

**PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI SENTRA  
INDUSTRI KERIPIK TEMPE SANAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh :

**RINDIANI MASIDAYU**

NIM : 2019120073

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi  
MALANG**

**2023**

## **RINGKASAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi tantangan peningkatan kinerja pekerja serta bagaimana pengelolaan SDM di Sanan Tempe Chips Modern Center. Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan, eksplorasi wawancara, dan teknik pendokumentasian untuk mengumpulkan materi yang jelas dan subyektif. Baik informasi opsional maupun yang diperlukan disertakan dalam konten pengujian semacam ini. menggunakan teknik triangulasi untuk memvalidasi keakuratan data. Pengelolaan sumber daya manusia oleh para eksekutif di Sentra Industri Keripik Tempe Sanan sejauh ini telah berhasil mendukung pelaksanaan peningkatan kinerja pekerja di Sentra Industri Keripik Tempe Sanan dengan menyediakan sumber daya manusia kemampuan dewan dan penanda. Rekrutmen, pilihan, peningkatan, penilaian eksekusi, kompensasi, dan dukungan kesehatan tempat kerja adalah tolok ukur dewan untuk sumber daya manusia. Sementara itu, kualitas, kepraktisan, kecukupan, kebebasan, dan tanggung jawab pekerjaan merupakan indikator pelaksanaan yang bersifat indikatif.

Temuan penelitian yang diperoleh dari pengelolaan SDM pengurus dan petunjuk pelaksanaan tenaga kerja berdampak positif, artinya pameran representatif semakin meluas sebagai akibat dari pelaksanaan kapabilitas dan penanda pelaksana SDM, yang berdampak menyebabkan pelaksanaan tenaga kerja meningkat dengan baik dan mahir.

**Kata Kunci: Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Kecepatan kemajuan mekanis yang cepat saat ini berdampak signifikan pada tingkat peningkatan finansial. Keuangan adalah satu lagi indikator tingkat pembangunan suatu bangsa. Sumber daya manusia sangat penting bagi perekonomian untuk berkembang di suatu negara. Konsekuensinya, suatu bangsa menjadi efektif ketika memiliki sumber daya manusia yang berkaliber tinggi. Selain itu, perusahaan mungkin mendapat untung dari SDM atau orang yang kompeten.

Setiap aspek keberadaan tergantung pada eksekutif. Dewan dengan demikian menjadi alat yang baik untuk membuat keputusan individu dan kelompok tentang kesuksesan. Terlepas dari kenyataan bahwa segala sesuatu pada akhirnya akan berakhir, para peneliti telah mendefinisikan administrasi (Aulia, 2018). Pada akhirnya, administrasi merupakan langkah yang harus dilakukan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam usaha kelompok di dalam suatu organisasi.

Menurut Fahmi (2016), SDM dianggap sebagai faktor yang paling penting dan diantisipasi dalam bagaimana suatu perusahaan akan tampil dalam hal perencanaan, penyusunan, dan arah otonom. Aset: Manusia Agar organisasi dapat bertahan, dewan sangatlah penting. Hal ini disebabkan jika tuntutan efisiensi, pelaksanaan, motivasi, dan kepuasan kerja tidak terpenuhi, kapasitas organisasi untuk dikelola akan terganggu. Kualitas SDM yang baik merupakan salah satu

kunci sukses bagi eksekutif SDM dalam organisasi yang sedang berkembang (Sintya Rani, Dharmayanti, dan Adnyana, 2017).

Aset: Manusia Dewan (HRM) adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan penggunaan tenaga kerja, membuatnya menarik dan efektif dalam mempromosikan pengakuan tujuan perusahaan, pekerja, dan area lokal. Kepegawaian dan hubungan pekerja adalah salah satu pertimbangan CEO dalam hal aset manusia, seperti yang dikatakan Mr. Milkovich dan Boudreau. Kami jelas memiliki pengetahuan lengkap tentang frasa ini. Bagaimanapun, frasa ini akan terdengar aneh ketika dimasukkan ke dalam ranah logis, terutama ketika menyangkut pertanyaan dewan tentang sumber daya manusia. Seseorang tetap dituntut untuk mendapatkan rencana meskipun dilihat oleh orang lain sebagai serigala atau meskipun nama ilmiahnya adalah "homo homini lupus". Sumber daya manusia utama untuk CEO adalah dewan atau tindakan. Mengingat individu merupakan sumber ketidakpastian bagi organisasi, mereka harus dikelola atau diawasi. Sementara cabang ilmu tertentu difokuskan pada orang, manajer sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengarahkan karyawan menuju hasil yang saling menguntungkan dan mengajari mereka nilai berkontribusi pada asosiasi sehingga mereka dapat memberikan hasil yang luar biasa bagi kelompok.

