

The Role Of Human Resource Management In Improving The Performance Of Employees Of PT Adiva Mohara Indonesia Service Company

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa PT Adiva Mohara Indonesia

Achmad Aldi Fikri^{1*}, Suroso², Flora Patricia Anggela³, Benny Gunawan⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3,4}

achmadaldifikri@gmail.com¹, suroso@ubpkarawang.ac.id², floraanggela@ubpkarawang.ac.id³, benny.gunawan@ubpkarawang.ac.id⁴

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate how PT Adiva Mohara Indonesia's human resource management functions from a management economics standpoint, as well as how it contributes to increased employee performance within the company. This study employed a qualitative methodology that included documentation from the research object, interviews, and library research. The analysis's findings indicate that PT Adiva Mohara Indonesia's role in human resource management has three primary, highly significant roles: those of administration, operations, and strategy. These roles demonstrate the positive impact of HRM on enhancing employee performance.

Keywords: MSDM, Employee performance, Service Company.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana fungsi manajemen sumber daya manusia PT Adiva Mohara Indonesia dari sudut pandang ekonomi manajemen, serta bagaimana hal itu berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif yang mencakup dokumentasi dari objek penelitian, wawancara, dan penelitian kepustakaan. Temuan analisis menunjukkan bahwa peran PT Adiva Mohara Indonesia dalam manajemen sumber daya manusia memiliki tiga peran utama yang sangat signifikan: peran administrasi, operasi, dan strategi. Peran-peran ini menunjukkan dampak positif MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: MSDM, Kinerja karyawan, Perusahaan Jasa

1. Pendahuluan

Pengolahan sumber daya manusia melalui perencanaan analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, evaluasi kinerja kerja, dan pemberian penghargaan yang transparan dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya manusia, atau MSDM. Perusahaan memiliki komitmen yang kuat untuk berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk memenuhi tuntutan tanggung jawab yang ada dan, yang lebih penting, untuk menghadapi masalah di masa mendatang. Pengalaman telah menunjukkan bahwa, bahkan dengan prosedur orientasi yang sangat menyeluruh, individu mungkin tidak dapat melakukan pekerjaan mereka dengan standar yang memuaskan saat ini. Ini menyiratkan bahwa pekerja, khususnya yang baru direkrut, masih memerlukan pelatihan di berbagai bidang yang terkait dengan kegiatan yang ditugaskan kepada mereka.

Karena selalu ada ruang untuk perbaikan dalam hal peningkatan produktivitas kerja, bahkan profesional yang berkualifikasi tinggi harus terus memperluas pengetahuan, keterampilan, dan bakat mereka. Tidak boleh ada kebiasaan kerja yang buruk atau kurang efektif yang perlu diubah jika seseorang ditugaskan pada suatu pekerjaan di lingkungan yang baru. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dari setiap bisnis. Meskipun suatu

perusahaan mungkin memiliki visi dan tujuan untuk mencapai tujuan bersama, manajemen yang efektif tetap diperlukan untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Penelitian ini membahas manajemen sumber daya manusia di PT Adiva Mohara Indonesia yang bergerak di bidang jasa percetakan banner, sablon, printing kaos, aksesoris lainnya yang beralamatkan di Jl. Arif Rahman Hakim No.06 Karawang Kulon, Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten karawang, Provinsi Jawa Barat 41314.

Fenomena yang sedang di hadapi oleh seluruh karyawan perusahaan jasa ialah tidak jauh dari persoalan penambahan jam kerja yang tidak sesuai, karyawan banyak mengeluhkan akan hal tersebut tidak hanya di perusahaan yang peneliti lakukan akan tetapi hampir di seluruh perusahaan yang bergerak di bidang jasa apapun, baik jasa percetakan, jasa pengantaran barang cepat, jasa cuci baju, maupun jasa transportasi. Ini yang menarik penulis bahas agar menjadi reverensi bagi perusahaan-perusahaan jasa di indonesia, berikut dibawah ini table kerja pada perusahaan PT Adiva Mohara Indonesia pada tahun 2024 :

