

The Role of Human Resource Management (Msdm) in Improving Employee Performance of PT.ABC

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT.ABC

Wahyu Puspitasari

Universitas Semarang

wahyupuspitasari@usm.ac.id

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This research is related to the implementation of the role of human resource management (HRM) in improving the performance of team members at PT ABC. Human Resource Management itself is the development of human resources that carry out planning, implementation, recruitment, training, career development of team members, and initiatives for organizational development. The purpose of this study is to explain the implementation and execution of the role of human resource management (HRM) related to the performance of team members at PT ABC. This study used a qualitative research approach. Data collection techniques were carried out by direct observation in the field. This research uses data collection techniques through observation and interviews. Based on this research, it is known that HRM implemented by PT ABC consists of HR planning, job analysis, recruitment and selection, appointment and placement of team members, orientation, training and compensation development, performance appraisal, team member careers, and termination of employment. Thus, the implication of this research is that HRM practices have a relationship with improving the performance of team members and the performance of PT ABC. Thus, the existence of HR practices at PT ABC has a great influence on the development of team members' performance and the quality of PT ABC.

Keywords: *Human Resource Management (HRM), Team Member Performance, Development, Quality, PT ABC*

ABSTRAK

Penelitian ini terkait dengan implementasi peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja anggota tim pada PT ABC. Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri merupakan pengembangan sumber daya manusia yang melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir anggota tim, dan inisiatif untuk pengembangan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan implementasi dan pelaksanaan peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) terkait dengan kinerja anggota tim pada PT ABC. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi langsung di lapangan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa MSDM yang diterapkan oleh PT ABC terdiri dari perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan anggota tim, orientasi, pelatihan dan pengembangan kompensasi, penilaian kinerja, karir anggota tim, dan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, implikasi dari penelitian ini adalah praktik MSDM memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja anggota tim dan kinerja PT ABC. Dengan demikian, keberadaan praktik SDM di PT ABC memiliki pengaruh yang besar terhadap pengembangan kinerja anggota tim dan kualitas PT ABC.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Kinerja Anggota Tim, Pengembangan, Kualitas, PT ABC

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu

faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Di era globalisasi saat ini, dunia telah mengalami perkembangan yang cukup pesat,

Perkembangan tersebut telah membawa banyak perubahan pada berbagai aspek kehidupan. Salah satunya adalah aspek bisnis dan manajemen di Indonesia juga mendapat dampak dari globalisasi. Segala hal dituntut untuk mampu bersaing dalam berbagai aspek, baik ekonomi, teknologi, ilmu pengetahuan dan juga sumber daya manusia. Perusahaan/organisasi yang dulunya hanya bersaing di tingkat lokal, regional atau nasional, kini harus bersaing dengan perusahaan lain dari seluruh dunia atau luar negeri. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus meningkatkan kualitas perusahaannya agar dapat bersaing dengan perusahaan global. Perusahaan harus mampu bekerja lebih baik untuk menghasilkan barang atau jasa yang berkualitas tinggi dengan harga yang terjangkau. Di pasar global untuk meningkatkan daya saing, produk yang dihasilkan harus berkualitas tinggi.

Menurut (Asriyanti et al., 2024) , Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting bagi suatu perusahaan. Semua perilaku manusia pada hakikatnya berorientasi pada tujuan (Cirebon et al., 2023) . Dapat dikatakan bahwa perilaku seseorang pada umumnya akan didorong oleh keinginannya untuk mencapai suatu tujuan dalam hidupnya. Pada dasarnya peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang penting. Karena praktik SDM ini merupakan faktor utama yang menentukan perkembangan suatu perusahaan/organisasi, yaitu sebagai penggerak dalam mencapai tujuan suatu perusahaan/organisasi. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang efektif dan perusahaan harus mampu mengelola serta memberdayakan karyawannya dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diyakini berperan dalam pengelolaan SDM dalam kegiatan perusahaan untuk mengelola karyawannya. Pengelolaan SDM dimulai dari rekrutmen yang meliputi perencanaan SDM, analisis jabatan yang menentukan pekerjaan dan jabatan yang akan dipilih serta mengikuti pelatihan dan mengembangkannya. Penilaian kinerja meliputi pemberian kompensasi dan pembaharuan yang terkait dengan masa pensiun dan pemutusan hubungan kerja. Pengelolaan SDM harus dapat meningkatkan kualitas suatu perusahaan yang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja dalam perusahaan tersebut (Garini & Rahman, 2024) .

