

Analisis Strategi Manajerial Sumber Daya Manusia dari Pimpinan dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Survey pada Kantor Pusat Barbeku Yasmin Sarana di Kota Tangerang Selatan)

Analysis of Human Resource Managerial Strategies from Leaders in Improving Employee Motivation and Performance (Survey Study at the Yasmin Sarana Barbecue Head Office in South Tangerang City)

Muhamad Ilham Asidiki¹, Farida Yuliaty², Kosasih³
Program Studi Magister Manajemen Direktorat Pascasarjana
Universitas Sangga Buana Bandung
ilhamasidiki@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze managerial leadership strategies in increasing employee motivation and performance at Barbeku Yasmin. This research uses a qualitative method with a case study approach. The research results show that the managerial strategy carried out includes planning, implementation and strategy evaluation. Meanwhile, the motivational aspects applied are bonuses, verbal motivation, psychology, rewards and supervision. This strategy has a positive impact on employee performance through humanity, health, monitoring, communication, supervision, planning, control, work safety, motivation, reward, appreciation, evaluation, kinship and mentoring. This research contributes to the development of human resource management strategies at Yasmin Barbecue.

Keywords: Management Strategy, Motivation, Employee Performance, Human Resources, Yasmin Barbecue.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajerial pimpinan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di Barbeku Yasmin. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajerial yang dilakukan meliputi perencanaan, implementasi dan evaluasi strategi. Sementara itu, aspek motivasi yang diterapkan adalah bonus, motivasi verbal, psikologi, reward, dan supervisi. Strategi ini berdampak positif pada kinerja karyawan melalui kemanusiaan, kesehatan, monitoring, komunikasi, pengawasan, perencanaan, pengontrolan, keselamatan kerja, motivasi, penghargaan, apresiasi, evaluasi, kekeluargaan dan pendampingan. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di barbeku yasmin.

Kata kunci: Manajemen Strategis, Motivasi, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Barbeku Yasmin.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam organisasi karena suatu organisasi memerlukan kesiapan manajemen. Dalam pengertian ini, sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan *aptitude* (baik *delicate expertise* maupun *difficult aptitude*) dalam hal manajerial sekaligus kepekaan dalam melihat peluang mempunyai kompetensi untuk bertahan (Soelton & Hardiati, 2017).

Perkembangan bisnis di periode industri 4.0 to 5.0 meningkatkan daya saing yang akan memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya. Perusahaan harus menjadi strategi untuk meningkatkan daya saing meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerjakaryawan.

<https://journal.yrpiaku.com/index.php/ceej>

e-ISSN:2715-9752, p-ISSN:2715-9868

Copyright © 2025 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license

Aspek Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian yang tidak terpisahkan dari strategi yang mengingatkan perusahaan akan daya saingnya, menurut Tambunan. Ada beberapa faktor yang mendukung daya saing industri, seperti penggunaan keahlian dan tingkat pendidikan pekerja, keahlian pemberi kerja, modularitas pemberi kerja, sistem organisasi, manajemen yang sangat baik (tergantung pada kebutuhan bisnis) (tergantung pada kebutuhan bisnis), dan ketersediaan seperti ketersediaan teknologi yang mempengaruhi daya saing.

PT Barbeku Yasmin Sarana Bahagia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengadaan barang, meuble dan *wholesaler* kayu jati yang berpusat di Cirendeu Tangerang Selatan PT Yasmin sendiri telah bekerja sama dengan beberapa Perusahaan dan instansi besar seperti IKEA, *Inn- lodging* swasta dan instansi pemerintahan seperti kedutaan dalam menjalin kerja sama pengadaan alat-alat kerja, furniture yang di butuhkan. Kemudian sudah Ada beberapa cabang di kota-kota besar Indonesia, seperti di Bandung, Solo, Padang, dan Bali, Peneliti menemukan sebuah permasalahan yang sangat *imperative* yang terjadi di dalam lingkup manajemen PT Barbeku Yasmin Sarana Bahagia yang berfokus di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Di waktu sekarang pada globalisasi, pengembangan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja banyak kita temui isu-isu tenaga kerja yang sedang marak saat ini. Indonesia saat ini sedang kebanjiran tenaga kerja dari luar, seperti dari Negara China. Kebijakan pemerintah yang memberlakukan bebas visa kepada sejumlah negara berimbas kepada munculnya imigran-imigran gelap yang ada di Indonesia. pemberian bebas visa tersebut justru diberikan kepada negara-negara yang tergolong sebagai negara miskin dan penduduknya cenderung meninggalkan negaranya lantaran alasan politik dan ekonomi. Hal ini dikhawatirkan merampas kesempatan kerja rakyat Indonesia sendiri. Bahkan kedatangan pekerja asing itu dapat berpotensi menimbulkan masalah sosial, politik, dan keamanan. Keputusan membuka cabang yang baru yakni di kota Bandung dan Bali merupakan keputusan yang tepat yang diambil oleh *common* manajer Yasmin karena kedua cabang tersebut telah memberikan dampak yang positif kepada Perusahaan baik dari segi *money related* maupun reputasi Masyarakat terhadap Perusahaan.

