

ABSTRAK

Penerapan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Pulau Batu Intan Bengkulu

Oleh:
Stevani Agustina¹
Eti Arini²

Penelitian ini menganalisis penerapan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan keterkaitannya dengan kinerja karyawan di PT Pulau Batu Intan Bengkulu. Latar belakang penelitian didasari kesenjangan antara praktik ideal dengan implementasi di lapangan. Kerangka teori menggunakan teori Ability-Motivation-Opportunity (AMO) dari Boxall dan Purcell (2020) serta konsep kinerja karyawan dengan tujuh indikator.

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Subjek penelitian terdiri dari empat informan (HRD, administrasi, operasional, dan karyawan umum). Teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data mengikuti model Miles dan Huberman.

Hasil penelitian menunjukkan praktik MSDM belum optimal. Rekrutmen cukup baik, namun pelatihan tidak rutin, penilaian kinerja tidak jelas indikatornya, dan kompensasi terbatas pada insentif lembur. Keterkaitan praktik MSDM dengan kinerja terbukti memiliki pola yang erat melalui pilar motivasi, sementara pilar kemampuan dan peluang terhambat. Penelitian menyimpulkan bahwa semakin terintegrasi praktik MSDM, semakin tinggi kinerja karyawan.

Kata kunci: MSDM, Kinerja Karyawan, Teori AMO, Studi Kasus Kualitatif

ABSTRACT

Application of Human Resource Management Practices to Improve Employee Performance at PT Pulau Batu Intan Bengkulu

By:
Stevani Agustina¹
Eti Arini²

This study analyzes the implementation of Human Resource Management (HRM) practices and their relationship with employee performance at PT Pulau Batu Intan Bengkulu. The research is motivated by the gap between ideal HRM practices and field implementation. The theoretical framework employs the Ability-Motivation-Opportunity (AMO) theory by Boxall and Purcell (2020) along with the concept of employee performance measured by seven indicators.

This study uses a qualitative approach with a case study method. The research subjects consist of four informants (HRD, administration, operational, and general staff). Data collection techniques include in-depth interviews, observation, and documentation. Data analysis follows the Miles and Huberman model.

The findings reveal that HRM practices remain suboptimal. Recruitment is adequate, yet training is irregular, performance appraisal lacks clear indicators, and compensation is limited to overtime incentives. The relationship between HRM practices and performance shows a strong pattern through the motivation pillar, while ability and opportunity pillars remain constrained. This study concludes that the more integrated HRM practices are, the higher employee performance becomes.

Keywords: HRM, Employee Performance, AMO Theory, Qualitative Case Study

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, efektivitas pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci utama pencapaian tujuan organisasi. Namun, situasi di banyak perusahaan, termasuk PT Pulau Batu Intan Bengkulu, seringkali memperlihatkan adanya kesenjangan antara praktek manajemen sumber daya manusia yang ideal dengan penerapannya di lapangan. Permasalahan ini krusial karena praktek MSDM yang tidak efektif dapat berdampak langsung pada penurunan kualitas kinerja karyawan, menurunnya motivasi, munculnya konflik interpersonal, meningkatnya kelelahan kerja (burnout), dan pada akhirnya mempengaruhi pencapaian target perusahaan (Jiang et al., 2015). Observasi awal di PT Pulau Batu Intan Bengkulu menunjukkan adanya kecenderungan menurunnya produktivitas pada beberapa unit kerja, tingkat absensi yang berfluktuasi, serta rendahnya komitmen organisasional sebagian karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan praktek manajemen sumber daya manusia yang kurang optimal memiliki kontribusi signifikan terhadap munculnya berbagai permasalahan operasional.

