

## **ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. SIME DARBY OILS**

**Fatimah<sup>1\*</sup>,Lamsah<sup>2</sup>,Dewi Ariefah Noor,<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM 16310647

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1125126201

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1123027602

\*email : [fatimah93july@gmail.com](mailto:fatimah93july@gmail.com)

FAKULTAS ILMU EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN  
MUHAMMAD ARSYAD AL BANJARI BANJARMASIN

### **ABSTRACT**

Fatimah Npm 16.31.0647, Human Resource Analysis on Employee Performance at PT. Sime Darby Oils Kotabaru Regency.

The formulation of this issue is, how Human Resource Management is improving Employee Performance in PT Companies. Sime Darby Oils Kotabaru Regency.

The purpose of this study is to determine Human Resource Management towards Increasing Employee Performance at PT Companies. Sime Darby Oils Kotabaru Regency.

The benefits of this study are aimed at improving the performance of employees in PT Companies. Sime Darby Oil Kotabaru Regency, especially with good Human Resources.

The research method used in this study is descriptive-research method. Descriptive-research research means that researchers are trying to explain and then draw links between independent variables and dependent variables.

In conclusion, based on the data collected in PT. Sime Darby oil in Kotabaru district can be analyzed, that is, 80.00% of respondents agree that Human Resources can improve employee performance; 76.67 percent of respondents agree that good human resources contribute to effective and efficient employee performance, and 80.00 percent of respondents agree that healthy human resource management has a very positive impact on improving employee performance.

**Keywords: Human Resources and Worker Performance**

## ABSTRAK

Fatimah Npm 16.31.0647, Analisis Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru.

Perumusan masalah ini adalah, bagaimanana Manajemn Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru.

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Manajemn Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru.

Manfaat penelitian ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, terutama dengan adanya Sumber Daya Manusia yang baik.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif-korelational. Penelitian deskriptif-korelational artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Kesimpulannya, Berdasarkan data yang dikumpulkan di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru dapat dianalisi, yaitu, ada 80.00 % responden menyatakan setuju bahwa Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan; ada 76.67 persen responden menyatakan setuju, bahwa Sumber Daya Manusia yang baik, turut andil tercapainya Kinerja Karyawan yang efektif dan efesien, dan ada 80.00 persen responden menyatakan setuju, bahwa Manajemn Sumber Daya Manusia yang sehat, sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawannya.

**Kata Kunci : Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan**

## **Pendahuluan**

PT. Sime Darby Oils salah satu dari group perusahaan perkebunan sawit terbesar di Indonesia yaitu PT Minimas Group, perusahaan kelapa sawit PT. Sime Darby Oils ini berencana membangun pabrik minyak goreng (migor) terbesar wilayah Kalimantan, tepatnya di Kabupaten Kotabaru, Kalimantan Selatan senilai Rp740 miliar. Kepala Dinas Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian Kotabaru, Mahyudiansyah, di Kotabaru, Jumat, mengatakan, perusahaan tersebut sedang mengajukan permohonan persetujuan prinsip. Ia mengatakan, pabrik minyak goreng itu kantornya rencana mau wilayah Kabupaten Kotabaru, guna memudahkan pemasaran dengan bangunan di atas lahan 32 hektare di Desa Sungai Taib, Pulau Laut Utara. "Berdasarkan surat permohonan persetujuan prinsip no.13/GHN/VIII/2009, jenis industri yang diajukan PT. Sime Darby Oils adalah pengolahan Crude palm Oil/CPO (refinery) dan pengolahan kernel (Crushing Plan)," kata Kasi Teknologi Produksi, Maslansyah. Dia menjelaskan, komoditi industri refined bleached deodorised (RBD), palm oil, palm olei, palm stearin, palm fatty acid distillate (PFAD) dengan kapasitas terpasangnya sebesar 750.000 ton CPO/tahun. Sedangkan crude palm kernel oil (CPKO) dengan kapasitas terpasang 190.000 ton kernel/tahun. Kepala Dinas Perkebunan Kotabaru H Syafrin Masrin, mengemukakan, pabrik minyak goreng bahan bakunya akan didukung oleh lima perusahaan perkebunan kelapa sawit group PT. Sime Darby Oils. PT Bersama Sejahtera Sakti (BSS), PT Swadaya Andika, Langgeng Muara Makmur, PT Paripurna Swakarsa, dan PT Laguna Mandiri. "Bahkan untuk kelancaran target produksi minyak goreng dan turunan CPO yang lainnya, pabrik tersebut juga didukung oleh beberapa perusahaan kelapa sawit di Kalimantan Timur dan Kalimantan Tengah,".