Table 1. Kinerja Bulan Januari 2024 – Juni 2024

No	Nama Barang	Vol	Target Produksi	Produksi	Target Kinerja	
					Tercapai	Tidak Tercapai
Januari 2024						
1.	Banner	50.000	15.000	10.000		√
2.	Print Kaos	20.000	10.000	5.000		√
3.	Kalender	10.000	5.000	5.000	√	
4.	Setiker	100.000	40.000	20.000		√
Febuari 2024						
1.	Banner	40.000	15.000	10.000		√
2.	Print Kaos	15.000	10.000	5.000		√
3.	Kalender	5.000	5.000	5.000	√	
4.	Setiker	80.000	40.000	20.000		√
Maret 2024						
1.	Banner	30.000	15.000	10.000		√
2.	Print Kaos	10.000	10.000	5.000		√
3.	Kalender	500	500	500	√	
4.	Setiker	60.000	40.000	20.000		√
April 2024						
1.	Banner	20.000	15.000	10.000		√
2.	Print Kaos	5 000	5.000	5 000	√	
3.	Kalender	100	100	100	√	
4	Setiker	40.000	40.000	20.000		√
Mei 2024						
1.	Banner	10.000	10.000	10.000	√	
2.	Print Kaos	20.000	20.000	5.000		√
3.	Kalender	30.000	30.000	10.000		√
4.	Setiker	20.000	20.000	20.000	√	
Juni 2024						
1.	Banner	80.000	15.000	10.000		√
2.	Print Kaos	5.000	5.000	5.000	√	
3.	Kalender	15.000	15.000	15.000	√	

4.	Setiker	15.000	15.000	15.000	√
----	---------	--------	--------	--------	---

Berdasarkan table diatas terdapat peningkatan valume kinerja karyawan demi meningkatkan target perusahaan di PT Adiva Mohara Indonesia yang mana data tersebut memiliki peningkatan kinerja karyawan karna masa tahun Pemilihan Presiden, Pemilihan Legislatif dan masa Pemilihan Kepala Daerah pada tahun 2024, maka dari itu penulis tertarik untuk membahas persoalan *Over Time* kinerja di perusahaan tersebut.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dimana masih terdapat masalah penambahan jam kerja yang kurang efektif dan efisien adapun rumusan masalah penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan memberi solusi sebagai berikut:

1. Bagaimana Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Adiva Mohara Indonesia ?

2. Tinjauan Pustaka

Mengembangkan, merekrut, dan mempertahankan staf yang produktif merupakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia (MSDM), serangkaian inisiatif organisasi. Selain memikirkan cara menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien, manajer memiliki tanggung jawab penting dalam mendorong individu dalam bisnis untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kemampuan untuk memberikan manajemen perusahaan tingkat kepuasan kerja tertinggi, pada kenyataannya, telah berkembang menjadi tujuan utama SDM. Kemampuan ini juga dapat berdampak jangka panjang pada nilai perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya, Edison Emron dkk. (2020:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai manajemen yang berfokus pada optimalisasi kapasitas pekerja atau anggota melalui berbagai tindakan strategis. Sumber daya manusia, menurut beberapa sudut pandang, adalah kegiatan manajemen yang mencakup penggunaan, pertumbuhan, evaluasi, dan pembayaran orang-orang sebagai anggota yang berbeda dari suatu perusahaan atau perusahaan komersial (Sadili Samsudin, 2019:22).

Tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya disebut dengan istilah kinerja dalam bahasa inggris adalah (*performance*), *job performance*, *real performance*, atau *performance level*. Kinerja bukanlah sekadar sifat individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan revolusi dalam keterampilan atau kemampuan. Sinambela dkk. Dalam buku Donni (2019: 178) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan ditentukan oleh kapasitasnya dalam menyelesaikan tugas tertentu. Kapasitas karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya akan meningkat secara signifikan, oleh karena itu kinerja menjadi sangat penting.

Pandangan lain berpendapat bahwa istilah "kinerja" berasal dari bahasa Indonesia dan berasal dari akar kata "kerja", yang berarti pencapaian dalam bahasa asing yang juga berarti hasil kerja. Kinerja suatu perusahaan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan yang ditetapkan. Berbagai definisi kinerja karyawan diajukan berdasarkan pendapat para ahli dan merupakan pelengkap dari pekerjaan yang telah diselesaikan atau diciptakan oleh pekerja. Hasil tersebut didokumentasikan secara akurat untuk memungkinkan evaluasi yang tepat terhadap tingkat kinerja yang seharusnya dicapai berdasarkan kejadian.

