

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI AREA
MODEL KONSERVASI EDUKASI (AMKE)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

MANAJEMEN



OLEH:

KANISIUS PILI

NIM. 2019120060

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI

FAKULTAS EKONOMI

M A L A N G

2023

RINGKASAN

Penerapan HRM berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan membantu pertumbuhan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat membantu staf AMKE bekerja lebih baik, berkomunikasi lebih efektif, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Empat orang berpartisipasi sebagai informan dalam penelitian ini: ketua, bendahara, dan dua pekerja AMKE. Strategi untuk mengumpulkan data melalui wawancara. Analisis data deskriptif adalah teknik yang digunakan. Hasil studi menunjukkan bahwa AMKE menggunakan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan kerja para pekerjanya. Hal ini dilakukan dengan menerapkan proses rekrutmen yang mencari kandidat yang memiliki pendidikan minimal SMA, kemampuan komunikasi yang baik, sikap positif, dan pengetahuan yang luas tentang konservasi alam. Ini juga melibatkan pelatihan karyawan baru dan menghadiahi mereka dengan kenaikan gaji dan tunjangan lainnya. Pemanfaatan pengelolaan SDM di AMKE untuk meningkatkan ketepatan waktu pegawai meliputi pengawasan SDM melalui pemberian denda apabila pegawai melanggar standar organisasi, penerapan kebijakan disiplin waktu kerja, dan pengendalian tingkat ketidakhadiran pegawai. AMKE menggunakan manajemen sumber daya manusia untuk membantu pekerja berkomunikasi lebih baik dengan memiliki motivator SDM yang juga pemimpin yang memimpin dengan visi dan anggota staf mentor untuk mengembangkan keterampilan komunikasi yang kuat. Karyawan lebih mampu berkomunikasi satu sama lain ketika atasan mereka menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Kata Kunci: *Kemampuan Kerja, Ketepatan Waktu, Kinerja Karyawan, Komunikasi*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk menciptakan barang atau jasa yang memuaskan keinginan konsumen dan mendatangkan keuntungan bagi pemiliknya, entitas yang dikenal sebagai korporasi mengubah pengetahuan dan sumber daya keuangan. Perusahaan dijalankan dengan serangkaian tujuan dalam pikiran. Setiap bisnis bercita-cita untuk berada dalam posisi untuk melayani kebutuhan anggotanya. Manajemen suatu perusahaan dikatakan berhasil jika organisasi tersebut mampu mencapai tujuannya.

Istilah "konsep bisnis" mengacu pada semua tindakan yang dilakukan oleh mereka yang terlibat dalam dunia perdagangan (produsen, pedagang, pelanggan, dan sektor dimana perusahaan beroperasi). Keuntungan sering menjadi kekuatan pendorong utama di balik kegiatan komersial. Laba disebut sebagai selisih antara pendapatan dan beban. Untuk memastikan kelangsungan hidup perusahaannya dalam jangka panjang, pemilik bisnis harus dapat melayani klien secara menguntungkan dan selalu waspada terhadap peluang baru untuk memenuhi permintaan pelanggan (Umar, 2012: 3).

Karena persaingan perusahaan yang semakin ganas saat ini, bisnis dan organisasi harus menggunakan semua sumber daya mereka untuk bertahan hidup. Memiliki sedikit sumber daya memerlukan manajemen yang kompeten dan efisien oleh organisasi. Kapasitas untuk bertindak, menggunakan kemungkinan yang tersedia, dan melepaskan diri dari tantangan adalah contoh sumber daya.

Agar perusahaan berhasil, salah satu sumber daya terpentingnya adalah sumber daya manusianya. Meski memiliki sumber daya alam yang melimpah, banyak bisnis besar dan kecil yang gagal memiliki sejarah buruk dalam menangani sumber daya manusia (SDM) mereka secara negatif. Terlepas dari jenis sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusianya terus menempati peran paling penting dan kritis.

Setiap domain manajemen akan terkait dengan fungsi-fungsi manajemen tersebut. Dalam menjalankan tugasnya, manajemen sumber daya manusia akan menugaskan personel ke berbagai departemen organisasi sesuai dengan tuntutanannya. Ini menunjukkan bagaimana hasil kerja yang sukses dicapai dengan menghubungkan manajemen sumber daya manusia dengan kontrol area organisasi lainnya (Rozalinda, 2016). Proses pengorganisasian, perencanaan, penempatan staf, mobilisasi, dan pengelolaan pertumbuhan karyawan, penghargaan, pembayaran, pemeliharaan, dan pemisahan oleh karena itu disebut sebagai manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan (Bangun, 2012: 6).