## **Perumusan Masalah**

Untuk dapat mempermudah penelitian ini nantinya, dan agar penelitian ini memiliki arah yang yang jelas maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Bagaimana Peranan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawannya, faktor yang menjadi penghambat dan upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pada Perusahaan PT Minimas Group Kabupaten Kotabaru ?

## **Tujuan Penelitian**

Dengan mempertimbangkan arah penelitian, maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis peranan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru.
- 2) Untuk mengetahui Faktor-faktor yang menjadi penghambat analisis peranan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru.
- 3) Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan analisis peranan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru.

### **Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat berguna untuk memecahkan persoalan yang berkaitan dengan hal-hal berikut ini:

- 1) Hasil penelitian ini secara teoritis, diharapkan berguna untuk mengembangkan konsep analisis Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru.
- 2) Hasil penelitian ini secara praktis dapat dijadikan pedoman bagi peningkatan analisis peranan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru.

### **Metodologi Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian sebagai berikut : Kepustakaan dan Penelitian Lapangan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif-korelasional. Dengan sebanyak 30 orang dan sampel berjumlah 30 orang responden.

#### **1. Hasil Analisis**

##### **1). Analisis Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru**

Menganalisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia sebagai unsur penyebab yang mempengaruhi efektif tidaknya terhadap kinerja pegawai, nampaknya sangat relevan dengan visi yang telah dikeluarkan oleh PT. Sime Darby Oils yaitu : “Menjadi perusahaan yang dikenal dibidang penyediaan produk dan jasa pelayanan pembiayaan konsumen di Indonesia”. Untuk menjadikan perusahaan yang dikenal sudah tentu membutuhkan pengelolaan SDM yang baik, dan handal yang berani berkompetensi dengan perusahaan lainnya, salah satunya adalah mengelola sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak kepada kualitas kinerja karyawannya.

Kemudian dari jawaban 30 responden tersebut, dihitung, ditabulasi, dan kemudian dianalisis, yang hasilnya dapat digambarkan dalam beberapa tabel yang tersebut dibawah ini:

Tabel 4.1  
Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	F	%
SD	-	-
SLTP	-	-
SLTA	19	63.33
S1	8	26.67
S2	3	10.00
S3	-	-
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer 2019

Dari tabel 4.1 tersebut diatas, terlihat ada 63.33 persen responden yang berpendidikan SLTA, ada 26.67 persen responden berpendidikan SI, dan ada 10.00 persen berpendidikan S2, artinya responden terbesar berpendidikan SLTA, dan responden terendah berpendidikan S3.

Tabel 4.2  
Usia Responden

Batas Usia	F	%
0 – 15	-	-
16 - 30	20	66.67
31 – 45	7	23.33
46 – 50	3	10.00
51 – 65		
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer 2019

Dari tabel 4.2 tersebut diatas, terlihat ada 66.67 persen responden yang berusia antara 16 – 30, ada 23.33 persen responden yang berusia antara 31- 45, dan ada 10.00 persen yang berusia antara 46 - 50, artinya responden terbesar ada pada usia antara 16 – 30 atau 66.67 persen, dan responden terendah berusia antara 46 – 65 atau 10.00 persen responden.

Tabel 4.3

Terhadap kecakapan karyawan di Perusahaan PT. Sime Darby Oils,  
sudah cukup baik

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	23	76.67
Ragu-ragu	3	10.00
Tidak Setuju	4	13.33
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer 2019

Dari tabel 4.3 tersebut diatas, terlihat ada 76.67 persen responden menyatakan setuju, bahwa kecakapan karyawan di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, sudah cukup baik..

Tabel 4.4

Terhadap Pelayanan profesional di Perusahaan PT. Sime Darby Oils  
Kabupaten Kotabaru, dinilai cukup Efektif

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	22	73.33
Ragu Ragu	5	16.67
Tidak Setuju	3	10.00
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer, 2019

Dari tabel 4.4 tersebut diatas, terlihat ada 73.33 persen responden menyatakan setuju, bahwa Pelayanan profesional di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, dinilai cukup Efektif. Kemudian ada 16.67 persen responden yang menyatakan bimbang, apakah Pelayanan profesional di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, dinilai cukup Efektif, dan yang menyatakan tidak setuju, ada 10.00 persen responden, yang menyatakan ketidak benarannya bahwa Pelayanan profesional di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, dinilai cukup Efektif.

