang harus diakui dan diterima oleh manajemen (Subandowo & Winardi, 2022) Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu kegiatan usaha. Peningkatan produktivitas kerja secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan pekerja, namun juga akan meningkatkan motivasi pekerja untuk meningkatkan kinerja. (Ye & King, 2016) Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu, pegawai merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas kerja pada pendidikan tinggi. Secara teoritis produktivitas kerja pegawai menunjukkan adanya keterkaitan antara output (pekerjaan) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari suatu tenaga kerja (Chen et al., 2018) Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja. Disiplin

kerja merupakan penerapan penting bagi sebuah perusahaan. Dimana seluruh aktivitas kerja dikendalikan oleh aturan-aturan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih maksimal. Dorongan dari organisasi yang setiap hari menerapkan kedisiplinan bagi karyawannya memacu mereka untuk lebih aktif dan bersemangat serta sangat mempengaruhi produktivitas kerja (Maximo et al., 2019)

Produktivitas pegawai akan meningkat apabila lingkungan kerja pegawai kondusif karena memberikan rasa senang dan aman dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai mengakibatkan produktivitas kerja pegawai menurun. (I. S. Kurniawan & Rimas, 2021) Peningkatan produktivitas pegawai memerlukan dukungan seorang pemimpin yang mempunyai perhatian terhadap bawahannya untuk mendukung kegiatan peningkatan kualitas kerja pegawai. Kinerja pegawai dapat meningkat jika pegawai diberikan kompensasi yang besar dan diberikan pelatihan secara berkala untuk meningkatkan ketangkasan dalam bekerja. (Candra Susanto et al., 2023)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, akomodatif dan menyenangkan. Dalam bekerja, karyawan akan lebih produktif karena betah berada di sana. Tugas akan selesai dengan benar, tepat waktu, dan pekerja akan puas. Banyak teori yang dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana lingkungan kerja yang baik mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini diperkuat dan diperkuat dengan fakta bahwa terdapat banyak jenis lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik. (Irwan et al., 2022) kinerja pegawai sebagai kombinasi efisiensi dan efektivitas tugas sehari-hari pegawai untuk memenuhi harapan para pemangku kepentingan. kinerja pegawai dengan lingkungan kerja yang didalamnya terdapat faktor fisik dan non fisik di sekitar pegawai yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. peningkatan sistem pengukuran kinerja dan praktik manajemen kinerja sebagai faktor lingkungan kerja yang meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan. (Tuffaha, 2020)

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena akan menentukan efektifitas organisasi tersebut. Kinerja juga penting karena mencerminkan ukuran keberhasilan manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan organisasi dapat tercapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam mencapai tujuannya bila kinerja pegawai tidak efektif, artinya tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan organisasi. Produktivitas karyawan mempengaruhi produktivitas perusahaan, maka dari itu perusahaan wajib mengetahui berbagai unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan (Yuwono et al., 2023) kinerja pegawai untuk melaksanakan tugas dan tugasnya secara efektif dan efisien, yang berkontribusi terhadap produktivitas dan profitabilitas perusahaan secara keseluruhan (Kellner et al., 2020) kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi yang sudah mendarah daging dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, norma, dan keyakinan yang disepakati oleh seluruh elemen perusahaan yang menjadi pedoman bagi personel dalam berperilaku dan bertindak. (F. Kurniawan et al., 2021) kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor budaya kerja. Namun kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang sudah mendarah daging dalam organisasi. (Muttaqiean et al., 2023)

3. METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif, Menurut Sugiyono metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mendalami dan memahami pemahaman berdasarkan metodologi yang bersifat menganalisa fenomena keadaan sosial masyarakat (Avisia et al., 2022)

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari obyek-obyek atau subyek-subyek yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Fredicia et al., 2022) Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Fredicia et al., 2022) Populasi pada penelitian ini adalah 32 orang karyawan yang dibagi berdasarkan keahlian dibidang perbaikan atau reparasi kendaraan. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah pemilik PT Bintang Mobil.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara. Wawancara yang di lakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara terbuka kepada pemilik PT Bintang Mobil, hasil dari wawancara tersebut berupa data yang akan digunakan untuk menganalisis dan mengetahui apakah PT Bintang Mobil telah menerapkan strategi MSDM untuk meningkatkan produktifitas di PT Bintang Mobil.