Kinerja karyawan menurut Sigian dalam buku Elvie (2018:73) merupakan hasil dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan ketersediaan waktu. Agar kinerja karyawan dapat menjadi hasil terbaik yang dapat dicapainya dalam melaksanakan pekerjaannya, maka kinerja harus memperhitungkan waktu, bakat, pengalaman, dan kesungguhannya.

1. Kriteria Kinerja Pegawai

Ada beberapa kriteria yang membentuk kinerja karyawan. Ada tiga faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan, menurut Schuler dan Jackson dalam buku Donni (2019:180), seperti :

a. Sifat

Penilaian kinerja didasarkan pada penekanan sifat pribadi seorang karyawan, bukannya berfokus pada pencapaian atau kekurangan seorang karyawan di tempat kerja.

Kriteria berbasis sifat berpusat pada kualitas pribadi karyawan; kriteria ini tidak membahas prestasi atau kekurangan karyawan di tempat kerja; Sebaliknya, kriteria ini menyoroti sifat karyawan.

b. Perilaku

Cara kerja merupakan penekanan utama kriteria perilaku. Persyaratan ini sangat penting untuk posisi yang mengharuskan komunikasi langsung dengan rekan kerja. Misalnya, seberapa sopan dan santun anggota staf tersebut.

c. Hasil

Dengan semakin meningkatnya fokus pada produktivitas dan daya saing global, kriteria berbasis kinerja semakin populer. Alih-alih menekankan bagaimana sesuatu dicapai atau diproduksi, kinerja ini berfokus pada apa yang telah diproduksi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun Faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan, mengutip Mathis dan Jackson dalam buku Donni (2019:180-181), antara lain :

a. Kemampuan individual

Faktor kepribadian, minat, dan keterampilan. Pengetahuan, bakat, keterampilan interpersonal, dan kemampuan teknis seseorang membentuk tingkat keterampilan mereka. Jadi, jika seorang karyawan memiliki tingkat keterampilan yang kuat, ada kemungkinan mereka akan berkinerja baik.

b. Usaha yang dicurahkan

Etos kerja, kehadiran, dan motivasi karyawan merupakan contoh dari usaha keras mereka. Motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sukses ditunjukkan dari tingkat usaha mereka. Usaha yang minim tidak akan menghasilkan hasil yang memuaskan, meskipun orang tersebut kompeten untuk melakukan tugas tersebut.

c. Lingkungan Organisasional

Teknologi, manajemen, pelatihan, dan pengembangan merupakan beberapa fasilitas yang ditawarkan perusahaan kepada stafnya dalam lingkungan organisasi.

Menurut Sutermeister dalam buku Donni (2019:181) aspek-aspek yang mempengaruhi pekerja adalah: keadaan fisik dan tuntutan fisiologis, kebutuhan sosial, keinginan egois, dorongan, bakat, keahlian, pengalaman, pendidikan, pelatihan, minat, dan watak.

3. Meningkatkan Kinerja Pegawai

Perlu ada peningkatan kinerja karyawan. Sebuah tim dapat berkembang dengan cepat dan berkelanjutan dengan menganalisis pencapaian dan kesalahannya. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan ide dasar tetapi penting.

Tyson dan Jackson dalam buku Donni (2019:183) menyatakan, ada 4 tahap dalam rencana kerja meningkatkan kinerja, yaitu :

- a. Saat tim menyelesaikan aktivitas yang telah dikerjakan secara kolektif, identifikasi variabel penting yang telah berkontribusi terhadap keberhasilan tim dan tugas yang menghambatnya.
- b. Memilih kriteria keberhasilan yang berguna dan menghilangkan kriteria yang tidak penting.
- c. Putuskan bagaimana kriteria tersebut harus disesuaikan dan bagaimana mengesampingkan kriteria lainnya.
- d. Menganalisa faktor ini baik secara Individu maupun kelompok.