Fungsi sumber daya manusia dalam keunggulan kompetitif diperlukan karena lingkungan perusahaan yang cepat berubah. Hal ini menunjukkan bahwa untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik di masa depan, organisasi harus dapat meningkatkan output saat ini. Peningkatan hasil kerja adalah konsekuensi dari kinerja staf yang sangat baik. "Hasil atau tingkat keberhasilan individu selama jangka waktu tertentu dalam melakukan kegiatan dibandingkan dengan alternatif

lain, seperti standar kerja, tujuan, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati bersama pada.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan gaji dan insentif kerja. Berkat gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, ketulusan, dan ketelitian pekerja dalam bekerja akan ditingkatkan, terpusat, dan disiplin. Karena mereka mengantisipasi menerima upah yang adil dan termotivasi untuk bekerja keras, karyawan didorong untuk memberikan upaya terbaik mereka. Setiap pemilik usaha harus memahami perlunya membantu karyawan dengan berperan aktif dalam memberikan pengarahan tentang tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pekerja. Kinerja tinggi akan difasilitasi oleh ini. Akibatnya, karyawan lebih siap untuk memahami tugas-tugas yang terkait dengan yang mereka lakukan. Moral karyawan juga dapat ditingkatkan dengan budaya tempat kerja yang informal, mendukung, dan memberikan kompensasi yang setara kepada setiap pekerja. Untuk memastikan hal ini tidak terjadi, pemilik usaha harus mengawasi setiap gerak dan perilaku yang dilakukan oleh semua anggota staf saat mereka sedang bekerja (Rahadi, 2010: 2).

Berdasarkan keprihatinan tersebut, penulis berencana untuk menjawab keprihatinan tersebut di atas dalam sebuah penelitian dengan judul “**Penerapan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**”

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks yang telah peneliti berikan, kajian penulis berfokus pada pemanfaatan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Mengingat sejarah di atas, versi topik berikut dapat disajikan sebagai masalah penelitian:

1. Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Dapat Digunakan untuk Meningkatkan Kemampuan Kerja di (AMKE)
2. Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Dapat Digunakan Untuk Meningkatkan Ketepatan Waktu Karyawan Pada (AMKE)
3. Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Dapat Digunakan untuk Meningkatkan Komunikasi Karyawan di (AMKE)

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana AMKE telah menggunakan HRM untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Untuk mempelajari lebih lanjut tentang implementasi (AMKE) manajemen sumber daya manusia dan diskusikan bagaimana hal itu meningkatkan ketepatan waktu karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana (AMKE) telah menggunakan HRM untuk meningkatkan komunikasi karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas.

Temuan penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai basis pengetahuan, standar pembandingan, dan referensi di berbagai bidang studi.

2. Bagi Penulis.

Studi ini dapat menawarkan keahlian dan pemahaman untuk penggunaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Area Model Konservasi Edukasi (AMKE)

Agar berkembang menjadi organisasi yang menerapkan pengelolaan sumber daya manusia seefektif mungkin guna memberikan kinerja pegawai yang tinggi dan kesejahteraan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al, Fajar . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Up Stim Ykpn
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Graha Ilmu.
- Dinda Kartika & Jorong Supanjang (2021). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Rizano Ciptama*. Skripsi : Institut Agama Islam Negeri Batusangkar.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: Irdh.
- Jones. (2002). *Organizational Behaviour*. Prentice Hall, New Jersey, R. Wayne, And Robert M. Noe. (2005). *Human Resource Management*. Ninth Edition. Usa: Prentice Hall.
- Kusufa, Fendiyatmi. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT*. Penerbit Erlangga Cabang Malang. *JAMSWAP; Jurnal Akuntansi dan Manajemen* ISSN : 2086 - 3659 (P), Volume 4, Nomor 4: 65 - 73
- Leuhery. (2018). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah*. *Jurnal Manis*, 2(1), 11–24.
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Priyono, & Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang : Tunggal Mandiri Publishing
- Saepulloh (2018). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Personalia* Vol. 1, No. 2

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Veithzal Rivai. 2005. *Performance Appraisal; Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Wiwik Marlina & Taufik Bustami (2021). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusiaupaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains Vol. 2, No. 2*.