Peneliti menyajikan data dalam bentuk grafik mengenai jabatan karyawan di BarBeku Yasmin, yang terdiri dari berbagai posisi antara lain staf marketing (5 orang), staf teknis (3 orang), staf keuangan (3 orang), driver (3 orang), surveyor (2 orang), staf admin (2 orang), office boy (2 orang), manajer (3 orang), dan kepala bidang SDM (1 orang). Selain itu, peneliti juga menggambarkan data pendidikan dari 25 karyawan Yasmin yang menjadi responden dalam penelitian ini, dengan rincian: lulusan SMA/ sederajat sebanyak 12 orang, sarjana sebanyak 9 orang, SMP/ sederajat sebanyak 3 orang, dan lulusan S2 sebanyak 2 orang. Jumlah total karyawan yang menjadi responden adalah 25 orang.

Terhitung dari tahun 2021 omset barbeku 3 miliar dua ratus juta tujuh ratus ribu rupiah dan pada tahun dua ribu dua puluh dua terhitung dua miliar delapan ratus enam puluh juta seratus tiga puluh tujuh ribu rupiah kemudian pada tahun dua ribu dua puluh tiga dua miliar tujuh ratus lima puluh tiga juta tujuh ratus tiga puluh tiga rupiah. Selama tiga tahun kebelakang dimana omset barbeku dari tahun 2021 ke 2022 menurun sebanyak 6% dan perolehan omset barbeku dari tahun 2022 ke 2023 menurun sebanyak 4%.

Maasalah yang ditemukan di Perusahaan PT Yasmin Sarana Bahagia adalah ditemukan beberapa karyawan yang malas bekerja bahkan tidak semangat untuk bekerja dengan baik dan ada beberapa karyawan juga yang mengancam untuk resign karena karyawan tersebut menganggap ada kesenjangan dalam lingkup manajemen khususnya di bidang SDM. Adapun seorang manajer dalam memimpin karyawan dan lebih cenderung berat sebelah dalam memberi masukan, arahan, motivasi, dan apresiasi terhadap karyawannya karena di dalam manajemen yasmin ada kekeluargaan (nepotisme) di dalam lingkup pekerjaan menurut peneliti itu adalah sebuah hal yang cacat dalam sebuah manajemen karena tidak profesional dalam menjalankan pekerjaan, fenomena tersebut dapat berdampak kurang baik bagi keberlangsungan sebuah perusahaan karena dapat mengurangi semangat dan performa kerja karyawan yang tidak berpihak pada satu golongan tersebut.

Serorang manajer wajib profesional dan memiliki tanggung jawab yang besar buat mengelola SDM, agar dapat meningkatkan motivasi karyawan buat meningkatkan performa kerja karyawan Manajemen adalah sains dan seni yang meneliti wacana tentang perencanaan, organisasi dan gerakan, dan juga mengelola upaya anggota organisasi dan mendefinisikan asal-usul organisasi untuk mencapai dampak (Hasibuan, 2014:2).

Kinerja karyawan Pengembangan, manajemen dan kompensasi untuk karyawan yang terhubung sehubungan dengan penggunaan proses kerja. Dalam hal ini, organisasi ditunjukkan pada proses yang menghasilkan kenyamanan dan kepuasan kerja. Kepuasan dan kenyamanan karyawan adalah kinerja hipnotisme jika kenyamanan dan kepuasan yang dapat dirasakan oleh karyawan yang tinggi umumnya lebih fokus pada menciptakan fokus yang lebih besar pada memenuhi tugas mereka dibandingkan dengan karyawan yang sering merasa lelah dan bosan karena merasa frustrasi atau nyaman atau nyaman. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67), empat faktor yang menunjukkan kinerja merujuk pada faktor.

Kemampuan yang dimiliki sang setiap individu tentunya tidak sebanding, hal ini berkaitan alasan bahwa asal sumber daya manusia menerima perhatian spesifik bagi setiap perusahaan buat selalu memperhatikan kompetensi berasal setiap karyawannya, demi melaksanakan dan mengontrol kebijakan supaya bisa mencapai tujuan asal perusahaan tersebut. Perkembangan yg terjadi baik mewajibkan setiap perusahaan buat harus selalu melakukan kebijakan demi menjadi bentuk upaya buat permanen bisa bersaing menggunakan para pesaing. Bentuk usaha yang bisa dilakukan perusahaan untuk dapat selalu bersaing menggunakan perusahaan lainnya adalah pengembangan karir serta pelatihan kerja. Ini mengikuti pendapat Simamora (Sulistiyani, 2003). Ini adalah dalam persiapan karyawan untuk mengikuti proses promosi atau pengembangan karir, di samping upaya untuk meningkatkan dan meningkatkan kualitas kinerja selaras dengan pengembangan teknologi.

Peneliti menyajikan hasil sebaran kuesioner terkait bidang sumber daya manusia di PT BarBeku Yasmin melalui beberapa pertanyaan utama. Untuk pertanyaan mengenai perencanaan SDM, 16 responden menjawab baik, 5 cukup baik, dan 4 kurang baik. Dalam hal pengorganisasian SDM, 9 menjawab baik, 5 cukup baik, dan 11 kurang baik. Pertanyaan tentang penggerakan SDM menunjukkan 8 jawaban baik, 5 cukup baik, dan 12 kurang baik. Evaluasi SDM mendapatkan 10 jawaban baik, 6 cukup baik, dan 9 kurang baik. Terkait motivasi dari pimpinan, 12 responden menjawab baik, 5 cukup baik, dan 8 kurang baik. Sementara itu, untuk kinerja

karyawan saat ini, 13 menjawab baik, 11 cukup baik, dan hanya 1 orang menjawab kurang baik.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dapat di lihat pada tabel 4 peneliti melakukan studi pendahuluan dengan menyebarkan kuisisioner kepada dua puluh lima karyawan barbeku yasmin sebagai responden dari kuisisioner tersebut. Dari dua puluh lima karyawan yang menjadi responden dan dari berbagai usia dan jabatan karyawan semuanya menjawab kuisisioner peneliti sesuai dengan yang terjadi di lapangan.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Manejemen

Pengertian Manejemen, Manajemen asal katanya dari bahasa Perancis “menegement” yang berarti seni mengatur dan mengelola sesuatu (Winarso, 2020). Kata manajemen dalam bahasa Inggris asalnya kata kerja “manage” yang berarti “mengelola” atau “mengadministrasikan”. Umumnya manajemen digunakan untuk mengatur proses kegiatan dan tindakan agar tujuan yang baik dapat tercapai. Manajemen artinya pengelola dan kepemimpinan dalam istilah (Widiana, 2020).