Pengembangan instrumen dalam penelitian ini dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi melalui wawancara dengan pemilik PT Bintang Mobil. Data dan informasi yang dikumpulkan akan digunakan untuk menganalisis dan mengetahui penerapan strategi MSDM untuk meningkatkan produktifitas di PT Bintang Mobil.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan indikator dalam penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan PT Bintang Mobil sebagai berikut:

Kualitas Kerja

Hal ini mengacu pada perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh Perusahaan. PT Bintang Mobil melakukan seleksi dan perekrutan berdasarkan keahlian masing – masing bidang. Terdapat 2 bidang yang mengedepankan keahlian karyawan yaitu bidang perbaikan kendaraan. Pada bidang ini PT Bintang Mobil mempunyai standar kinerja yaitu karyawan harus mempunyai pengalaman dalam bidang perbaikan kendaraan. Sementara pada bidang kedua yaitu reparasi kendaraan, standar kinerja yang ditetapkan oleh PT Bintang Mobil yaitu karyawan harus mempunyai keahlian lebih dalam hal mesin maupun kerangka kendaraan. Hal tersebut dikarenakan bidang reparasi yang merupakan bagian proses pemulihan kendaraan yang mengalami kerusakan atau masalah. Sehingga memerlukan teknisi profesional yang memiliki pengetahuan dan keahlian mendalam dalam reparasi kendaraan. Selanjutnya pada PT Bintang Mobil juga terdapat posisi administrasi, dimana posisi ini mengharuskan karyawan dapat mengoperasikan computer dalam menunjang kinerja. Sehingga penempatan karyawan berdasarkan kemampuan dan keterampilan masing – masing individu.

Efisiensi Biaya

Dalam hal ini PT Bintang Mobil melakukan perekrutan secara internal. Dalam hal perekrutan secara internal PT Bintang Mobil dapat mengurangi biaya yang digunakan. PT Bintang Mobil melakukan sistem pengembangan karyawan dalam perusahaan, sehingga karyawan yang sudah ada dapat diberikan peluang untuk berkembang dan memperoleh posisi yang lebih tinggi. Hal tersebut akan menghemat pengeluaran biaya untuk seleksi dan perekrutan karyawan. Tidak hanya itu Perusahaan juga

menghemat waktu untuk melakukan seleksi dan perekrutan karyawan karena dilaksanakan secara internal. Jika memang diperlukan karyawan dari luar Perusahaan, PT Bintang Mobil akan melakukan seleksi karyawan berdasarkan standar yang mereka tetapkan. PT Bintang Mobil juga akan melakukan perekrutan dengan melihat dari sumber internal yaitu karyawan tetap yang ada di Perusahaan, untuk merekomendasikan kandidat yang tepat.

Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan wawancara dengan manajer PT Bintang Mobil kesejahteraan karyawan pada PT Bintang Mobil dengan diterapkannya lingkungan kerja yang nyaman dan produktif dengan mengedepankan suasana kerja kekeluargaan. Suasana kerja kekeluargaan ini seperti dibukanya ruang untuk karyawan dapat mengutarakan masalah pribadi atau masalah dalam lingkungan kerja kepada manajer. Sehingga manajer dapat memberikan Solusi terbaik, sehingga tidak mengganggu produktivitas Perusahaan.

Selain itu kesejahteraan juga didapat dari gaji yang sesuai. Hanya saja berdasarkan wawancara bahwa tidak ada bonus gaji ketika lembur. Hal tersebut dituturkan oleh manajer dengan alasan bahwa lembur sangat jarang terjadi. Lembur hanya terjadi ketika keadaan terdesak dan sangat penting. Disamping itu, tidak ada potong gaji apabila karyawan melakukan kesalahan. Misalnya karyawan yang melakukan percobaan kendaraan lalu menabrak. Maka kerusakan akan ditanggung oleh Perusahaan, karyawan hanya mendapat teguran dan evaluasi tidak dengan potong gaji. Hal tersebut dilakukan oleh manajer agar loyalitas kerja karyawan terus meningkat dan tidak mengganggu produktivitas Perusahaan. Menurut manajer PT Bintang Mobil dengan adanya kesalahan lalu mendapat teguran dan evaluasi karyawan justru sangat merasa bersalah atas kerusakan yang tidak sengaja dilakukan dan merugikan perusahaan. Hal tersebut tentunya akan membuat karyawan memperbaiki dan lebih hati-hati agar tidak terulang kembali.