Secara teoritis, manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan terintegrasi yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, serta pemeliharaan tenaga kerja agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Ung, L., Soryani, M., & Chankoson, T., 2023). Lebih lanjut, menurut teori Ability-Motivation-Opportunity (AMO) yang dikemukakan oleh Boxall dan Purcell (2020), praktek manajemen

sumber daya manusia yang baik bertujuan untuk meningkatkan kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan peluang (opportunity) karyawan untuk berkontribusi terhadap tujuan perusahaan. Dalam kerangka ini, peningkatan kinerja hanya dapat tercapai apabila perusahaan mampu menerapkan praktek-praktek HR yang memadai, seperti memberikan pelatihan rutin, membangun sistem penilaian berbasis indikator kinerja utama, menyusun sistem kompensasi yang adil dan layak, serta menciptakan iklim kerja yang positif.

Korelasi antara penerapan praktek MSDM dan kinerja karyawan telah didukung oleh banyak penelitian empiris. Studi meta-analisis oleh Jiang, Lepak, Hu, dan Baer (2012) menemukan bahwa sistem MSDM yang tinggi kinerjanya (high-performance work systems/HPWS) memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja organisasi, terutama melalui mekanisme peningkatan keterampilan, motivasi, dan keterlibatan kerja. Dalam konteks PT Pulau Batu Intan Bengkulu, hubungan tersebut tampak signifikan ketika kondisi praktek MSDM yang belum optimal dikontraskan dengan fenomena penurunan efektivitas kerja yang teramati.

Dalam kerangka tersebut, kinerja karyawan menjadi variabel yang sangat krusial. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Mathis dan Jackson (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang yang dinilai berdasarkan standar, indikator, serta kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Senada dengan itu, Mangkunegara (2019) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan secara fisik maupun nonfisik, yang sangat dipengaruhi oleh

kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi. Data awal di PT Pulau Batu Intan Bengkulu menunjukkan variasi kinerja antar karyawan, terutama dalam aspek ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, inisiatif, serta konsistensi terhadap prosedur operasional standar. Variasi ini menandakan perlunya evaluasi mendalam terhadap bagaimana praktek MSDM diterapkan.

Praktek MSDM sendiri mencakup berbagai kebijakan dan aktivitas yang dirancang untuk mengelola karyawan secara strategis. Boxall dan Purcell (2020) menekankan bahwa praktek MSDM yang efektif harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk berkembang dan bekerja secara optimal, meliputi rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, sistem penilaian yang adil, kompensasi yang kompetitif, serta komunikasi yang efektif. Jika praktek ini tidak diterapkan secara konsisten dan terintegrasi, maka kinerja karyawan berpotensi menurun. Observasi penulis mengindikasikan bahwa beberapa kebijakan di PT Pulau Batu Intan Bengkulu sudah tersedia secara formal, namun belum diimplementasikan secara menyeluruh dan konsisten pada setiap unit kerja.

Hasil wawancara awal dengan Direktur Utama PT Pulau Batu Intan Bengkulu, Bapak Ir. Saparuddin, pada 15 November 2025, mengkonfirmasi bahwa pengelolaan SDM di perusahaan ini belum sepenuhnya optimal. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa pelatihan jarang dilakukan, sehingga pengembangan kompetensi berlangsung lambat dan tidak terarah. Selain itu, proses evaluasi kinerja masih dianggap belum memiliki standar yang jelas dan terukur. Penelitian oleh Fawaid dan Maemunah (2023) di sektor pertambangan serupa menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang tidak objektif dan tidak diikuti

dengan umpan balik yang konstruktif dapat menyebabkan demotivasi dan penurunan produktivitas. Di PT Pulau Batu Intan Bengkulu, kondisi ini diperburuk oleh ketidakmerataan beban kerja dan sistem kompensasi yang dipandang kurang transparan serta belum sepenuhnya berbasis kinerja. Studi oleh Nugroho dan Setyawan (2022) menegaskan bahwa persepsi ketidakadilan dalam kompensasi dan beban kerja secara signifikan berdampak negatif pada komitmen dan kinerja karyawan.