Pengertian SDM adalah mempunyai jenis tugas yang berkaitan dengan usaha yang bertujuan untuk memiliki, melatih, mengembangkan, memberi motivasi, mengorganisasikan, dan mendidik karyawan perusahaan (Tanjungpura et al., 2022) . SDM mempunyai kegunaan untuk meningkatkan sistem informasi SDM, menghemat tenaga, waktu dan memudahkan pelaksanaan koordinasi SDM oleh Manajer SDM (Kinerja et al., nd) SDM merupakan suatu pengakuan akan pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam suatu organisasi. SDM dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk menyediakan organisasi dengan unit kerja yang efektif (Tambunan et al., 2024)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya *research gap* pada penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Asriyanti et al., 2024) ditemukan bahwa penerapan praktik SDM sangat mempengaruhi kinerja anggota tim, kinerja anggota tim pada perusahaan yang diteliti memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan terhadap perusahaan yang artinya kinerja anggota tim yang baik akan meningkatkan kualitas perusahaan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh (Tambunan et al., 2024) menjelaskan bahwa keunggulan kompetitif perusahaan sangat ditentukan oleh praktik SDM yang diterapkan oleh perusahaan. Dengan strategi SDM yang tepat maka keunggulan SDM perusahaan juga dapat mendukung tercapainya keunggulan kompetitif.

Dari *research gap* terdahulu yang dilakukan oleh (Garini & Rahman, 2024) , dan penelitian yang dilakukan oleh (Hardiansyah et al., 2024) ditemukan bahwa penerapan SDM

yang berkualitas pada suatu perusahaan akan menghasilkan pula kinerja anggota tim yang berkualitas. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian pada PT ABC. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah peran SDM yang diterapkan oleh perusahaan PT ABC sudah kompeten atau belum, dan untuk mengetahui pengaruh kinerja anggota tim terhadap daya saing PT ABC. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan informasi bagi PT ABC dalam menentukan tingkat kinerja anggota tim serta faktor-faktor apa saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan untuk menciptakan kinerja anggota tim yang berkualitas dengan studi kualitatif pada PT ABC.

Selama ini, penelitian kualitatif terkait penerapan SDM di perusahaan cenderung jarang ditemukan. Terbukti, dari penelusuran yang dilakukan tim peneliti tentang praktik SDM di perusahaan di *Google Scholar*, *Academia.edu*, dan *ResearchGate*, mayoritas penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Padahal, penelitian yang menggunakan metode kualitatif untuk mengkaji praktik SDM di perusahaan dapat menghasilkan temuan yang mendalam tentang bagaimana perusahaan menerapkan tindakan kepada karyawannya.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menentukan keberhasilan suatu bisnis dan menjaga kelancaran operasional sangatlah penting. Dalam menjalankan tugasnya, para pemimpin bisnis harus mampu mengembangkan bisnisnya dan membuat orang-orangnya berkomitmen terhadap tujuan perusahaan atau organisasi serta dapat termotivasi untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan dengan kesadaran yang dimilikinya sehingga dapat memberikan manfaat bagi semua orang (Walenta et al., 2023)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengelolaan hubungan manusia dan peran sumber daya individu secara efisien dan efektif, memanfaatkannya secara maksimal untuk mencapai tujuan yang optimal antara organisasi, karyawan, dan masyarakat. Ilmu atau metode yang berkaitan dengan tindakan. Ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran kerja sehingga dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien terhadap tujuan organisasi, anggota tim, dan masyarakat (Candra et al., 2024).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses berkelanjutan yang bertujuan untuk menyediakan orang yang tepat pada posisi yang tepat bagi perusahaan dan organisasi sesuai dengan kebutuhan bisnis (Budimas, 2023). Manajemen sumber daya manusia memiliki banyak tanggung jawab, termasuk meningkatkan keterlibatan anggota tim di seluruh organisasi. Betapa pentingnya meningkatkan keterlibatan agar hal-hal positif terjadi pada perusahaan. Salah satu tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengintegrasikan fungsi-fungsi yang memadukan kepentingan organisasi dengan kebutuhan anggota tim guna mengembangkan kerja sama yang baik dan saling menguntungkan (Ekonomi et al., 2023)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, karir, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, serta memelihara hubungan kerja sampai pemutusan hubungan kerja untuk menjamin kelancaran kerja. Hal tersebut merupakan proses pengelolaan sumber daya dalam mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder (Triana, 2017). Manajemen sumber daya manusia di PT ABC mempunyai salah satu tugas yaitu membuat program untuk meningkatkan engagement antara karyawan dengan perusahaan.