Keselamatan Karyawan

Keselamatan karyawan dalam bekerja akan membuat karyawan lebih aman dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan produktivitas. PT Bintang Mobil memberikan fasilitas untuk menunjang kesehatan dan keselamatan kerja dengan memberikan pertolongan pertama sebagai alat pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan kerja pada saat proses operasional. Menurut manajer PT Bintang Mobil, keselamatan karyawan merupakan hal terpenting mengingat pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan alat-alat yang dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja. Sehingga keselamatan karyawan menjadi fokus bagi manajer untuk diperhatikan, karena hal tersebut akan mengacu kepada tingkat produktivitas Perusahaan.

Ruang kerja dan suasana kerja di PT Bintang Mobil juga diupayakan selalu aman, nyaman dan menimbulkan rasa kekeluargaan guna memberikan kenyamanan bagi karyawan karena berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, dengan demikian aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik dan aman.

Di setiap titik vital di PT Bintang Mobil dipasang alat pemadam kebakaran (Fire Extinguisher). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat memperhatikan keselamatan karyawan dan telah menyediakan fasilitas yang memadai untuk menjaga keselamatan karyawan dalam menjalankan aktivitas di dalam perusahaan.

Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan adalah sebuah aspek penting dalam MSDM yang menggambarkan hubungan yang baik dan positif antara karyawan dengan organisasi

atau Perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan manajer PT Bintang Mobil bahwa kesetiaan karyawan pada Perusahaan terjadi karena manajer menerapkan suasana kerja kekeluargaan. Suasana kerja kekeluargaan membuat karyawan tidak tertetekan saat melakukan pekerjaannya. Hal tersebut mengurangi beban dan stress kerja pada karyawan. PT Bintang Mobil berguna untuk meningkatkan rasa loyalitas karyawan terhadap Perusahaan atau menumbuhkan kesetiaan kepada Perusahaan. Kesetiaan karyawan akan berdampak kepada produktivitas Perusahaan yang akan terus meningkat, karena semakin setia karyawan terhadap perusahaannya semakin baik pula kinerjanya.

PT Bintang Mobil juga menjadikan kesetiaan karyawan ini sebagai bentuk jenjang karir untuk karyawan. Dimana pada PT ini penilaian kinerja berdasarkan lama masa kerja. Selain itu, karyawan yang kesetiaan dapat menjadi sumber terpercaya untuk mencari kandidat yang tepat untuk menjadi bagian dalam suatu Perusahaan.

Hubungan antara Karyawan dan Manajemen

Hubungan antara karyawan dan manajemen yang baik, yang akan membuat karyawan lebih termotivasi dan produktif. Manajer dengan terbuka meluangkan waktunya untuk mendengar persoalan setiap karyawan yang sedang ada dalam masalah, baik masalah lingkungan kerja maupun pribadi. Ketika kinerja karyawan menurun, manajer akan bertanya apa yang menjadi kendala sehingga performa kinerjanya menurun. Sehingga manajer dapat mengambil Solusi terbaik untuk pemecahan masalah karyawan agar masalah tersebut tidak mengganggu kinerja yang berdampak kepada produktivitas Perusahaan. Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk bahwa hubungan antara manajer dan karyawan adalah keluarga, oleh sebab itu manajer PT Bintang Mobil menyebutkan bahwa pada strategi sumber daya manusia di Perusahaan ini mengedepankan suasana kerja kekeluargaan.

Pengembangan Karyawan

Dari hasil wawancara dengan manajer pada PT Bintang Mobil dilakukan pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan keterampilan karyawan hanya kepada karyawan yang sudah memiliki masa kerja yang lama. Biasanya karyawan yang sudah dianggap mampu menjadi penyalur keterampilan kepada karyawan lain. Sehingga beberapa karyawan pilihan akan diarahkan untuk mengikuti pelatihan keterampilan terkait mesin kendaraan dan sejenisnya. Kemudian setelah mengikuti pelatihan, karyawan tersebut akan menyalurkan keterampilannya kepada karyawan lain. Hal tersebut dilakukan dalam upaya efektifitas dan efisiensi pengembangan karyawan. Selain itu, PT Bintang Mobil juga mendatangkan ahli di beberapa bidang untuk melakukan pelatihan di bengkel dalam beberapa jangka waktu tertentu. Program pengembangan untuk memperkembangkan kemampuan karyawan tersebut dilakukan oleh manajer agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Menurut pemaparan manajer dari hasil wawancara, pelatihan untuk pengembangan karyawan juga bertujuan agar karyawan merasa tempat kerja adalah sumber wawasan yang tidak hanya menguntungkan Perusahaan saja tetapi juga individual karyawan itu sendiri. PT Bintang Mobil tidak melakukan kontrak kerja, dikarenakan menurut manajer karyawan berhak menentukan pekerjaan yang mereka inginkan. Apabila suatu saat karyawan memutuskan untuk beralih ke Perusahaan lain dengan suatu pertimbangan seperti gaji, fasilitas dan lainnya, maka karyawan dapat dengan mudah berpindah. Namun, disamping itu manajer akan melakukan diskusi dengan karyawan untuk dapat mengetahui apa yang membuat mereka berpindah.