4. Indikator Kinerja

Mengutip Mathis dan Jackson dalam buku Elvie (2018:74) menjelaskan, indikator kinerja yaitu ada 4, antarlain ialah ;

a. Kualitas kerja

Merupakan tanggung jawab karyawan untuk meningkatkan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan, oleh karena itu diperlukan tenaga kerja karyawan yang berkualitas.

b. Kuantitas kerja

Karena pertumbuhan globalisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap persaingan perdagangan, beban kerja suatu perusahaan menjadi krusial, dan seorang pimpinan atau pemimpin harus mempertimbangkan kuantitas kerja karyawan agar dapat memenuhi tujuan perusahaan.

c. Waktu kerja

kapasitas organisasi untuk mengawasi jam kerja yang dianggap paling produktif dan berhasil di semua tingkatan manajemen. Jam kerja karyawan berfungsi sebagai dasar untuk menyelesaikan tugas atau menyediakan layanan yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Kerja sama

Kerjasama adalah hubungan jangka panjang yang membuat semua pihak terlibat dalam melaksanakan berbagai tugas. Kerjasama adalah kesepakatan untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kerangka Berfikir

3. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif dan deskriptif. Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi, telaah pustaka, observasi, dan wawancara. Dalam proses pemilihan informan, sampel dipilih dengan purposive sampling dengan mempertimbangkan faktor-faktor tertentu (Sugiyono, 2017: 85).

Data dikumpulkan melalui telaah pustaka untuk mendapatkan informasi tentang taktik komunikasi internal dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan isu penelitian komunikasi internal, serta melalui wawancara mendalam dengan informan.

Dalam penelitian ini digunakan metode triangulasi keabsahan data. Pendekatan verifikasi kebenaran data disebut triangulasi, yaitu membandingkan atau memeriksa hal lain selain data itu sendiri. Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan mentalitas fenomenologis multiperspektif. Menurut Simamora dan Andika (2022), triangulasi dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu. Hal ini menunjukkan bahwa proses penarikan kesimpulan yang tegas memerlukan pertimbangan dari beberapa sudut pandang yang berbeda..

Tujuan triangulasi sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menjamin keabsahan dan kebenaran data. Penelitian ini mengumpulkan data dari berbagai sudut pandang dengan memanfaatkan informan, atau jenis sumber data lainnya. Hal ini memperkuat temuan penelitian dengan menjamin bahwa data yang dikumpulkan dapat diperkuat dan dikuatkan dari berbagai sudut, sehingga memungkinkan pemahaman yang lebih menyeluruh dan Valid.

Lokasi peneliti yang dilakukan penelitian ini ialah PT. Adiva Mohara Indonesia, Adapun data yang digali dalam penelitian ini adalah dari data utama yang berupa wawancara kepada 4 informan yang bekerja di PT. Adiva Mohara Indonesia serta data tambahan yang berupa dokumen-dokumen pendukung.

Pedoman Wawancara

Judul penelitian : Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa PT. Adiva Mohara Indonesia

Lokasi penelitian : Jl. Arif Rahman Hakim No.06, Karawang Kulon, Karawang Barat, Karawang.

Peneliti : Achmad Aldi Fikri

Dosen pembimbing : 1. Suroso, S E, M M.

2. Flora Patricia Anggela, S.E, M.M.

Daftar pertanyaan :

NO	PERTANYAAN
1	Bagaimana manajemen yang ada di PT. Adiva Mohara Indonesia ini?
2	Dalam penerapan manajemen yang saat ini dilakukan, apa saja hambatan dalam manajemen yang sering terjadi di perusahaan?
3	Upaya apa yang dilakukan oleh perusahaan ataupun tim ketika ada pekerjaan dalam melakukan kegiatan <i>over time</i> ?
4	Apakah setiap manajemen yang diterapkan pada perusahaan tersampaikan dengan baik ?
5	Bagaimana cara atau solusi perusahaan agar Manajemen waktu pada perusahaan bisa diterapkan dengan baik?
6	Apa harapan anda dalam penerapan manajemen agar perusahaan dapat mencapai tujuan Bersama dengan memaksimalkan efektivitas waktu jam kerja ?

4. Hasil Dan Pembahasan

Setelah melakukan observasi, penelitian, dan wawancara di PT Adiva Mohara Indonesia, kami dapat mengetahui lebih jauh tentang fungsi manajemen sumber daya manusia serta strategi (kecenderungan) untuk meningkatkan kinerja pekerja. Berdasarkan justifikasi sebelumnya dan cara merumuskan isu terkini, peneliti telah melakukan beberapa kali diskusi berikut.

1. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Adiva Mohara Indonesia

Menemukan sumber daya manusia yang kompeten dan siap pakai merupakan tantangan besar bagi bisnis, terutama dalam hal teknologi dan manajemen. Daya saing, efisiensi, dan produksi perusahaan akan menurun jika masalah SDM ini tidak diatasi. Oleh karena itu, salah satu tujuan dan rencana perusahaan adalah memajukan teknologi, memprofesionalkan manajemen sumber daya manusia, dan meningkatkan hasil melalui kinerja karyawan yang lebih baik.

Uraian di atas memperjelas betapa pentingnya sumber daya manusia bagi operasi perusahaan, karena manusia adalah solusi untuk setiap masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk mengatasi berbagai masalah yang berkaitan dengan pekerja, buruh, manajer, dan semua pekerja lain yang membantu semua operasi perusahaan atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan untuk dirinya sendiri.

2. Bagaimana Hambatan Atau Kendala Yang Dihadapi Pada PT Adiva Mohara Indonesia

PT Adiva Mohara Indonesia memiliki tantangan dan keterbatasan dalam hal peningkatan kinerja karyawan melalui manajemen sumber daya manusia. Karyawan PT Adiva Mohara Indonesia menemukan bahwa jam kerja mereka tidak sesuai dengan perjanjian sebelumnya, yang menjadi hambatan bagi kemampuan mereka untuk bekerja dengan baik. Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa jam kerja yang diberikan kepada karyawan tidak

mematuhi pedoman jam kerja sebelumnya setelah mewawancarai informan pendukung ke 3, yaitu pekerja PT Adiva Mohara Indonesia.

Pernyataan yang dibuat oleh informan pendukung dari ketiga karyawan tersebut mengklaim bahwa waktu pulang karyawan didasarkan pada tujuan yang mereka capai pada hari itu. Misalnya, karyawan masuk kerja pukul 08.00 dan pulang pukul 17.00, tetapi pada kenyataannya, ini tidak terjadi karena tujuan dan tugas perusahaan belum terpenuhi atau selesai pada hari itu.

Senada dengan majager Informan Kunci ke 2 PT. Adiva Mohara Indonesia saat di konfirmasi oleh penulis bahwa penambahan jam kerja acapkali di butuhkan demi target produksi harian tercapai, namun tidak setiap hari penambahan waktu kerja ini berlangsung ada saatnya karyawan pulang saat sebelum jam kerja artinya ketika tidak ada lagi orderan yang masuk para karyawan di pulangkan sebelum jadwalnya.

Berbeda dengan perkataan Informan Utama ke 1 pemilik / owner percetakan PT Adiva Mohara Indonesia saat di wawancarai oleh penulis pemilik perusahaan percetakan ini enggan memberi jawaban malah mempersilahkan penulis untuk mengkonfirmasi kepada Informan Kunci ke 2 manager di perusahaan percetakan tersebut. Hal-hal seperti ini harus diimbangi dengan lebih banyak waktu istirahat dan konsumsi langsung, yang umumnya meningkatkan kebugaran pekerja. Dan hal-hal seperti itulah yang menyebabkan karyawan menjadi kurang fokus saat bekerja, serta yang mencegah orang meningkatkan kinerja mereka di dalam perusahaan, yang mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan yang kurang ideal.

3. Bagaimana Solusi pada Hambatan atau Kendala yang dihadapi pada PT Adiva Mohara Indonesia

Agar karyawan lebih bugar dan lebih mampu fokus pada pekerjaan, peneliti menyarankan untuk memberikan lebih banyak waktu istirahat dan makanan tambahan bagi mereka yang bekerja dengan shift yang lebih panjang. Hal ini akan membantu PT Adiva Mohara Indonesia mengatasi kesulitan yang dihadapinya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, berikan gaji kepada karyawan yang sering bekerja lebih lama setelah kembali ke rumah untuk mendorong semangat dan produktivitas yang lebih tinggi. Kinerja karyawan niscaya akan meningkat dengan solusi seperti itu, dan tujuan bisnis akan tercapai dengan efektif dan efisien.