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai, dan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mempersiapkan SDM yang andal untuk berkontribusi secara tepat (melalui proses) untuk hasil yang positif. Pelaksana atau pengurus SDM harus melalui tahapan penarikan, penetapan, persiapan dan peningkatan, dukungan, dan penghargaan untuk mendapatkan SDM

yang unggul. Tahapan (proses) diasumsikan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, mampu mendominasi inovasi, dan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan talenta yang luar biasa untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Eksekusi representatif, menurut Priadana dan Ruswandi (2013), adalah catatan hasil dari suatu tugas atau tindakan selama periode waktu tertentu, serta tingkat kemajuan yang dicapai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan kemampuan untuk memenuhi tujuan hirarkis yang telah ditentukan sebelumnya. Eksekusi adalah hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang diselesaikan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan sesuai dengan tugas masing-masing (Runtunuwu et al. 2015: 83). Jika tugas dan komitmen yang dibuat dapat berjalan seperti yang diharapkan, hasil kualitas dan kuantitas akan dipahami.

Investigasi ini dilakukan dengan melihat masalah saat ini dan hipotesis yang telah disajikan dalam kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia oleh eksekutif dalam memajukan kinerja karyawan. Beberapa pertanyaan atau kesulitan dapat diperoleh sehubungan dengan judul ujian yang tidak sepenuhnya ditetapkan berdasarkan tayangan awal yang dikeluarkan pada 10 dan 15 November 2022 dengan perintis, pekerja, dan tebakan yang telah diterima oleh para ahli dari berbagai sumber. Pusat Industri Keripik Tempe Sanan menjadi pusat investigasi ini. Lokasi investigasi ini direkomendasikan oleh mitra administratif sesuai dengan fokus yang dipilih dan disukai sesuai dengan judul investigasi yang

akan dilakukan berdasarkan hipotesis dan beberapa fakta yang diperoleh dari sumber yang ada.

Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat penting bagi pimpinan dewan untuk mengawasi sumber daya manusia dan terus meningkatkan pelaksanaan pekerja. Karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sanan melakukan tugasnya dengan ceroboh, kurang pemahaman dan tingkat pendidikan yang memadai, serta melaksanakan proyek dengan cara yang tidak memuaskan (tidak diimbangi dengan serangkaian tugas). Untuk mencapai kemajuan organisasi dan lebih meningkatkan eksekusi dalam bisnis, sangat penting untuk mengelola SDM, yang harus ditingkatkan. Hal ini akan membantu organisasi mencapai tujuannya. Eksekutif sumber daya manusia akan benar-benar ingin memperluas kelangsungan hidup dan kompetensi penggunaan SDM dalam lebih memajukan pelaksanaan organisasi karena keputusan dewan dalam bisnis tidak sepenuhnya ditentukan oleh aktivitas terkait SDM.

Dari penjelasan diatas diangkat beberapa pertanyaan berdasarkan teori yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu “ *Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Keripik Tempe Sanan* “

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dengan menggunakan landasan di atas sebagai panduan, definisi masalah berikut dapat dikenali:

1. Dengan cara apa manajemen sumber daya manusia Sentra Industri Keripik Tempe Sanan meningkatkan kinerja karyawan?

2. Bagaimana cara Sentra Industri Keripik Tempe Sanan meningkatkan kinerja karyawan dengan memaksimalkan dan menggunakan sumber daya manusianya?
3. Apa saja tantangan yang dihadapi Sentra Industri Keripik Tempe Sanan dalam meningkatkan kinerja pegawai?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berikut ini adalah tujuan yang dapat dicapai dengan mengatasi masalah yang akan dilihat:

1. Untuk mengetahui bagaimana Sentra Industri Keripik Tempe Sanan mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui inisiatif perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sanan dengan mengoptimalkan dan menggunakan sumber daya manusia yang ada.
3. Untuk mengetahui apa saja yang menghambat upaya Balai Industri Keripik Tempe Sanan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berikut ini adalah beberapa manfaat dari penyelidikan ini:

1. Bagi tempat penelitian. Berguna sebagai sumber informasi dan kontribusi untuk memahami bagaimana dewan dapat meningkatkan pelaksanaan karyawan dengan menggunakan sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti manfaat yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:
  - a. Mengetahui fungsi HRM dan kinerja karyawan.

