

ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. MAKMUR CITRA TAMBANG SUNGAI DANAU

Abadi¹, Lamsah², Farida Yulianti³

¹Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NPM16310758

²Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN1125126201

³Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN1121076901

E-mail : Sandyabdi6@gmail.com/081251700847

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui 1).untuk mengetahui analisis Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan 2).Faktor –faktor apa yang menjadi penghambat analisis Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Makmur Citra Tambang 3) Upaya-upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi analisis Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan

Metode penelitian penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif- korelasional. Penelitian deskriptif-analisis artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Hasil dari penelitian ini adalah peranan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan, dinilai cukup signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dengan responden, yaitu : ada 71.42 persen responden menyatakan setuju, bahwa kecakapan karyawan sudah cukup baik; ada 71.43 persen responden menyatakan setuju, bahwa Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik turut andil tercapainya Kinerja Karyawan yang efektif; dan ada 74.29 persen responden menyatakan setuju, bahwa Sumber Daya Manusia yang sehat di Perusahaan PT. Makmur Citra Tambang Sungai Danau, sangat berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawannya.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted to determine 1).to determine how the analysis of Human Resources on Employee Performance in the Company 2) What factors are the obstacles to the analysis of Human Resources on Employee Performance at PT. Makmur Citra Tambang 3).What efforts have been made to overcome the analysis of Human Resources on Employee Performance in the Company?

This research research method using descriptive-correlational research methods. Descriptive-analysis research means that the researcher tries to describe and then tries to connect the relationship between the independent variable and the dependent variable

The result of this research is that the role of human resources in improving employee performance is considered quite significant. This is evidenced by the results of interviews with respondents, namely: 71.42 percent of respondents agreed that the employees' skills were good enough; 71.43 percent of respondents agreed that good Human Resource Management contributes to the achievement of effective Employee Performance; and 74.29 percent of respondents agreed that healthy Human Resources at PT. Makmur Citra Tambang Sungai Danau, is very influential on improving employee performance.

Keywords: Human Resources, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang mempunyai SDM yang berkualitas di bidangnya. Pengelolaan SDM yang terdiri dari pengetahuan {knowledge}, kemampuan/keterampilan {skill}, sikap {attitude} harus disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi/perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi dan efisien.

Manajemen SDM merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, SDM harus menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak factor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya.

Perusahaan membutuhkan tim solid untuk menjawab tantangan dunia. Namun sayangnya banyak perusahaan tidak memiliki karyawan yang handal untuk berkompetisi. Ironisnya, mereka yang telah bekerja dalam waktu lama bukannya semakin pintar, sebaliknya malah semakin tidak sanggup menerima tantangan baru. Selain itu masalah lain yang muncul yaitu banyak karyawan yang pintar tapi jika tidak menerjemahkan kepandaiannya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, kepekaan itu tidak berguna. Jadi pengelolaan SDM tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan, namun dapat mengerjakannya apa yang mestinya dikerjakan.

PT. Makmur Citra Tambang Sungai Danau adalah salah satu perusahaan bergerak dalam bidang jasa laboratorium kalori batu bara saat ini terus berupaya memantapkan strategi harga dalam pemasarannya mengingat harga dalam bisnis jasa laboratorium batu bara merupakan salah satu tolok ukur yang biasanya dipakai oleh manajemen untuk menilai perusahaan jasa laboratorium yang akan digunakan, di samping pertimbangan kemodernan peralatannya, sehingga strategi harga dipandang menjadi salah satu jalan potensial untuk meningkatkan kemajuan bisnis.

Penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisa secara lebih jauh strategi harga yang diterapkan oleh PT. Makmur Citra Tambang Sungai Danau dalam penetapan harga jasa analisis kalori batu bara dalam konteksnya dengan usaha meningkatkan volume penjualan kalori serta memberikan alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu masalah sumber daya manusia.

Latar belakang PT. Makmur Citra Tambang Sungai Danau menerapkan Model pengembangan atau pengelolaan SDM yang belum terintegrasi, belum adanya persyaratan standar untuk menempati suatu posisi, serta penentuan pelatihan bagi karyawan belum sistematis. Pada tahap awalnya, aplikasi sumber daya manusia di PT. Makmur Citra Tambang Sungai Danau, terutama di prioritaskan untuk program pengembangan dahulu. Setiap perusahaan perlu mengembangkan apa yang dinamakan Model pengembangan atau pengelolaan, yaitu referensi yang disusun secara sistematis untuk pedoman peningkatan kualitas sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-korelasional. Penelitian deskriptif-analisis artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2013).