Kinerja karyawan

Menurut (Hardiansyah dkk., 2024) kinerja merupakan hasil kerja yang dimiliki oleh seorang anggota tim dengan pencapaian baik secara kualitas maupun kuantitas. Dalam hal ini karyawan melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan

tujuan perusahaan atau organisasi. Karyawan merupakan sumber daya manusia atau warga yang mempunyai pekerjaan pada suatu lembaga, baik pada lembaga pemerintah ataupun swasta, karyawan merupakan warga yang mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam melakukan upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja anggota tim merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang anggota tim dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja anggota tim dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja anggota tim penting karena memberikan kontribusi terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi. Kinerja anggota tim dalam suatu perusahaan merupakan salah satu peran manajemen SDM. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perolehan dan pemberian kompensasi kepada karyawan. Dalam suatu perusahaan, manajemen sumber daya manusia harus memastikan bahwa setiap anggota tim dapat memberikan yang terbaik.

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan

Banyak penelitian yang membahas tentang peningkatan kinerja perusahaan. Misalnya saja menurut (Tambunan et al., 2024) bahwa SDM merupakan bagian dari fungsi manajemen jika manajemen lebih mengutamakan 'bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain' baik sebagai subjek maupun aktor. Maka bagaimana mengelola orang-orang dalam suatu organisasi yang terencana (*planning*), terorganisasi (*organizing*), terlaksana (*directing*) dan terkendali (*controlling*) sehingga tujuan yang dicapai oleh organisasi dapat memperoleh hasil yang maksimal, efisien dan efektif. Hal menarik lainnya adalah manusia sebagai makhluk yang unik dibandingkan dengan makhluk lainnya di dunia ini karena memiliki keinginan-keinginan individu, keinginan kelompok atau keinginan dalam kelompok dalam bentuk yang lebih besar (organisasi) berinteraksi dan bekerja sama yang melahirkan berbagai fenomena menarik untuk dikaji dalam Sumber Daya Manusia.