Selain itu penulis akan memberikan apresiasi kepada pemilik percetakan ini di karenakan manajemen perusahaan tersebut juga mempertimbangkan kerohanian yang mana sebelum melakukan aktifitas di pagi hari para karyawan di perusahaan tersebut melakukan serangkaian doa bersama dan mengaji Al-quran. Hal ini penting dan menjadi sebuah contoh yang baik tidak hanya mementingkan aspek keselamatan kerja dan kepentingan perusahaan memberikan service terbaik pada customer (*Hablumminannas*) juga meningkatkan ketaqwaan karyawan melalui mengaji Al-quran (*Habluminallah*).

4. Penutup Kesimpulan

Inti Kesimpulan yang dapat kita ambil dari penelitian tentang manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Adiva Mohara Indonesia adalah bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dan berdampak positif. Temuan analisis berikut ini menunjukkan kesimpulan tersebut.:

1. Implementasi pemberian kompensasi, penambahan jam istirahat dan memberikan makan untuk karyawan yang *Over Time* kerja yang dilakukan oleh Perusahaan PT Adiva Mohara Indonesia atau dikenal sebagai nama Adiva Printing & Percetakan ini harus memiliki hati nurani kepada Sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut guna terciptanya manajemen Sumber daya manusia yang efektif dan efisien.
2. Hambatan dalam manajemen kinerja yang ada pada PT Adiva Mohara Indonesia ini adalah

masalah penambahan jam kerja, hambatan ini terjadi akibat meningkatnya permintaan konsumen karna masuk pada tahun Pemilihan Presiden (PILPRES), Pemilihan Legislatif (PILEG) dan Pemilihan Kepala Daerah (PILKADA)

3. Upaya yang dilakukan PT Adiva Mohara Indonesia untuk mengantisipasi penambahan jam kerja adalah harus memberikan penambahan jam istirahat, memberikan makanan tambahan dan memberikan kompensasi kepada para karyawan.

Saran

Penelitian yang dilakukan di PT Adiva Mohara Indonesia menghasilkan rekomendasi berikut yang mungkin berguna di masa mendatang dan saat ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1. Temuan peneliti menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pekerja, PT Adiva Mohara Indonesia harus terus memanfaatkan manajemen sumber daya manusia.
2. Berdasarkan hasil penelitian, PT Adiva Mohara Indonesia menghadapi sejumlah tantangan yang dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk membahas tantangan tersebut dan mencari solusi bersama yang dapat membantu menyelesaikannya, sehingga karyawan dapat mengatasi tantangan tersebut dan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja.
3. Agar dapat memberikan hasil temuan yang lebih dapat diandalkan, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitiannya mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pekerja, dan tidak terbatas pada apa yang ditunjukkan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Edison Dkk, 2020, *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke dua. Bandung : Alfabeta
- Elbadiansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Malang: CVIRDH.
- Martis dan Jackson, 2019 *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat
- Maharani, D. (2019). Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya Perusahaan terhadap kualitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan cikijing kabupaten majalengka. *Dinamika governance: jurnal ilmu administrasi negara*, 9(2), 101-110.
- Martis dan Jackson dlm Buku Elvie, 2019 *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan praktek manajemen sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343-356.
- Samsudin Sadili, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke tiga. Bandung : Penerbit Pustaka Setia
- Sinambela Dkk, 2019, *Kinerja Pegawai : Teori pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Siagian Sondang P, 2018, *MSDM : Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Scular dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Buku 2. Jakarta : Salemba Empat
- Sutermeister dalam Buku Donni (2019 : 181) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kariawan*
- Sugiono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta, CV.
- Simamora, S. L., & Andika, D. (2022). Strategi Komunikasi Orangtua Siswa SD dalam Mendampingi Anak Belajar Masa Pandemi (Studi Kasus Orangtua Siswa SD Annur dan Mts Arahman Depok). *MUKASI: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(3), 238–253. <https://doi.org/10.54259/mukasi.v1i3.1087>
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan konstruksi. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 16(1), 27-34.
- Siagian, S. (1994). *Perusahaan, Kepemimpinan, Perilaku Administrasi*. Jakarta: CV. HajiMas Agung.
- Soemohadiwidjojo, A. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI (Key Performance Indicator)*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Group).
- Tyson dan Jackon dalam Buku Donni (2019 : 185) *Empat tahap dalam Rencana Kinerja*
- Veithzal, R. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.