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpul dan mengolah data adalah sebagai berikut :

- (1) Studi Kepustakaan

Merupakan data primer dalam penulisan ini. Dengan metode ini penulis memperoleh data dari beberapa literatur tertulis, baik dari buku-buku, majalah, surat kabar, jurnal, makalah, artikel dan semua literatur yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.

(2) Studi Lapangan

Yaitu dengan mendatangi langsung perusahaan yang bertujuan untuk mendapat sumber data primer yang meliputi teknik pengumpulan data yang menggunakan :

1. Wawancara, Dalam teknik wawancara ini penulis memberikan pertanyaan-pertanyaan yang disiapkan secara terstruktur berkenaan dengan data-data yang dibutuhkan dalam proses penulisan ini.
2. Observasi, dalam pendekatan ini dilakukan bukan untuk menemukan riset untuk diolah secara statistik, melainkan dilakukan untuk mencari gambaran realistik tentang gambaran dari objek yang sebenarnya.
3. Dokumentasi, yaitu dengan mengambil data-data dan informasi yang tersedia diperusahaan PT. Makmur Citra Tambang yaitu berupa brosur, naskah, buku dan sebagainya yang berkaitan dengan masalah penelitian.

4) Populasi dan Sampel

(1) Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Perusahaan PT. Makmur Citra Tambang yang berjumlah sebanyak 50 orang.

(2) Sampel

Pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan “sampling jenuh” yakni dengan mengambil semua karyawan untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jadi keseluruhan populasi yang dijadikan sampel berjumlah 50 orang responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Faktor –faktor apa yang menjadi penghambat Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Makmur Citra Tambang Sungai Danau

Hasil wawancara dengan pimpinan Perusahaan PT. Makmur Citra Tambang Sungai Danau, adapun hal-hal yang menjadi faktor hambatan pengelolaan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PT. Makmur Citra Tambang Sungai Danau, berkaitan dengan beberapa hasil angket didapat beberapa indikator, yaitu :

- (1) Masih rendahnya Kualitas sumber daya manusia yang ada di Perusahaan PT. Makmur Citra Tambang Sungai Danau, terutama yang berhubungan dengan pemberian pelayanan kepada pelanggan, 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. Makmur Citra Tambang Sungai Danau.
- (3) Masih kurangnya tenaga pemasaran yang handal dalam memasarkan produk batubara yang dikeluarkan oleh Perusahaan PT. Makmur Citra Tambang Sungai Danau, sehingga pelanggan di Kalsel pada khususnya dan pelanggan secara nasional pada umumnya, masih banyak kurang mengetahui jasa layanan atau produk yang dihasilkan oleh Perusahaan PT. Makmur Citra Tambang Sungai Danau.
- (4) Dalam beberapa kasus, sering terjadi kurangnya komunikasi antar karyawan dengan

pelanggan atau pembeli batubara. Hal ini disebabkan adanya perbedaan kecakapan yang berbeda antar karyawan Perusahaan PT. Makmur Citra Tambang Sungai Danau dengan pelanggan atau pembeli batubara, sehingga ini seakan- akan adanya perbedaan pola pikir.

- (5) Pelanggan atau pembeli kebanyakan menginginkan pelayanan yang serba cepat atau instan. Sehingga banyak pelanggan tidak mematahui peraturan yang telah ditentukan oleh Perusahaan PT. Makmur Citra Tambang Sungai Danau, akibatnya sering terkendala dengan proses administrasi dan pengiriman barang.

2) **Upaya-upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**

Hal-hal yang sebaiknya diupayakan oleh Perusahaan PT. Makmur Citra Tambang Sungai Danau dalam mengatasi hambatan pengelolaan SDM terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil angket penulis, dapat di indikasikan sebagai berikut :