Teori Manejemen Sumber Daya Manusia

Di bawah ini adalah definisi manajemen SDM menurut Handoko, penarikan, pilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Tujuan manajemen sumber daya Manusia pada dasarnya adalah untuk memberikan pekerjaan yang efektif kepada organisasi untuk mencapai tujuan yang diberikan.

Teori Manejemen strategi

Memahami manajemen strategis saat mencapai tujuan membutuhkan strategi yang tepat untuk mencapai hal ini. Bambang Haryadi (2003): menyatakan bahwa manajemen strategis adalah proses sistematis yang dilakukan oleh manajemen untuk mengembangkan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi strategi untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

Teori Motivasi

Michel J. Jucius (1971) menyebutkan motivasi sebagai kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi mempunyai peranan strategis dalam Kegiatan belajar manusia. Tidak ada yang akan belajar tanpa motivasi.

Teori Kinerja

Menurut Wibowo (2014: 7), kinerja adalah mengenai selesainya suatu tugas dan hasil yang disediakan dalam tugas. Kinerja ini adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan persyaratan kerja (Bangun, 2012: 231). Kinerja ditafsirkan oleh Fahmi (2014:226).

3. Metode

Perspektif Pendekatan Penelitian

Perspektif pendekatan penelitian didefinisikan sebagai jenis kemungkinan untuk menilai masalah, atau disebut perspektif. Kriyantono (2006:48) mendefinisikan

pendekatan ini sebagai proses yang menyediakan objek dan pengalaman. Secara umum, perspektif pendekatan penelitian dibagi menjadi dua kategori.

Pendekatan kuantitatif dan kualitatif, dan jenis pendekatan dalam penelitian ini, menyiratkan bahwa mereka secara kualitatif deskriptif. Kriyantono (2006:56-57) menunjukkan bahwa penelitian menggunakan pendekatan kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang paling dalam melalui pengumpulan data.

Para peneliti dengan pendekatan ini merupakan bagian integral dari data yang berasal dari data, sehingga penelitian ini subyektif dan hasilnya tidak umum. Desain penelitian dapat dirancang secara bersamaan atau sesuai dengan penelitian. Ini juga dapat diubah atau diubah dalam penelitian dan pengembangan sinkron. Menurut Ismawati (2012:90), pendanaan penelitian adalah studi sementara kualitatif yang berupaya menjelaskan penggunaan istilah atau kalimat terpisah berdasarkan kategori untuk menarik kesimpulan. Pendekatan kualitatif mencakup dua tradisi yang mempengaruhi praktik analitik: konstruksi dan kritis. Dalam penelitian ini, metode analisis menggunakan analisis, jadi dalam penelitian ini, kami menggunakan tradisi penting. (kritis) yang dari berasal tradisi pemikiran kritis.

Tempat Penelitian

Lokasi penelitian adalah objek penelitian di mana kegiatan penelitian dilakukan. Menentukan lokasi penelitian harus mempromosikan atau mengklarifikasi lokasi sebagai tujuan penelitian. Adapun dipilihnya BarBeku Yasmin sebagai objek lokasi penelitian karena pada daerah ini belum pernah diadakan penelitian khususnya pada bagian kajian sdm berasal manajemen PT BarBeku Yasmin dan pada lokasi penelitian ini juga sangat sempurna buat di jadikan lokasi penelitian karena ditemukan beberapa permasalahan internal khususnya pada bidang manajemen berbasis sdm yang sangat relevan menggunakan judul berasal penelitian ini yaitu Analisis strategi Manajerial Manajemen sumber Daya Manusia dalam menaikkan Motivasi serta Kinerja Karyawan.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis adalah analisis dari hasil wawancara menggunakan aplikasi NVivo 12 plus. Penggunaan software NVivo 12 plus dapat membantu mengolah berbagai data yang tidak terstruktur dan sangat bervariasi. Melalui software ini, peneliti dapat secara efektif dan efisien dalam proses transkrip hasil kuisioner. Juga wawancara dalam bentuk rekaman audio atau video. Proses transkripsi, misalnya, tanpa membuka program lain secara bersamaan dengan transkrip. Para peneliti dapat mendengarkan catatan selama perangkat lunak persneling NVIVO 12 Plus. Selain itu, peneliti dapat melakukan pengkodean data secara manual atau otomatis melalui peneliti perangkat lunak in NVIVO adalah perangkat lunak untuk analisis data kualitatif dan campuran.