Tabel 4.5

Terhadap Jumlah karyawan yang memberikan Pelayanan di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, dinilai sudah memadai

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	22	73.33
Ragu Ragu	6	20.00
Tidak Setuju	2	6.67
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer 2019

Dari tabel 4.5 tersebut diatas, terlihat ada 73.33 persen responden menyatakan setuju, bahwa Jumlah karyawan yang memberikan Pelayanan di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, dinilai sudah memadai.

Tabel 4.6

Terhadap Tingkat pendidikan karyawan Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, cukup baik

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	21	70.00
Ragu Ragu	5	16.67
Tidak Setuju	4	13.33
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer 2019

Dari tabel 4.6 tersebut diatas, terlihat ada 70.00 persen responden menyatakan sudah, bahwa Tingkat pendidikan karyawan Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, cukup baik. Kemudian yang 16.67 persen responden menyatakan ragu-ragu bahwa Tingkat pendidikan karyawan Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, cukup baik.

Tabel 4.7

Terhadap Peranan Sumber Daya Manusia yang baik di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, turut andil tercapainya Kinerja Karyawan yang efektif

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	23	76.67
Ragu Ragu	4	13.33
Tidak Setuju	3	10.00
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer 2019

Dari tabel 4.7 tersebut diatas, terlihat ada 76.67 persen responden menyatakan setuju, bahwa peranan Sumber Daya Manusia yang baik di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, turut andil tercapainya Kinerja Karyawan yang efektif. Kemudian ada 13.33 persen responden menyatakan ragu-ragu, apakah Peranan Sumber Daya Manusia yang baik di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru

Tabel 4.8

Terhadap Kinerja Karyawan yang bermutu di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, didukung dengan adanya Kualitas pendidikan karyawannya

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	22	73.33
Ragu Ragu	6	20.00
Tidak Setuju	2	6.67
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer 2019

Dari tabel 4.8 tersebut diatas, terlihat ada 73.33 persen responden menyatakan setuju, bahwa Kinerja Karyawan yang bermutu di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, didukung dengan adanya Kualitas pendidikan karyawannya. Kemudian yang 20.00 persen responden menyatakan ragu-ragu atau bimbang, apakah Kinerja Karyawan yang bermutu di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru

Tabel 4.9

Terhadap Peranan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, dapat menunjang pemberian pelayanan yang optimal

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	22	73.33
Ragu-ragu	5	16.67
Tidak Setuju	3	10.00
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer 2019

Dari tabel 4.9 tersebut diatas, terlihat ada 73.33 persen responden menyatakan setuju, bahwa Peranan Sumber Daya Manusia yang berkualitas di

Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, dapat menunjang pemberian pelayanan yang optimal.

Tabel 4.10

Dengan adanya Peranan Sumber Daya Manusia yang sehat di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, dapat memberikan pelayanan yang bermutu bagi nasabah

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	21	70.00
Ragu-Ragu	5	16.67
Tidak Setuju	4	13.33
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer 209

Dari tabel 4.10 tersebut diatas, terlihat ada 70.00 persen responden menyatakan setuju, bahwa Peranan Sumber Daya Manusia yang sehat di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru

Tabel 4.11

Dengan diberlakukannya Manajemen SDM yang sehat di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, dapat mendukung terciptanya sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi pula

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	23	76.67
Ragu-ragu	4	13.33
Tidak Setuju	3	10.00
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer 2019

Dari tabel 4.11 tersebut diatas, terlihat ada 76.67 persen responden menyatakan setuju, bahwa dengan diberlakukannya Manajemen SDM yang sehat di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, dapat mendukung terciptanya sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi pula.

Tabel 4.12

Dengan Peranan Sumber Daya Manusia yang sehat di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, sangat berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawannya

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	24	80.00
Ragu-Ragu	4	13.33
Tidak Setuju	2	6.67
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer 2019

Dari tabel 4.12 tersebut diatas, terlihat ada 80.00 persen responden menyatakan setuju, bahwa pengelolaan peranan Sumber Daya Manusia yang sehat di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, sangat berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawannya. Kemudian yang 13.33 persen responden menyatakan ragu-ragu.