- (1) Masih rendahnya kualitas sumber daya manusia terhadap pemberian pelayanan kepada pelanggan atau pembeli batubara, dan harus perlu dibenahi, misalnya dengan pembinaan yang permanen, mengadakan training atau pelatihan-pelatihan, mengadakan try out ketempat-tempat lain yang lebih banyak pelanggannya.
- (2) Masih kurangnya tenaga karyawan dalam melayani kebutuhan pelanggan atau pembeli atau broker yang begitu cukup besar, harus secepatnya diambil jalan keluarnya, seperti menambah tenaga karyawan baru yang sudah berpengalaman dibagaim pemasaran, memberikan lembur kepada karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan supaya meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan atau pembeli atau broker batubara.
- (3) Harus bisa mensosialisasikan atau melakukan pendekatan kepada pelanggan atau pemberli atau broker batubara dengan cara menyesuaikan pemikiran atau pihak perusahaan dengan pelanggan, supaya pelanggan bisa tertarik terhadap produk Perusahaan PT. Makmur Citra Tambang Sungai Danau yang tawarkan, walaupun secara perlahan, tapi pasti.
- (4) Kemudian komunikasi harus sering di galakkan antara karyawan dengan pelanggan atau pembeli, sehingga pembeli atau broker merasa dekat dengan Perusahaan PT. Makmur Citra Tambang Sungai Danau, nanti kalo sudah dekat dengan pelanggan, tentunya pelanggan atau pembeli akan mengetahui sendiri bagaimanan cara membeli batubara yang sering berubah-berubah harganya, yang akhirnya dapat menguntungkan kedua pihak.
- (5) Berikan solusi dan penjelasan yang tepat kepada pelanggan, sehingga pelanggan atau pembeli atau broker mengetahuinya produk yang ditawarkan, kemudian berikan penjelasan untuk selalu memematahui peraturan yang telah di buat, dengan efeknya apabila melanggar perauran yang telah dibuat akan ada sanksinya, sehingga pelanggan atau pembeli atau broker telah mengetahui MOU nya, ini nantinya akan berimbas kepada transaksi hitam diatas putih, dan tentunya kemudahan dan nyaman kedua pihak dalaam bertransaksi akan terkelola dengan baik dan menghasilkan kerja sama yang cukup lama nantinya.

PENUTUP

- 1) Bahwa peranan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan, dinilai cukup signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dengan responden, yaitu : ada 71.42 persen responden menyatakan setuju, bahwa kecakapan karyawan sudah cukup baik; ada 71.43 persen responden menyatakan setuju, bahwa Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik turut andil tercapainya Kinerja Karyawan yang efektif; dan ada 74.29 persen responden menyatakan setuju, bahwa Sumber Daya Manusia yang sehat di Perusahaan PT. Makmur Citra

- Tambang Sungai Danau, sangat berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawannya.
- 2) Faktor penghambat peranan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah, Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dengan beberapa responden yang dianggap mempunyai kompeten, yaitu : masih rendahnya Kualitas sumber daya manusia yang ada di Perusahaan PT. Makmur Citra Tambang Sungai Danau; masih kurangnya tenaga karyawan, karena banyak nya permintaan untuk minta dilayani; masih kurangnya tenaga pemasaran yang handal dalam memasarkan produk batubara yang dikeluarkan; dalam beberapa kasus, sering terjadi kurangnya komunikasi antar karyawan dengan pelanggan atau pembeli batubara; pelanggan atau pembeli kebanyakan menginginkan pelayanan yang serba cepat atau instan, akibatnya sering terkendala dengan proses administrasi dan pengiriman barang.
 - 3) Adapun upaya yang dilakukan sebaiknya dalam mengatasi hambatan tersebut diatas adalah : kualitas sumber daya manusia harus perlu dibenahi, misalnya dengan pembinaan yang permanen, mengadakan training atau pelatihan- pelatihan, mengadakan try out ditempat-tempat lain yang lebih banyak pelanggannya; tenaga karyawan dalam melayani kebutuhan pelanggan atau pembeli atau broker yang begitu cukup besar secepatnya diambil, seperti menambah tenaga karyawan baru yang sudah berpengalaman dibagian pemasaran; harus bisa mensosialisasikan atau melakukan pendekatan kepada pelanggan atau pembeeli atau broker batubara dengan cara menyesuaikan pemikiran atau pihak perusahaan dengan pelanggan; kemudian komunikasi harus sering di galakkan antara karyawan dengan pelanggan atau pembeli, sehingga pembeli atau broker merasa dekat dengan Perusahaan; berikan solusi dan penjelasan yang tepat kepada pelanggan, sehingga pelanggan ataaau pembeli atau broker mengetahuinya produk yang ditawarkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad.2009. *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, edisi Revisi V. Jakarta:Rineka Cipta.
- Fakultas Ekonomi, 2001., Pedoman Penulisan Dan Bimbingan Serta Ujian Skripsi,
- 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 Survei*, edisi revisi. Jakarta : Lp3ES.
- Noor Akhmadi, 2017, *Analisis Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sugiarto, Endar. 2009. *Psikologi Pelayanan dalam Industri Jasa*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2013. *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.