Program ini dapat digunakan untuk menganalisis data tekstual, audio, video, dan gambar yang tidak terstruktur seperti wawancara, kelompok fokus, penelitian, media sosial, dan artikel. majalah. NVivo membantu peneliti kualitatif mengkode dan menganalisis data secara efisien dan efektif. Peneliti dapat menggunakan NVivo untuk menyajikan hasil analisis datanya dalam bentuk tabel, bagan, dan/atau grafik.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian ini di paparkan berdasarkan wawancara, observasi dan dokumentasi yang sudah dilakukan ketika pengambilan data di lokasi penelitian. Wawancara dengan informan berfokus pada masalah yang diselidiki. Bab Diskusi dan hasil penelitian ini menjelaskan berbagai terkait dengan hasil Wawancara pada Juni 2024. Ini diadakan di markas Barbekyasmin di Southerngeland. Banten terkait dengan analisis strategi manajer dalam kaitannya dengan motivasi dan kinerja karyawan. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif.

Konsep Dasar Penelitian Kualitatif Istilah Penelitian Kualitatif adalah studi yang memeriksa dan memahami pentingnya berbagai atribut individu atau kelompok orang terhadap masalah sosial atau kemanusiaan (Creswell, 2009:4). Creswell (2009) lebih lanjut menunjukkan bahwa proses penelitian kualitatif ini mengajukan pertanyaan atau prosedur yang melibatkan pengumpulan data spesifik dari peserta, termasuk analisis data induktif dari topik umum tertentu.

Untuk setiap analisis yang dilakukan peneliti membuat daftar pertanyaan untuk wawancara, pengumpulan data, dan melakukan analisis data yang dilakukan oleh peneliti sendiri dengan menggunakan software Nvivo12 plus untuk dapat mengetahui bagaimana analisis strategi manajerial yang dilakukan oleh pimpinan Barbeku Yasmin dalam upaya untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di Barbeku Yasmin. Adapun alur wawancaranya pertama, membuat pertanyaan kepada dua puluh lima karyawan mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dan permasalahan yang terjadi di lapangan. Kedua, menyusun pertanyaan sesuai dengan aspek variabel dan parameter yang dibuat ketiga, melakukan wawancara secara bertahap kepada empat informan kunci yakni pimpinan Barbeku Yasmin diantaranya manajer program ada satu orang yang menjabat sebagai manajer dua orang, kepala bidang SDM satu orang.

Tabel 1. Data Informan Kunci

Tanggal wawancara	Jabatan Informan
21 Juli 2024	Manajer program Barbeku Yasmin
10 Juli 2024	Manajer Pengadaan/pembelian barang BarBeku Yasmin
12 Juli 2024	Manjer Barbeku Yasmin
26 Juli 2024	Kepala Bidang SDM Barbeku Yasmin

Analisis ini berfokus pada strategi manajerial yang dilakukan oleh pimpinan dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan kemudian di kaitkan dengan unsur rumusan masalah. Adapun tahapan Pengumpulan data ini melibatkan dua fase. Yaitu, 1) pengumpulan data lokal, 2) pengumpulan data penelitian literatur. Untuk itu agar wawancara ini lebih sistematis dan terarah maka peneliti membagi kedalam tiga pembahasan :

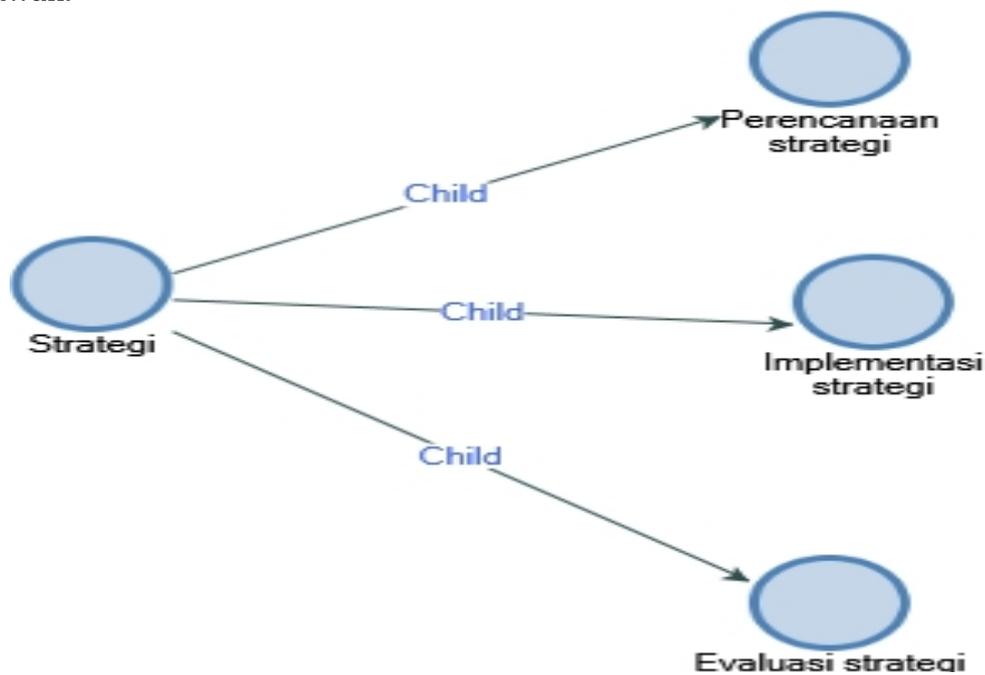
1. Hasil penelitian;
2. Deskripsi identitas penelitian; dan
3. Identitas informan kunci.

Adapun atas permintaan informan yang berasal dari karyawan Barbeku Yasmin itu sendiri meminta agar identitasnya tidak untuk di publish ke dalam penelitian ini.