**2). Faktor –faktor apa yang menjadi penghambat peranan SDM terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru**

Hal-hal yang menjadi faktor hambatan pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, berkaitan dengan beberapa hasil angket didapat beberapa indikator, yaitu :

- (1) Masih rendahnya Kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, terutama yang berhubungan dengan pemberian pelayanan kepada masyarakat, sehingga ini mendapat kendala atau hambatan terhadap peningkatan kepuasan masyarakat/pelanggan.
- (2) Masih kurangnya tenaga karyawan, karena banyak nya permintaan untuk minta dilayani, sehingga banyak pelanggan agak kecewa terhadap pemberian pelayanan di perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru.
- (3) Masyarakat di Kabupaten Kotabaru pada khususnya ibu-ibu rumah tangga, masih banyak kurang mengetahui jasa layanan lewat internet dan sisten jaringan komunikasi lainnya, yang ditawarkan oleh perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, sehingga sangat sulit mempromosikan dana pinjaman dan produk yang di tawarkan ke masyarakat lewat jaringan internet tersebut, akibatnya masyarakat tidak mengetahui pendanaan kredit yang cepat dan aman yang ditawarkan.
- (4) Dalam beberapa kasus, sering terjadi kurangnya komunikasi antar pegawai dengan masyarakat pelanggan. Hal ini, disebabkan adanya perbedaan kecakapan yang berbeda antar pegawai dan masyarakat, sehingga seakan-akan pegawai dan masyarakat ada perbedaan pola pikir.
- (5) Masyarakat atau pelanggan kebanyakan menginginkan pelayanan yang serba cepat atau instan. Sehingga banyak masyarakat tidak mematahui peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan, akibatnya sering terkendala dengan proses administrasi.

**3). Upaya-upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan peranan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**

Hal-hal yang diupayakan dalam mengatasi hambatan peranan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil angket penulis, dapat di indikasikan sebagai berikut :

- (1) Adapun rendahnya kualitas sumber daya manusia terhadap pemberian pelayanan kepada masyarakat atau pelanggan, perlu dibenahi, misalnya dengan pembinaan yang permanen, mengadakan training atau pelatihan-

pelatihan, mengadakan try out ketempat-tempat lain yang lebih banyak pelanggannya.

- (2) Kekurangan tenaga karyawan dalam melayani kebutuhan masyarakat atau pelanggan yang begitu cukup besar, harus secepatnya diambil jalan keluarnya, seperti menambah tenaga karyawan baru yang sudah berpengalaman, memberikan lembur kepada karyawan, dan memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan supaya meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat atau pelanggan.
- (3) Harus bisa mensosialisasikan atau melakukan pendekatan kepada masyarakat dengan cara dan sesuai pemikiran Masyarakat itu sendiri, supaya masyarakat bisa tertarik terhadap produk yang ditawarkan, walaupun secara perlahan, tapi pasti.
- (4) Kemudian komunikasi harus sering di galakkan antara pegawai dengan masyarakat, sehingga masyarakat merasa dekat dengan perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, nanti kalo sudah dekat masyarakat akan mengetahui sendiri bagaimanapun cara menggunakan kredit plus yang akan ditawarkan nantinya.
- (5) Berikan solusi dan penjelasan yang tepat kepada masyarakat/pelanggan, sehingga masyarakat mengetahuinya produk yang ditawarkan, kemudian berikan penjelasan untuk selalu mememahami peraturan yang telah di buat, dengan efeknya apabila melanggar peraturan yang telah dibuat akan ada sanksinya, sehingga masyarakat atau pelanggan berpikir lebih apabila menggunakan proses yang tidak sesuai dengan peraturan, terutama apabila melakukan peminjaman kredit dengan proses instan.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Memperhatikan pembahasan pada masalah-masalah yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu, kiranya dapat diambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

- 1) Bahwa manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan, dinilai cukup signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil angket yang telah disebarkan, yaitu ada 76.67 persen responden menyatakan setuju, bahwa kecakapan karyawan di sudah cukup baik; ada 73.33 persen responden menyatakan setuju dan ada 80.00 persen responden menyatakan setuju, bahwa pengelolaan peranan Sumber Daya Manusia yang sehat di Perusahaan sangat berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawannya
- 2). Faktor penghambat peranan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah; Masih rendahnya Kualitas sumber daya manusia; Masih kurangnya tenaga karyawan, karena banyak nya permintaan untuk minta dilayani; Masyarakat di Kabupaten Kotabaru, masih banyak bersifat tradisonal terutama terhadap pengetahuan di bidang internet dan sisten jaringan komunikasi lainnya; Dalam beberapa kasus, sering terjadi kurangnya

komunikasi antar pegawai dengan pelanggan; Masyarakat atau pelanggan kebanyakan menginginkan pelayanan yang serba cepat atau instan.