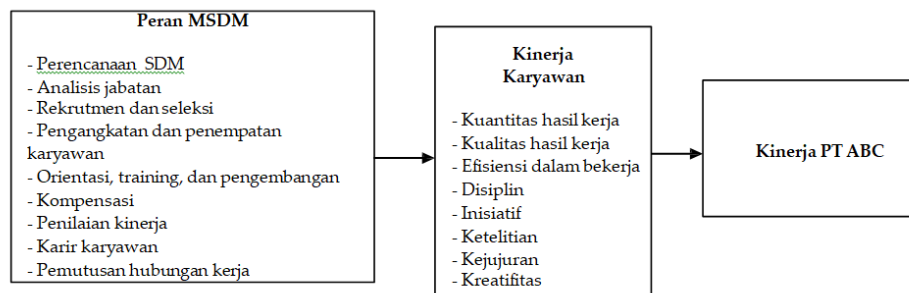
Penelitian lain menemukan bahwa SDM yang diterapkan secara efektif dan efisien dapat meningkatkan daya saing perusahaan serta dapat meningkatkan kualitas kinerja perusahaan. Akan tetapi, perusahaan harus memiliki kriteria tertentu dalam merekrut karyawan. Selain harus berkualitas dari segi pengetahuan dan keterampilan, pendidikan juga dapat dijadikan sebagai salah satu bahan untuk memajukan perusahaan. Pengembangan kinerja anggota tim juga tetap dilakukan oleh perusahaan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kinerja karyawan nantinya. Selain itu, penyediaan trainer untuk sekedar berbagi ilmu dan pengetahuan kepada karyawan sangat membantu karyawan dalam menambah wawasan dan pengalamannya untuk meningkatkan daya saing perusahaan, perusahaan meningkatkan kemampuan kinerja anggota tim sehingga akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan di kemudian hari.

Penelitian ini didukung oleh (Triana, 2017) yang menemukan bahwa SDM memiliki banyak peran penting dalam berdirinya suatu perusahaan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Suatu perusahaan tidak akan berdiri tanpa adanya karyawan perusahaan yang membantu kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Dengan adanya SDM di perusahaan, tentunya tata kelola perusahaan akan lebih terpantau sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan adanya SDM di perusahaan, maka evaluasi anggota tim yang dilakukan secara rutin akan terlaksana dengan baik dan tepat. Dengan kata lain, suatu perusahaan harus memiliki SDM yang baik karena manajemen ini sangat menentukan bagaimana kinerja perusahaan dan bagaimana pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Peran SDM di perusahaan dapat menerapkan kebijakan dan praktik yang harus dijalankan atau dijalankan oleh karyawan sehingga dapat berguna untuk meningkatkan kinerja anggota tim.

Terkait dengan peran SDM dalam meningkatkan kinerja anggota tim untuk meningkatkan mutu perusahaan pada PT ABC, beberapa penelitian cenderung membahas SDM

dari sisi penerapan praktik SDM saja. Misalnya (Sinaga et al., 2022) membahas praktik SDM sebagai ilmu atau ilmu manajemen yang dilakukan oleh Manajer SDM untuk mengoordinasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan SDM atau tenaga kerja guna mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Contoh lain, penelitian yang dilakukan oleh Farchan (2018) membahas SDM dari sisi keunggulan kompetitif yang mana sangat ditentukan antara lain oleh strategi SDM yang tepat, keunggulan SDM yang dimiliki oleh perusahaan diharapkan dapat mendukung tercapainya keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Benang merah dari semua penelitian yang telah dilakukan adalah SDM merupakan upaya pengelolaan SDM yang berfungsi untuk perencanaan SDM, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, penilaian kinerja anggota tim dalam suatu organisasi atau perusahaan agar produktivitas yang berhubungan dengan SDM dapat berjalan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan. Sementara itu, penelitian yang membahas peran SDM dalam meningkatkan kinerja anggota tim dan perusahaan dari perspektif karyawan secara kualitatif nampaknya lebih sedikit dibandingkan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif.

Berdasarkan teori yang mendasari penelitian ini, kerangka dasar pemikiran berikut dapat dikembangkan:



3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara dengan informan tertentu dan studi dokumentasi data sekunder perusahaan. Metode kualitatif ini diambil dengan pertimbangan karena penelitian kualitatif menjelaskan suatu fakta secara rinci dan cermat dengan pengumpulan data yang digali secara akurat (Saleh, 2017). Metode kualitatif memiliki objek yang lebih sedikit dibandingkan dengan penelitian kuantitatif karena lebih mengutamakan kedalaman data daripada kuantitas data. Dan penelitian kualitatif juga tidak melakukan suatu pengujian dengan menggunakan metode statistik dan tidak berfokus pada angka atau nilai dalam mengukur variabelnya.