Menjawab rumusan masalah

1. Bagaimana Strategi manajerial yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan di Barbeku Yasmin?

Adapun jawaban dari rumusan masalah ini berdasarkan wawancara dengan ke empat partisipan bahwasanya pimpinan melakukan strategi manajerial secara umum kepada seluruh karyawan baik di kantor maupun di lapangan. Adapun strategi manajerial yang dibuat adalah seperti pada gambar 4.10 dimana pimpinan membuat perencanaan, kemudian dilakukan implementasi strategi setelah itu dilihat hasil dari strategi apakah sudah efektif atau tidak jika dirasa masih kurang pimpinan akan mengevaluasi kembali strategi SDM yang sudah di terapkan kepada karyawan.



Gambar 1. Aspek Strategi

Perencanaan Strategi: Tahap awal di mana pimpinan menyusun rencana strategis yang bertujuan meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja karyawan. Perencanaan ini mencakup identifikasi kebutuhan, penetapan tujuan, dan penyusunan langkah-langkah untuk mencapai target tersebut.

Implementasi Strategi: Setelah rencana disusun, langkah selanjutnya adalah penerapan strategi tersebut dalam operasional sehari-hari. Pada tahap ini, pimpinan memastikan bahwa semua karyawan memahami tujuan dan tanggung jawab mereka, serta melaksanakan tugas sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan.

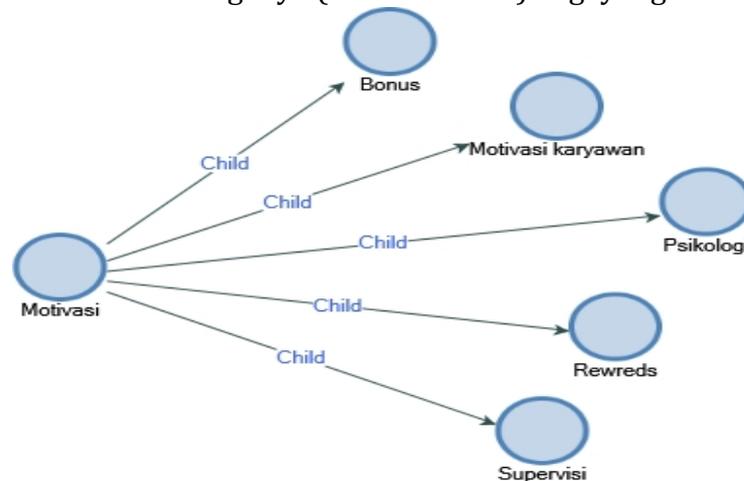
Evaluasi Strategi: Tahap terakhir adalah penilaian efektivitas strategi yang telah diterapkan. Pimpinan mengevaluasi hasil kerja karyawan dan membandingkannya dengan target yang telah ditentukan. Jika strategi yang diterapkan belum mencapai hasil yang diharapkan, pimpinan akan melakukan revisi atau penyempurnaan pada strategi tersebut agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan.

George Steiner (1979) mendefinisikan perencanaan strategis sebagai proses sistematis dalam menentukan tujuan jangka panjang organisasi dan

mengembangkan kebijakan serta rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam konteks perencanaan strategi yang disebutkan, identifikasi kebutuhan, penetapan tujuan, dan penyusunan langkah-langkah merupakan bagian dari proses strategis ini.

2. Bagaimana kegiatan motivasi yang dilakukan oleh pimpinan di PT BarBeku Yasmin?

Pada rumusan masalah ini berdasarkan data hasil wawancara dari ke empat informan peneliti menyatakan semua menyepakati bahwasanya kegiatan motivasi yang dilakukan adalah dengan 1) memberikan bonus ketika ada karyawan yang mampu perform dalam pekerjaannya, kegiatan motivasi selanjutnya yaitu 2) pimpinan memberikan motivasi secara verbal biasanya di buat forum khusus di kantor untuk memberikan motivasi dan apresiasi atau berupa hadiah yang diberikan kepada karyawan, 3) memperhatikan kondisi psikologi karyawan dengan cara di beri ruang untuk melakukan hal-hal yang sifatnya privat seperti urusan keluarga, barbku yasmin juga sering mengadakan gathering karyawan yang mengharuskan karyawannya memabwa keluarganya (istri dan anak) bagi yang sudah menikah



Gambar 2. Aspek motivasi

Bonus: Pemberian bonus kepada karyawan yang menunjukkan performa kerja yang baik menjadi salah satu bentuk motivasi eksternal. Dengan adanya penghargaan ini, karyawan merasa dihargai atas kontribusi dan hasil kerja mereka, sehingga termotivasi untuk terus meningkatkan performa.

Motivasi Karyawan (Verbal dan Apresiasi): Pimpinan sering kali memberikan motivasi secara verbal melalui forum khusus di kantor. Forum ini menjadi wadah untuk memberikan apresiasi dan penghargaan, yang bisa berupa hadiah atau ucapan terima kasih. Pendekatan ini memperkuat hubungan antara pimpinan dan karyawan serta membangun suasana kerja yang positif.

Psikologi: PT BarBeku Yasmin juga memperhatikan aspek psikologi karyawan. Pimpinan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengelola urusan pribadi, seperti masalah keluarga, serta mengadakan kegiatan gathering yang melibatkan keluarga karyawan (istri dan anak bagi yang sudah menikah). Ini menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan memperhatikan kesejahteraan emosional karyawan.