Jika Perusahaan masih menyanggupi hal yang menjadi kendala, manajer akan mempertahankan karyawan agar tetap berkerja.

Pengendalian Kompensasi

Dalam pengendalian kompensasi dibagi menjadi 4 yaitu:

1. Penetapan Gaji yang Kompetitif

Berdasarkan wawancara oleh manajer PT Bintang Mobil, penetapan gaji berdasarkan tingkatan posisi suatu karyawan. Sehingga terdapat perbedaan gaji pada karyawan berdasarkan lama masa kerja dan keahlian. Penetapan gaji yang kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal dan berkontribusi secara optimal.

2. Insentif

PT Bintang Mobil tidak ada memberikan insentif kepada karyawan jika lembur. Hal tersebut dikarenakan sangat jarang terjadinya lembur pada PT Bintang Mobil. Jika ada lembur saat bekerja, manajer menganggap hal tersebut terdesak dan sangat penting.

3. Benefit Karyawan

Karyawan di PT Bintang Mobil mendapatkan beberapa fasilitas dari Perusahaan. Bagi karyawan yang berasal dari luar kota dan hidup sendiri, pihak Perusahaan memberikan tempat tinggal dan beras setiap bulannya. Sedangkan, bagi yang sudah berkeluarga dan tidak mempunyai tempat tinggal, Perusahaan juga memfasilitasi tempat tinggal. Selain itu, Perusahaan juga memberikan kemudahan untuk karyawan yang ingin membeli kendaraan ataupun barang lainnya. Yaitu dengan cara Perusahaan akan membelikan barang tersebut secara tunai kemudian akan dilakukan pemotongan gaji terhadap karyawan untuk mengicil hutang. Sehingga karyawan tidak merasa keberatan bayar hutang kepada Perusahaan, daripada harus membayar hutang dengan bunga ke pihak kreditur. Selain itu pada PT Bintang Mobil Kesehatan karyawan juga difasilitasi.

4. Pengakuan Karyawan

PT Bintang Mobil menerapkan pemberian reward kepada karyawan berdasarkan lama masa kerja. Pemberian penghargaan kepada karyawan dilakukan sebagai bentuk terimakasih dari Perusahaan karena karyawan mampu bertahan dengan jangka waktu yang sudah cukup lama. Sehingga pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan secara tidak langsung. Menurut manajer pemberian reward berupa penghargaan kepada karyawan yang masa kerjanya sudah lama di Perusahaan lebih efektif dibandingkan dengan pemberian insentif atau hadiah kepada karyawan berdasarkan suatu pekerjaan. Menurutnya, jika pemberian reward berdasarkan kualitas kerja seorang karyawan, akan memunculkan rasa tidak nyaman antar karyawan atau iri antar karyawan karena pada dasarnya karyawan saling berkerja sama untuk pencapaian tujuan. Pemberian reward dilakukan jika karyawan sudah berkerja selama 2 tahun di PT Bintang Mobil. Selain itu, masa kerja juga menentukan jenjang karir terhadap karyawan. Sehingga karyawan dapat termotivasi agar melakukan perkerjaan sebaik mungkin. Karyawan dengan lama masa kerja yang sudah lebih dari 2 tahun juga menjadi factor peningkatan produktivitas Perusahaan, karena Perusahaan akan memiliki karyawan yang sudah berpengalaman dan loyalitas terhadap pekerjaan.