- b. Mengembangkan kemampuan bersosialisasi dengan mengenal pemilik dan staf Sentra Industri Keripik Tempe Sanan.
3. Bagi khalayak umum/pembaca, dapat memahami pentingnya mengelola sumber daya manusia CEO untuk meningkatkan pelaksanaan perwakilan.
4. Bagi akademik. Menjadi informasi untuk keperluan postulat dan sebagai tambahan pengetahuan untuk memiliki pilihan memahami pengelolaan sumber daya manusia pengurus dalam meningkatkan kinerja pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Artini, Y. D. (2019) 'Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kompetensi sebagai Strategi Membangun Organisasi Kompetitif', *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*. doi: 10.21831/efisiensi.v11i2.3989.
- Aulia, J.P. 2018. Peran Manajemen Sdm Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kcp Magelang Perspektif Islam. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.
- Dewi, A. . D. P., Sudipta, I. G. K. and Setyowati, D. S. (2016) 'Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Bandung', *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*, 20(2), pp. 103–109.
- Fahmi, I. 2016. Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. 2017. Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. 2021. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Organisasi Budaya ( Studi Literatur Manajemen Sumber daya). *JEMSI*. Vol. 3, Issue. 1: 52-67
- Fatimah, S. (2020). *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Percetakan Dan Sablon Gapura Jaya Ponorogo*.
- Griffin, W.R., dan Moorhead, G. 2013. Perilaku Organisasi, edisi kesembilan, jilid satu, terjemahan Diana Engelica Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Gunawan,C. I. (2020) Strategi UMKM menghadapi Persaingan di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN. Malang : CV.IRDH.
- Hasibun, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara  
<https://www.kompasiana.com/taniaprtw/5b3633bbf133446a1b69f732/pentingnya-peran-pemimpin-efektif-dalam-suatu>
- Iriawan, H. 2020. Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor. *sosio e-kons*. Vol. 12, No. 2: 150-155
- Kadarisman, 2012, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Kurniasari, R. 2018. Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*. Vol II, No. 1: 32-39
- Kuruway, M. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten

- Mappi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Volume 3, Issue 1: 85-92
- Kusufa, F. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Malang. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 4, No. 4: 65-73
- Lestari, S & Mariyono, J. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan Lkp Lestari Komputer Slawi. *MULTIPLIER*. Vol. I, No. 2 : 80-87
- Mangkunegara, A.P. (2011). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyana. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pt. Perkebunan Nusantara Xiv Di Kota Makassar. Skripsi. Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Rivai Veitzal, Dedi Mulyadi. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012.
- Priadana, S., & Ruswandi, I. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, ISSN 2443-0633, 7(2), 52–63.
- Rumlus, R., Lumolos, J., & Mantiri, M. (2014). Peran Pemerintah Desa Dalam Pemberdayaan Masyarakat (Suatu Studi Pada Kelompok Nelayan di Desa Trikora Kecamatan Kaimana Kabupaten Kaimana Provinsi Papua Barat)
- Runtuuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*, ISSN: 2303-1174, 3(3), 81–89.
- Sanusi .2012 *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Siagian, M. 2018. Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. Universitas Putera Batam. Vol. 6, No. 2: 22-49
- Sintya Rani, N. M., Dharmayanti, G. C. and Adnyana, I. B. R. (2017) ‘Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi’, *Jurnal Spektran*. doi: 10.24843/spektran.2016.v04.i02.p06.
- Soekanto S. (2013). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2016.

- Susan, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 9, No. 2, 952-962
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Suwatno, Donny Juni Priansa. Manajemen SDM. Bandung: ALFABETA, 2014.
- Wahyudi. 2019. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*. Vol. 2, No. 3: 351-360
- Wahyudi, D. E., Rahman, A., & Herman, H. (2020). Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(4), 301–320. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.1074>
- Winarti, E. (2018) 'Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jurnal Perencanaan SDM*.