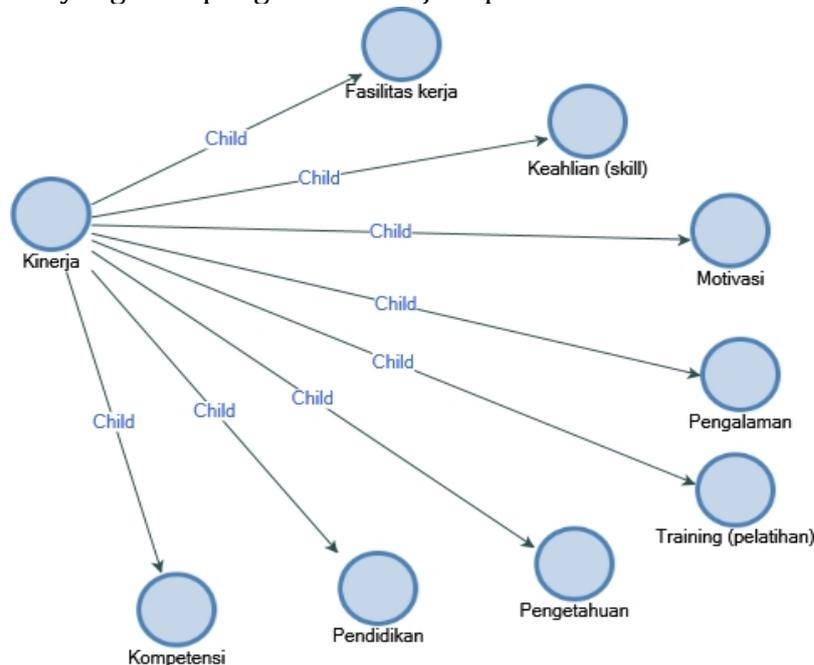
Rewards: Selain bonus, bentuk penghargaan lainnya diberikan dalam berbagai bentuk insentif non-materi. Reward bisa berupa pengakuan atas kinerja, kesempatan promosi, atau fasilitas tambahan yang mendukung kenyamanan kerja. Supervisi: Kegiatan supervisi dilakukan untuk memantau dan membimbing karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Melalui supervisi yang baik, karyawan mendapatkan arahan yang jelas, evaluasi konstruktif, serta motivasi untuk mencapai standar kerja yang diharapkan.

Teori Maslow tentang Hierarki Kebutuhan: PT BarBeku Yasmin memenuhi berbagai tingkat kebutuhan karyawan, mulai dari kebutuhan fisiologis (bonus dan reward), kebutuhan sosial (gathering dengan keluarga), hingga kebutuhan aktualisasi diri (penghargaan dan apresiasi). Hal ini sejalan dengan konsep Maslow tentang pentingnya pemenuhan kebutuhan bertahap untuk memotivasi individu

3. Bagaimana kinerja karyawan di PT BarBeku Yasmin?

Dalam draft wawancara bapak manejer program, SDM dan barbeku menyebutkan bahwa kinerja karyawan barbeku yasmin sudah sangat baik itu di buktikan dengan data yang di pegang oleh kepala bidang sumber daya manusia bapak Nana. Akan tetapi dalam draft wawancara dengan bapak Komarudin menyebutkan bahwa tidak semuanya baik bahkan ada yang menurut bapak Komarudin ini masih di bawah KPI (*Key Performance Indikator*) nilainya untuk itu bapak Komarudin mempunyai pendapat yang berbeda dengan tiga partisipan lainnya.

Adapun hal-hal yang mempengaruhi kinerja seperti di bawah ini



Gambar 3. Aspek Kinerja

Gambar di atas **Meenjelaskan faktor -faktor** yang mempengaruhi kinerja **karyawan** di PT BarBeku Yasmin. Terdapat beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja, di antaranya:

- 1) Fasilitas Kerja: Sarana dan prasarana yang memadai mendukung efektivitas kerja karyawan. Peralatan yang lengkap dan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas.

- 2) Keahlian (Skill): Kemampuan teknis dan keterampilan individu sangat berpengaruh dalam menjalankan tugas dengan baik.
- 3) Motivasi: Faktor motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, dapat menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target perusahaan.
- 4) Pengalaman: Semakin lama seseorang bekerja dan mendapatkan pengalaman di bidangnya, semakin efektif dan efisien cara mereka menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Training (Pelatihan): Pelatihan rutin dan pengembangan keterampilan membantu karyawan untuk terus meningkatkan kompetensi mereka dan beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja.
- 6) Pengetahuan: Wawasan dan pemahaman yang luas mengenai pekerjaan sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan inovasi dalam bekerja.
- 7) Pendidikan: Latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan dapat mempercepat pemahaman tugas serta meningkatkan kinerja individu.
- 8) Kompetensi: Kombinasi dari berbagai keterampilan, pengalaman, dan pendidikan membentuk kompetensi karyawan yang akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja.

Teori Human Capital (Becker, 1964), Becker menekankan bahwa investasi dalam sumber daya manusia, seperti pelatihan dan pendidikan, akan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan faktor pelatihan, pendidikan, dan kompetensi yang ditampilkan dalam diagram