4. Hasil Dan Pembahasan

Aspek sumber daya manusia PT ABC merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam menggerakkan tujuan perusahaan agar berjalan lancar. Perusahaan memberikan yang terbaik bagi sumber daya manusianya melalui divisi sumber daya manusia.

Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

Seluruh responden menyatakan bahwa praktik Manajemen Sumber Daya Manusia di PT ABC terdiri dari perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan anggota tim, orientasi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, karir anggota tim, pemutusan hubungan kerja, dampak SDM terhadap kinerja anggota tim dan kinerja PT ABC. Menurut sebagian besar karyawan laki-laki, praktik SDM di PT ABC

telah dijalankan secara konsisten dan kompeten karena penerapan SDM yang kompeten dapat mencapai tujuan perusahaan dan kualitas kinerja anggota tim serta perusahaan juga akan meningkat.

Pandangan karyawan laki-laki tersebut diperkuat oleh sebagian besar karyawan perempuan yang menyatakan bahwa praktik SDM di PT ABC selalu terstruktur dan sistematis sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat mencapai hasil yang seoptimal mungkin.

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Terkait dengan penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT ABC disampaikan bahwa dampak yang dirasakan adalah dengan penerapan HRD yang maksimal akan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan PT ABC. Sehingga dengan hal tersebut PT ABC akan mudah dalam mencapai target atau tujuannya. Dengan adanya perancangan struktur organisasi yang baik tersebut akan berdampak pula pada keberhasilan PT ABC.

DISKUSI

Penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi praktik Manajemen Sumber Daya Manusia di PT ABC dengan mengeksplorasi data dari hasil wawancara. Penelitian ini selanjutnya membahas peran praktik SDM terhadap kinerja anggota tim di PT ABC untuk meningkatkan kualitas dan daya saing. Berdasarkan temuan penelitian ini, praktik SDM di PT ABC terdiri dari perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan anggota tim, orientasi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, karier anggota tim, dan pemutusan hubungan kerja.

Seluruh praktik tersebut diterapkan secara optimal oleh PT ABC. Temuan mengenai praktik SDM tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ferlinda et al., 2013) yang membahas bahwa praktik SDM dilakukan secara parsial, yaitu dengan menerapkan praktik SDM yang terdiri dari seleksi, pelatihan, penempatan kerja, dan kinerja. Lebih lanjut, praktik SDM pada PT ABC dinilai memiliki hubungan dengan kinerja anggota tim. Beberapa aspek praktik SDM seperti kompetensi, motivasi, loyalitas, dan disiplin kerja merupakan faktor yang mendukung kemajuan perusahaan.

Temuan mengenai dampak praktik SDM ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahidmurni, 2017) yang membahas mengenai dampak praktik SDM pada perusahaan sektor penginapan bahwa penerapan praktik SDM yang diterapkan secara kompeten akan mempengaruhi kualitas kinerja anggota tim, dengan kinerja anggota tim yang baik maka perusahaan akan mampu melayani pelanggan dan mampu bersaing dengan sesama kompetitor. Hal lain yang mempengaruhi kinerja anggota tim adalah evaluasi kerja dapat dijadikan tolak ukur dalam program peningkatan kinerja, keamanan kerja dapat membuat karyawan merasa aman dan terus bersemangat dalam menjalankan tugasnya, tugas pokok dan fungsi pekerjaan membuat karyawan mengetahui tugas, tanggung jawab dan wewenang yang dimilikinya. Temuan mengenai dampak praktik SDM ini juga sejalan dengan penelitian (Walenta et al., 2023) yang menemukan bahwa kinerja anggota tim yang baik dapat dipengaruhi oleh rekrutmen dan seleksi yang kompeten karena proses rekrutmen dan seleksi yang baik akan menghasilkan karyawan yang terstandar dan memiliki kualitas tertentu. Proses rekrutmen yang ketat dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas dalam perusahaan, karyawan yang berkualitas cenderung melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien sehingga kinerja anggota tim menjadi lebih baik dan ini akan berdampak pada kualitas perusahaan.

