

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai penerapan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan hubungannya dengan kinerja karyawan di PT Pulau Batu Intan Bengkulu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Pertama, penerapan praktik MSDM di PT Pulau Batu Intan Bengkulu belum berjalan secara optimal dan terintegrasi. Praktik rekrutmen dan seleksi dinilai cukup baik karena mampu menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, namun kelemahan terletak pada tidak adanya pelatihan rutin yang berkelanjutan, sistem penilaian kinerja yang tidak jelas indikator dan umpan baliknya, serta sistem kompensasi yang masih terbatas pada insentif lembur tanpa adanya tunjangan bulanan atau bonus berbasis pencapaian target. Kondisi ini menyebabkan siklus pengelolaan MSDM yang idealnya saling terkait antara rekrutmen, pelatihan, penilaian, dan kompensasi menjadi terputus, sehingga efektivitas keseluruhan sistem menjadi terganggu.

Kedua, kinerja karyawan di PT Pulau Batu Intan Bengkulu menunjukkan variasi yang cukup signifikan, sangat dipengaruhi oleh sejauh mana praktik MSDM diterapkan secara konsisten pada diri masing-masing individu. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kompetensinya cenderung memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik, tingkat ketepatan waktu yang lebih tinggi, serta rasa tanggung jawab dan inisiatif yang lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang

tidak sesuai penempatannya mengalami kesulitan dalam bekerja, sering melakukan kesalahan, dan cenderung kehilangan motivasi. Selain itu, kejelasan target kerja terbukti mampu mendorong semangat kerja karyawan, sementara ketidakjelasan target justru menimbulkan kebingungan dan penurunan produktivitas.

Ketiga, keterkaitan antara penerapan praktik MSDM dengan kinerja karyawan di PT Pulau Batu Intan Bengkulu terbukti memiliki pola yang konsisten dan sejalan dengan kerangka teori AMO (Ability-Motivation-Opportunity) dari Boxall dan Purcell (2020). Motivasi paling kuat terlihat melalui pemberian insentif lembur yang mampu mengubah semangat kerja karyawan secara drastis. Kemampuan terhambat karena pelatihan tidak dilakukan secara rutin, sehingga pengembangan kompetensi berlangsung lambat. Peluang juga terbatas karena penempatan kerja sering tidak sesuai dengan kompetensi dan pembagian kerja sering dicampur aduk.

Ketiga pilar ini saling terkait dan tidak dapat berdiri sendiri; motivasi yang tinggi tidak dapat sepenuhnya mengkompensasi rendahnya kemampuan atau terbatasnya peluang. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas dan konsistensi penerapan praktik MSDM memiliki pola keterkaitan yang erat dengan tingkat kinerja karyawan yang dapat dicapai. Ketika praktik MSDM diterapkan secara lebih terencana dan menyeluruh, maka kinerja karyawan cenderung menunjukkan hasil yang lebih baik, dan sebaliknya, ketika praktik MSDM belum optimal, kinerja karyawan pun belum mencapai potensi maksimalnya.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu melakukan perbaikan sistem kompensasi dengan mengembangkan struktur yang lebih terarah dan tidak hanya terbatas pada insentif lembur. Idealnya, perusahaan merancang bonus berbasis pencapaian target kinerja individu maupun tim, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja keras sepanjang waktu, tidak hanya ketika ada pekerjaan lembur. Hal ini sejalan dengan teori kompensasi dari Mathis dan Jackson (2020) yang menekankan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif akan mendorong karyawan memberikan kontribusi terbaiknya.

Perusahaan juga wajib memastikan bahwa setiap karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Praktik penempatan yang asal tunjuk atau mencampuradukkan pekerjaan antar bagian harus dihentikan karena terbukti menurunkan produktivitas, meningkatkan kesalahan kerja, dan menimbulkan stres pada karyawan. Job description yang jelas dan sosialisasi kepada seluruh karyawan menjadi langkah awal yang krusial dalam hal ini.

Selanjutnya, perusahaan perlu menyelenggarakan program pelatihan secara rutin dan terstruktur, minimal satu kali dalam satu triwulan, dengan materi yang relevan terhadap kebutuhan peningkatan kompetensi kerja. Pelatihan tidak boleh hanya bersifat satu kali seperti yang terjadi pada pelatihan K3 selama ini, karena dampaknya terhadap perubahan perilaku kerja hanya bersifat sementara. Pelatihan berkelanjutan akan membangun pilar Ability dalam kerangka AMO yang selama ini menjadi kelemahan terbesar perusahaan.

Sistem penilaian kinerja juga harus direformasi dengan menetapkan indikator kinerja utama (KPI) yang jelas, terukur, dan disosialisasikan kepada seluruh karyawan sejak awal periode penilaian. Hasil penilaian harus diumumkan secara transparan disertai umpan balik yang konstruktif tentang aspek apa saja yang perlu diperbaiki dan aspek apa yang sudah baik. Penilaian kinerja tidak boleh lagi menjadi rutinitas tahunan tanpa makna, tetapi harus menjadi dasar bagi pengembangan karier, kebutuhan pelatihan, dan pemberian kompensasi.

Terakhir, perusahaan perlu mengelola MSDM secara lebih sistematis dan terintegrasi, mulai dari rekrutmen, orientasi, pelatihan rutin, penempatan sesuai kompetensi, penilaian yang jelas, hingga pemberian bonus atau penghargaan atas kinerja yang baik. Siklus ini harus berjalan terus-menerus secara berulang, karena sebagaimana disarankan oleh para karyawan sendiri dan ditegaskan oleh teori Taylor (2020), siklus MSDM yang terintegrasi adalah kunci utama untuk mendongkrak kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja fisik. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan skala yang lebih luas untuk menguji secara statistik seberapa besar pengaruh masing-masing praktik MSDM terhadap kinerja karyawan. Selain itu, memperluas objek penelitian ke perusahaan sejenis di sektor pertambangan atau konstruksi lainnya akan memberikan perbandingan yang lebih kaya tentang dinamika penerapan MSDM dalam konteks industri yang berbeda.