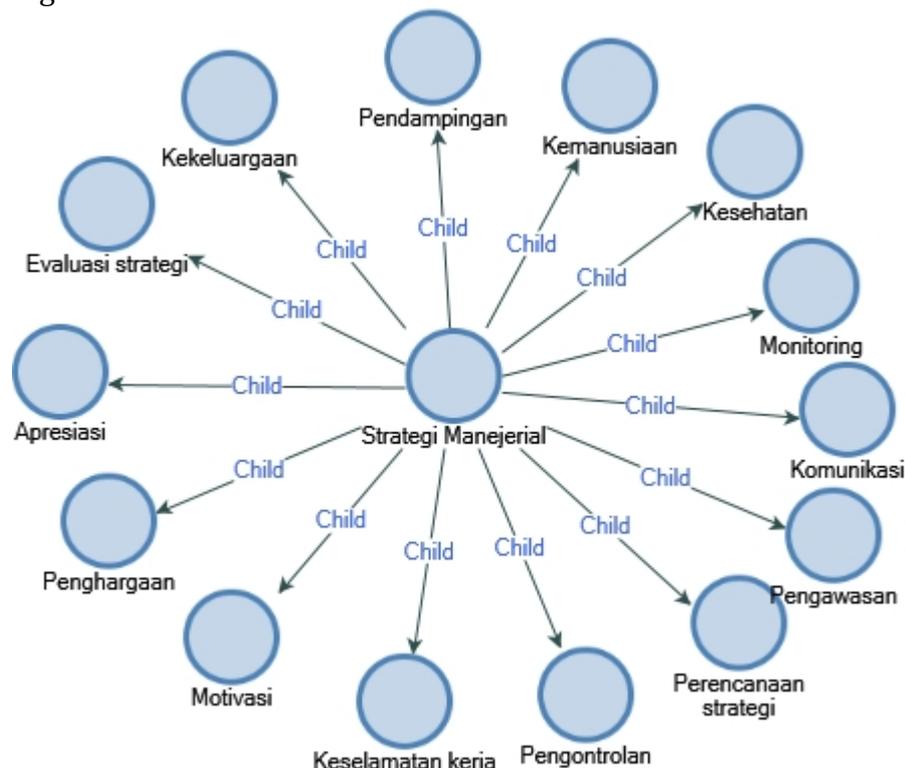
4. Bagaimana strategi manajerial sumber daya manusia dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan pada BarBeku Yasmin?

Pada rumusan masalah nomor empat ini pertanyaannya hampir sama dengan rumusan masalah nomor satu hanya saja nomor empat ini lebih di spesifikasikan strategi apa aja yang dapat membuat meningkatnya kinerja karyawan.

Adapun empat belas indikator yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan menurut ke empat partisipan dalam wawancaranya, diantaranya:

- 1) Pendampingan, karyawan akan selalu di dampingi oleh pimpinan atau senior yang sudah lama bekerja di barbeku yasmin agar karyawan tersebut merasa di rangkul dan diakui oleh para senior dan pimpinanya
- 2) Kemanusiaan, barbeku yasmin sangat memperhatikan hal-hal yang sifatnya kemanusiaan seperti karyawan sakit biasanya pimpinan kalau tidak sibuk menjenguk ke rumah sakit atau ke rumah karyawan sambil membawa bingkisan
- 3) Kesehatan, Barbeku yasmin memperhatikan jaminan kesehatan kepada karyawannya dengan mendaftarkan BPJS Kesehatan untuk semua karyawan dan untuk pembayarannya di subsidi jadi tidak memotong gaji karyawan
- 4) Monitoring, setiap karyawan khususnya yang mengerjakan proyek diluar akan selalu di monitoring oleh pimpinan guna untuk melakukan sesi diskusi bilamana ada karyawan yang perlu saran dari pimpinan
- 5) Komunikasi, Pimpinan dan karyawan seperti tidak ada sekat dalam berkomunikasi tapi tetap menjunjung dan saling menghormati
- 6) pengawasan, setiap karyawan akan dilakukan pengawasan oleh pimpinan baik di kantor maupun dilapangan

- 7) Perencanaan, pimpinan akan memberikan perencanaan harian, mingguan, bulanan biasanya dilakukan pada rapat karyawan
- 8) Pengontrolan, setiap pekerjaan, tingkah laku karyawan baik dilapangan maupun diluar ada pengontrolan oleh pimpinan
- 9) keselamatan kerja, seriap karyawan wajib mematuhi keselamatan kerja yang sudah ditetapkan dalam SOP
- 10) Motivasi, pimpinan akan memberikan motivasi verbal maupun non verbal
- 11) Penghargaan, karyawan yang perform akan di beri penghargaan oleh pimpinan
- 12) Apresiasi, pimpinan akan memberikan apresiasi kepada seluruh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik
- 13) Evaluasi, setiap perencanaan dan rumusan strategi akan dievaluasi guna melihat kondisi manajemen dan budaya organisasi
- 14) Kekeluargaan, manajemen di barbeku yasmin ini menganut sistem budaya kekeluargaan



Gambar 4. Strategi Manajerial Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja

Gambar di atas menampilkan strategi manajerial yang diterapkan di PT BarBeku Yasmin dengan 14 indikator utama yang berkontribusi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Berikut penjelasannya:

- 1) Pendampingan: Memberikan pendampingan oleh pimpinan atau senior membantu karyawan baru merasa diterima dan termotivasi karena mendapat bimbingan langsung.
- 2) Kemanusiaan: Perhatian pada aspek kemanusiaan, seperti menjenguk karyawan yang sakit, membangun rasa empati dan kepedulian, sehingga karyawan merasa dihargai.