5. KESIMPULAN

Penerapan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan yang

berhasil menerapkan MSDM dapat mempercepat pencapaian tujuan, menghemat biaya, dan mempercepat pengembangan individu pegawai. Strategi manajemen sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja, mempercepat pencapaian tujuan, dan membentuk hubungan yang baik antara tenaga kerja dan organisasi. Inisiatif peningkatan produktivitas karyawan mempunyai dampak langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki investasi sumber daya manusia yang tinggi, disiplin, loyal, berdedikasi, profesional, dan produktif untuk masa kini dan masa depan. Perusahaan juga harus memiliki manajemen strategis yang baik, yang akan memungkinkan adanya kesesuaian antara organisasi dengan lingkungannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, M. (2016). PERANAN STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Warta*.
- Avisia, C. N., Hamdani, H. I., & Suyud Arif, H. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 115.
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34–67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Candra Susanto, P., Nyoman Sawitri, N., Ali, H., & Tussoleha Rony, Z. (2023). Employee Performance and Talent Management Impact Increasing Construction Company Productivity. *International Journal of Psychology and Health Science (IJPHS)*, 1(4). <https://doi.org/10.38035/ijphs.v1i4>
- Chen, Y., Jiang, Y. J., Tang, G., & Cooke, F. L. (2018). High-commitment work systems and middle managers' innovative behavior in the Chinese context: The moderating role of work-life conflicts and work climate. *Human Resource Management*, 57(5), 1317–1334. <https://doi.org/10.1002/hrm.21922>
- Fredicia, L., Sumarsan Goh, T., & Cho Reynolds Manday, C. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asuransi Buana Independent Medan. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7, 105–126. <https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1393>
- Gomathy, C. K., Varun Reddy, K., & Reddy, K. V. (2022). THE IMPACT OF HUMAN RESOURCE PLANNING ON PRODUCTIVITY. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*. <https://doi.org/10.55041/IJSREM12034>
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., Zulqadri, A., Pradana, P., Tinggi, S., & Manajemen, I. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. In Online) *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* (Vol. 19, Issue 2).
- Karneli, O. (2022). Application of The Concept of Strategic Human Resources Management in Improving Organizational Performance in the Vuca Era. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 2(2), 704–709. <http://eduvest.greenvest.co.id>
- Kellner, A., Cafferkey, K., & Townsend, K. (2020). Ability, Motivation and Opportunity theory: a formula for employee performance? In *Elgar Introduction to Theories of Human Resources and Employment Relations* (pp. 311–323). Edward Elgar Publishing Ltd. <https://doi.org/10.4337/9781786439017.00029>
- Kurniawan, F., Sakti, A., Muttaqien, F., Irwanto, J., Widya, S., & Lumajang, G. (2021). Pengaruh Stress Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Haryoto Kabupaten Lumajang. *Journal of Organization and Business Management*, 3(3), 234–239. <http://jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/jrm|234>
- Kurniawan, I. S., & Rimas, M. E. (2021). THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION, AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF KUD PAMA IMU ENDE. In *Balance: Jurnal Ekonomi* (Vol. 17).
- Maximo, N., Stander, M. W., & Coxen, L. (2019). Authentic leadership and work engagement:

- The indirect effects of psychological safety and trust in supervisors. *SA Journal of Industrial Psychology*. <https://doi.org/10.4102/sajip>
- Muttaqiean, F., Cahyaningati, R., & Meilan, R. (2023). Implementation of Management Strategies to Improve Employee Performance at Rural Banks in East Java. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 13(2), 257–271. <https://doi.org/10.30741/wiga.v13i2.1105>
- Novita, D., Ardiana, I. D. K. R., & Sugiarno, Y. (2023). Hardiness in Increasing Work Productivity. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 8(2), 179–192. <https://doi.org/10.30996/jem17.v8i2.9903>
- Nyathi, M., & Kekwaletswe, R. (2024). Electronic human resource management (e-HRM) configuration for organizational success: inclusion of employee outcomes as contextual variables. *Journal of Organizational Effectiveness*, 11(1), 196–212. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2022-0237>
- Sahputri, A., Aslami, N., & Dharma, B. (2023). Analysis of Human Resources Development Strategy in Increasing Employee Productivity at PMKS PT. Pandawa's Ray. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, XIII(2), 358–371. [https://doi.org/10.21927/jesi.2023.13\(2\)](https://doi.org/10.21927/jesi.2023.13(2))
- Subandowo, M., & Winardi, I. (2022). Strategies to Increase Employee Performance Productivity of Private Higher Education Institutions in Indonesia by implementing a Growth Mindset and Work Engagement. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 22(1), 141–154. <https://doi.org/10.12738/jestp.2022.1.0012>
- Tuffaha, M. (2020). The Determinants of Employee's Performance: A Literature Review. *Journal of Economics and Management Sciences*, 3(3), p14. <https://doi.org/10.30560/jems.v3n3p14>
- Ye, J., & King, J. (2016). Managing the downside effect of a productivity orientation. *Journal of Services Marketing*, 30(2), 238–254. <https://doi.org/10.1108/JSM-10-2014-0351>
- Yuwono, I., Ageng Proyogo, D., & Mulyanti, D. (2023). Literature Review Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Sebagai Sumber Daya Manusia (Vol. 2, Issue 2).