Secara umum, keberhasilan perusahaan dalam mengelola SDM-nya akan menentukan daya saing dan kelangsungan organisasi dalam jangka panjang. Praktek MSDM telah berevolusi dari sekadar fungsi administratif menjadi strategi inti yang memengaruhi produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan organisasi (Noe et al., 2022). Kinerja karyawan pun merupakan cerminan dari kualitas sistem manajemen secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian mengenai “Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Pulau Batu Intan Bengkulu” menjadi sangat relevan dan mendesak untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan dan praktik MSDM yang lebih efektif guna mendongkrak kinerja karyawan dan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Penerapan praktek manajemen sumber daya manusia belum berjalan optimal, terutama dalam aspek pelatihan dan pengembangan yang masih dilakukan secara situasional dan belum terjadwal secara rutin.
2. Variasi tingkat kinerja karyawan di setiap unit kerja yang terlihat dari ketidakkonsistenan dalam ketepatan waktu, inisiatif, dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP).
3. Belum adanya integrasi yang kuat antara kebijakan manajemen sumber daya manusia dan pelaksanaan operasional harian, sehingga potensi peningkatan kinerja karyawan belum dimanfaatkan secara maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada kajian mengenai penerapan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan keterkaitannya dengan kinerja karyawan di PT Pulau Batu Intan Bengkulu. Fokus penelitian diarahkan pada praktik MSDM yang meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta kompensasi dan benefit sebagaimana diterapkan dalam konteks operasional perusahaan. Praktik-praktik tersebut dipilih karena dinilai paling relevan dan dominan dalam memengaruhi cara karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan hasil observasi awal dan data wawancara.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini dibatasi pada tujuh indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, dan adaptabilitas. Ketujuh indikator tersebut digunakan untuk

menggambarkan kinerja secara komprehensif, baik dari sisi hasil kerja maupun perilaku kerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini tidak membahas kinerja organisasi secara keseluruhan, melainkan menitikberatkan pada kinerja individu karyawan sebagaimana dipersepsikan oleh manajemen dan karyawan itu sendiri.

Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, sehingga pembahasan difokuskan pada pemahaman mendalam terhadap fenomena yang terjadi di lingkungan PT Pulau Batu Intan Bengkulu. Oleh karena itu, hasil penelitian tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan ke perusahaan lain di luar konteks penelitian, melainkan untuk memberikan gambaran kontekstual mengenai dinamika penerapan praktik MSDM dan kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti. Batasan ini ditetapkan agar penelitian tetap terfokus, terarah, dan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan praktik manajemen sumber daya manusia di PT Pulau Batu Intan Bengkulu?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT Pulau Batu Intan Bengkulu?
3. Bagaimana keterkaitan antara penerapan praktik manajemen sumber daya manusia dengan kinerja karyawan di PT Pulau Batu Intan Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penerapan praktik manajemen sumber daya manusia di PT Pulau Batu Intan Bengkulu.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Pulau Batu Intan Bengkulu.
3. Untuk mengetahui keterkaitan antara penerapan praktik manajemen sumber daya manusia dengan kinerja karyawan di PT Pulau Batu Intan Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini berperan dalam menambah khazanah literatur ilmiah, khususnya yang membahas hubungan antara penerapan praktik manajemen sumber daya manusia dengan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan di Indonesia. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai mekanisme pengaruh implementasi praktik MSDM terhadap kinerja di lingkungan kerja yang aktual, sekaligus memperkaya referensi untuk penelitian-penelitian serupa di masa depan.

Dari sisi praktis, penelitian ini memberikan manfaat langsung bagi PT Pulau Batu Intan Bengkulu sebagai bahan evaluasi dan masukan strategis. Hasil penelitian dapat digunakan perusahaan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam sistem pengelolaan SDM yang berjalan, serta merumuskan perbaikan yang tepat sasaran guna meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan. Bagi peneliti lain, karya ini dapat berfungsi sebagai studi pembandingan dan landasan konseptual dalam mengembangkan penelitian lanjutan dengan variabel sejenis, serta memberikan gambaran tentang penerapan pendekatan kualitatif dalam kajian serupa.