- 3). Adapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut diatas adalah : Untuk rendahnya kualitas sumber daya manusia, maka yang perlu dibenahi adalah pembinaan yang permanen, mengadakan training atau pelatihan-pelatihan, mengadakan try out ketempat-tempat lain; untuk kekurangan tenaga karyawan harus secepatnya diambil jalan keluarnya yaitu menambah tenaga karyawan baru yang sudah berpengalaman, memberikan lembur kepada karyawan, dan memberikan motivasi kerja kepada para karyawan; mensosialisasikan atau melakukan pendekatan kepada masyarakat dengan cara yang dapat diterima pemikiran mereka; komunikasi harus sering di galakkan antara pegawai dengan masyarakat, pemberian solusi dan penjelasan yang tepat kepada masyarakat/pelanggan.

## **2. Saran-Saran**

Mencermati beberapa kesimpulan tersebut di atas, nampaknya yang perlu dicantumkan beberapa saran dalam skripsi ini, meliputi hal-hal berikut ini:

- 1) Masalah kurangnya tenaga kerja, pimpinan di perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, harus secepatnya mencari tambahan karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja, dan diusahakan untuk prioritas adalah masyarakat daerah sendiri, karena bagi penulis hal ini penting untuk dapat memudahkan komunikasi antara pegawai dengan masyarakat Kotabaru.
- 2) Untuk memudahkan masyarakat menerima produk oil atau oil yang berkelas yang diberikan perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, maka manajemen perusahaan PT. Sime Darby Oils Kabupaten Kotabaru, harus sering-sering mengadakan sosialisasi kepada masyarakat, misalnya dengan mengadakan perlombaan gerak jalan dan sebagainya
- 3) Adapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan peranan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka saran penulis adalah untuk selalu memberikan solusi yang terbaik kedepannya, seperti memberikan pelatihan-pelatihan secara permanen, mendukung pendidikan yang lebih tinggi lagi, dan manajemen harus bisa menjalin hubungan yang intern kepada masyarakat/nasabah.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad.2009. *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta  
*Analisis Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*, edisi pertama.  
Jakarta:Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, edisi Revisi V. Jakarta:Rineka Cipta.
- H. Koont & O.Donnell, et.al. 2003. *On High Performance Organization*. Jakarta : Elexmedia Komputindo.
- Hadari Nawawi, et.al. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : UGM Press.
- Hasibuan, S.P, Malayu.2005.*Dasar-dasar Perbankan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sunardi. 2003.Journal Ekonomi dan Bisnis vol IX No. 1 Maret
- Henry Fayol .2000. *General and Industrial Manajemen*. Yogyakarta : Andi
- Spencer & Spencer 2001. *Fundamental of Financial Management*. Buku 1 dan 2.  
Jakarta : salemba empat.
- Ir. Tom Genaars. 2003. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi Ventura* vol VI No.1, April.
- Kotler, Philip dan Susanto, A.B. 2000. *Manajemen Pemasaran di Indonesia*.
- Lupiyoadi, Rambat. 2004. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta:Andi
- Moenir, A.S. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Milton Foyg. 2004. *Manajemen Jasa*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Nirwana. 2004. *Prinsip-prinsip Pemasaran Jasa*. Malang : DiomaSingarimbun,
- Masri dan Effendi, Sofian. 1989. *Metode Penelitian Survai*, edisi revisi.  
Jakarta : Lp3ES.
- Sugiarto, Endar. 2009. *Psikologi Pelayanan dalam Industri Jasa*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfa Beta.
- Sumarni, Murti. 2003. *Marketing Perbankan*. Yogyakarta : Liberty.
- Umar, Husein. 2000. *Research Methods In Finance and Banking*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.