Oleh karena itu, implikasi dari penelitian ini adalah bahwa temuan praktik SDM di perusahaan ini tidak jauh berbeda dengan praktik SDM yang diterapkan oleh perusahaan lain seperti perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan anggota tim, orientasi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian

kinerja, karir anggota tim dan pemutusan hubungan kerja. Selain itu, bahwa praktik SDM memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja anggota tim dan kinerja perusahaan. Dengan demikian, keberadaan praktik SDM di perusahaan ini memiliki pengaruh yang besar terhadap pengembangan kinerja anggota tim dan kualitas perusahaan.

5. penutup

Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peran Manajemen Sumber Daya Manusia di PT ABC sudah dijalankan secara konsisten dan kompeten. Hal ini dapat dibuktikan dengan PT ABC yang selalu memberikan pelatihan, orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru agar karyawan mengerti dan memahami tugas yang akan diembannya. PT ABC juga memberikan reward kepada karyawan berupa bonus, kompensasi dan piagam. Dengan hal tersebut karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja. Rekrutmen dilakukan dengan tes tertulis dan wawancara dan dilakukan sesuai dengan kebutuhan jabatan yang dibutuhkan. HRD yang dijalankan secara kompeten memberikan dampak yang besar bagi PT ABC dalam meningkatkan kualitas kinerja anggota tim dan perusahaan, dan juga menjadikan perusahaan mampu meningkatkan daya saing dengan perusahaan lainnya.

Daftar Pustaka

- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). *Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan*. 3.
- Budimas, J. (2023). *No Title*. 05(02), 1–5.
- Candra, C., Zahara, Z., Hakim, F., Lusono, A., & Kraugusteeliana, K. (2024). PELUANG DAN TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI ERA SOCIETY 5.0. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(2 SE-Articles). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.13710>
- Cirebon, U. M., Catur, U., Cendekia, I., & Cirebon, U. (2023). *MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI The Importance of Human Resource Management (HRM) In Improving Organizational Performance Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 03(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Ekonomi, J., Ramadhani, F. E., Tinggi, S., Ekonomi, I., Malang, K., & Global, P. (2023). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Keuangan Perusahaan Dalam Bersaing Di Perekonomian Global*. 4(01), 20–27.
- Ferlinda, E. D., Ribawanto, H., & Siswidiyanto. (2013). Implementasi Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(4), 22–30.
- Garini, D. P., & Rahman, M. Z. (2024). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar*. 15.
- Hardiansyah, A., Elma, Hasanah, E. Y., Ma'hadhi, M. A. S., & Aulia, S. (2024). Pentingnya Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan . *Karimah Tauhid*, 3(10 SE-Articles), 11056–11064. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i10.15082>
- Kinerja, T., Bank, K., & Suprpto, E. (n.d.). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. 4–28.
- Saleh, S. (2017). Penerbit Pustaka Ramadhan, Bandung. *Analisis Data Kualitatif*, 1, 180. <https://core.ac.uk/download/pdf/228075212.pdf>
- Sinaga, R., Meutia, & Fatimah, F. (2022). Determinan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Tengah. *EKUITAS: Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah*, 3(4), 665–670. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1388>

- Tambunan, H. N., Maruli, S., & Pandiangan, T. (2024). *Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 4(2), 650–658.
- Tanjungpura, U., Setiawan, Y., Manajemen, M., & Tanjungpura, U. (2022). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat)*. 10(03), 127–136.
- Triana, Y. (2017). The Influence of Compensation, Organizational Commitment and Career Path to Job Performance Employees. *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(1), 68–73. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.15.1.09>
- Wahidmurni, D. (2017). *PEMAPARAN METODE PENELITIAN KUALITATIF*. 11(1), 92–105.
- Walenta, A. S., Arrang, R., Afriyanti, A., Songbes, A. M. H., Ramadhani, M. V., & Mahendika, D. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERKELANJUTAN: PRAKTIK TERBAIK UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN KINERJA ORGANISASI. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(4 SE-Articles), 4448–4453. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v6i4.23726>