- 3) Kesehatan: Memberikan jaminan kesehatan (BPJS) tanpa pemotongan gaji meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas karyawan.
- 4) Monitoring: Melakukan pemantauan terhadap kinerja, khususnya proyek lapangan, membuka ruang diskusi dan perbaikan berkelanjutan.
- 5) Komunikasi: Membuka komunikasi tanpa sekat, tetapi tetap menghormati hierarki, mendorong keterbukaan dan kerja sama tim.
- 6) Pengawasan: Mengawasi aktivitas karyawan di kantor maupun lapangan memastikan tugas dijalankan dengan baik sesuai standar.
- 7) Perencanaan Strategi: Menyusun rencana kerja harian, mingguan, dan bulanan memastikan semua pihak memiliki arah yang jelas.
- 8) Pengontrolan: Melakukan pengontrolan terhadap perilaku dan pekerjaan memastikan pelaksanaan sesuai SOP.
- 9) Keselamatan Kerja: Menerapkan standar keselamatan kerja yang ketat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
- 10) Motivasi: Memberikan dorongan verbal dan non-verbal membuat karyawan tetap bersemangat dalam bekerja.
- 11) Penghargaan: Mengapresiasi karyawan yang berprestasi meningkatkan motivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja.
- 12) Apresiasi: Memberikan pengakuan terhadap kontribusi karyawan, baik dalam bentuk pujian atau insentif.
- 13) Evaluasi Strategi: Melakukan evaluasi rutin memastikan efektivitas strategi dan memperbaiki kekurangan.
- 14) Kekeluargaan: Membangun budaya kerja berbasis kekeluargaan meningkatkan solidaritas dan kenyamanan dalam tim.

Teori Maslow (1943) Hierarki kebutuhan Maslow menunjukkan bahwa motivasi dipicu oleh pemenuhan kebutuhan, mulai dari:

- 1) Kebutuhan Fisiologis: Gaji dan jaminan kesehatan
- 2) Kebutuhan Keamanan: Keselamatan kerja, pengontrolan, dan pengawasan.
- 3) Kebutuhan Sosial: Kekeluargaan dan komunikasi.
- 4) Kebutuhan Penghargaan: Apresiasi dan penghargaan.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri: Pendampingan dan pengembangan potensi.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan **diskusi** yang **dijelaskan dalam Bab IV, hasil penelitian** dapat **ditampilkan** sebagai **berikut**:

1. Strategi manajerial yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan di Barbeku Yasmin pimpinan melakukan strategi dengan cara perencanaan strategi, implmentasi srategi, evaluasi strategi.
2. Kegiatan motivasi yang dilakukan oleh pimpinan di PT barbeku Yasmin yaitu dengan cara memberikan bonus, reaward, memperhatikan psikologi karyawan, motivasi verbal, dan melakukan supervisi kepada karyawan yang ditugaskan diluar kota.
3. Kinerja karyawan di PT barbeku Yasmin pimpinan mengungkapkan bahwa kinerja karyawan di barbeku yasmin sudah sangat baik.
4. Strategi manajerial sumber daya manusiaa dapatt meningkatann motivasii kerjaa dann kinerjaa karyawann pada barbeku Yasmin yaitu dengan cara memberikan perlindungan, kontrol, keselamatan kerja, jaminan kesehatan,

penghargaan apresiasi, budaya kekeluargaan, pendampingan, kemanusiaan, pengawasan, komunikasi, perencanaan strategi, monitoring, motivasi, apresiasi

6. Daftar Pustaka

- Airyq, I. M., Hubeis, A. V. S., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 285–295. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.285>
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja (Penelitian literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Attoilah. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia karyawan commanditaire vennootschap dalam meningkatkan efektivitas kinerjanya. *Journal IV*, 68–83.
- Hartinah, S. (2011). Model kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK Negeri. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 17(1), 12–28. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v17i1.4>
- Insan, A. N., Asnawar, A., Nur, M., & Masmarulan, M. (2023). Green human resources management on turnover intentions mediated by work environment employees. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 208–219. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.2023.v13i1.014
- Iskandar, D. (1998). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1), 23–31.
- Sembiring, J. M., & Fatihudin, D. (n.d.). *Manajemen strategi dari teori ke praktek*. Manuscript. www.google.com
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan. *Ekonomi dan Keuangan*, 16(4), 391–408.
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan (*Human Resource Management strategies in improving the quality of employee performance*). *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Manajemen*, 3(3), 720–729.
- Lutfia, L., Akilie, A. H., Medira, S., & Charli, C. O. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Diperon Kelapa Sawit Brama Kumbara Pasaman Barat. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(2), 18–32. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v3i2.1574>
- Ma'ruf, C. U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT Nirha Jaya Teknik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Mittra Candana, D., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Determinasi kinerja karyawan dan produktivitas kerja: Analisis profesionalisme dan pelatihan (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 4(2), 665–674. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i2.1638>
- Muliadi, D., & Leman, W. (2021). Peningkatan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada

- Kantor Desa Cilebut Kabupaten Bogor, Jawa Barat). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Ningrum, H. F., Iskandar, Y., & Akbar, B. M. B. (2020). Strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT XYZ. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*, 4(3), 74–83.
- Rahmah, H., & Batubara, C. (2023). Analisis strategi manajemen personalia dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada perbankan syariah di Indonesia. *Unspecified Journal*.
- Ridha, C. W., & Wijaya, C. (2020). Analisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam fenomena bottle-neck Pamen Polri. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JIANA)*, 18(2), 24–35. <https://doi.org/10.46730/jiana.v18i2.7927>
- Riyadi. (n.d.). Rekayasa kepemimpinan dalam birokrasi: Suatu paradigma membentuk perilaku birokrasi. *Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur*, 247–264.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., et al. (2021). Kinerja karyawan. *Unspecified Journal*.
- Zaky, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada industri manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 89–95. Retrieved from <https://etheses.uinsgd.ac.id/67551>