

Daftar Pustaka

- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2000). *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Cornell University Press.
- Astuti, R. D., & Widodo, A. (2023). Peran Inisiatif dan Kreativitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Disrupsi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kontemporer*, 15(1), 10-25.
- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Bluedorn, A. C., & Denhardt, R. B. (1989). Time and organizations. *Journal of Management*, 15(2), 56-71.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2020). *Strategy and human resource management* (5th ed.). Bloomsbury Academic.
- Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. M. (2022). *The Oxford handbook of human resource management*. Oxford University Press.
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2000). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into Practice*, 39(3), 124-130.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Dalal, R. S., & Hulin, C. L. (2020). Motivation for what? A multivariate dynamic perspective of the criterion. In R. Kanfer, G. Chen, & R. D. Pritchard (Eds.), *Work motivation: Past, present, and future* (pp. 63-100). Routledge.
- Darmawan, A., et al. (2020). Pengaruh High-Performance Work System (HPWS) terhadap Kinerja Organisasional: Meta-Analisis pada Perusahaan di Asia Tenggara. *Jurnal Manajemen Strategi*, 8(2), 145-162.
- Denzin, N. K. (2018). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods* (2th ed.). Routledge.
- Fawaid, M., & Maemunah, M. (2023). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Tambang di

Kalimantan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 15(2), 115-130.

Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133-187.

Goffin, R. D., & Gellatly, I. R. (2022). Performance appraisal. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 111-144). American Psychological Association.

Hidayat, R., & Febriani, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Sistem Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 88-102.

Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-analytic Investigation of Mediating Mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264-1294.

Jick, T. D. (1979). Mixing qualitative and quantitative methods: Triangulation in action. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 602-611.

Lestari, P., & Hidayah, N. (2022). Dinamika Kerja Sama Tim dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Psikologi Organisasi dan Industri*, 11(2), 25-40.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi Revisi). Remaja Rosdakarya.

Marlena, W., & Bustami, T. (2021). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(2).

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.

Ningsih, S. K., & Setiawan, A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal MSDM Indonesia*, 8(1), 85-96.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.

Nugroho, B. S., & Setyawan, A. A. (2022). Dampak Persepsi Keadilan Organisasional terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan: Studi pada

- Industri Jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 45-62.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). Sage Publications.
- Permatasari, D. I. (2025). *Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ejukha Kota Bengkulu*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Pradana, R., & Wijayanti, R. (2021). Peran kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 80–95.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Saepulloh. (2018). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt Taekwang Subang Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi, IAIN Purwokerto.
- Saldaña, J. (2021). *The coding manual for qualitative researchers* (4th ed.). Sage Publications.
- Sintri, L. D. (2025). *Pengaruh Knowledge Sharing dan Hardskill terhadap Kinerja Karyawan PT. Ejukha (Pematang Gubernur)*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Spradley, J. P. (2021). *Participant observation*. Waveland Press.
- Ung, L., Soryani, M., & Chankoson, T. (2023). The Evolution and Future of Human Resource Management: A Strategic Perspective. *Journal of Management and Strategy*, 14(1), 1-10.
- Wijaya, A., & Pratama, D. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), 189-20

L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN 1: PEDOMAN WAWANCARA KHUSUS

(Untuk Rumusan Masalah 3: Keterkaitan Praktik MSDM dengan Kinerja Karyawan)

Pertanyaan Inti untuk Semua Informan *(Menggali hubungan sebab-akibat yang dirasakan)*

Tentang Rekrutmen & Kinerja

1. Menurut pengamatan Bapak/Ibu, apakah kualitas hasil rekrutmen memengaruhi cara kerja karyawan di kemudian hari? Bagaimana contohnya?
2. Adakah kasus di mana kesesuaian karyawan dengan posisinya (hasil seleksi) terlihat berdampak pada produktivitas atau kualitas kerja?

Tentang Pelatihan & Kinerja

1. Perubahan apa yang biasa Bapak/Ibu lihat pada diri karyawan atau rekan kerja setelah mengikuti pelatihan? (misal: lebih terampil, lebih percaya diri, cara kerja baru).
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah keterampilan dari pelatihan langsung teraplikasi dan memperbaiki hasil kerja? Bisa ceritakan contohnya?

Tentang Penilaian Kinerja & Kinerja

1. Apakah proses penilaian kinerja dan pemberian umpan balik benar-benar mendorong perbaikan kinerja? Atau sekadar rutinitas?
2. Bagaimana reaksi atau upaya karyawan ketika target kinerja (KPI) yang akan dinilai sudah jelas sejak awal?

Tentang Kompensasi & Kinerja

1. Sejauh mana sistem gaji, tunjangan, dan insentif memotivasi Bapak/Ibu atau rekan kerja untuk memberikan hasil terbaik?
2. Pernahkah Bapak/Ibu melihat perubahan semangat atau output kerja seseorang karena merasa dihargai (atau sebaliknya) secara finansial?

Pertanyaan Mendalam untuk Manajer/HRD (*Menggali desain sistem dan analisis strategis*)

Desain Sistem

1. Secara ideal, bagaimana keempat praktik MSDM (rekrutmen, pelatihan, penilaian, kompensasi) seharusnya saling terkait untuk mendongkrak kinerja?
2. Dari keempatnya, mana yang dianggap paling strategis untuk langsung memengaruhi kinerja? Mengapa?

Mekanisme dan Kendala

1. Menurut analisis Bapak/Ibu, melalui jalur apa saja praktik MSDM itu akhirnya berdampak pada kinerja? (Misal: lewat peningkatan kemampuan, motivasi, atau kesempatan).
2. Faktor apa dalam pelaksanaan yang paling sering membuat dampak baik dari kebijakan MSDM menjadi tidak optimal?

Pertanyaan Mendalam untuk Karyawan (*Menggali pengalaman dan narasi personal*)

Narasi Pengaruh Pribadi

1. Dari semua kebijakan SDM yang Bapak/Ibu alami, mana yang paling terasa pengaruhnya terhadap cara dan hasil kerja Bapak/Ibu? Ceritakan momen spesifiknya.
2. Adakah kebijakan atau prosedur SDM yang justru menurut Bapak/Ibu menghambat kinerja? Bagaimana dampaknya?

Saran Perbaikan Kontekstual

1. Jika ingin kinerja tim meningkat, perbaikan spesifik apa pada sistem pengelolaan SDM yang paling Bapak/Ibu sarankan? Mengapa itu penting?
2. Menurut Bapak/Ibu, seperti apa siklus pengelolaan SDM yang ideal agar karyawan terus termotivasi dan berkembang?

LAMPIRAN 2: TRANSKIP HASIL WAWANCARA

TRANSKRIP WAWANCARA HRD

Narasumber: Bapak Dedi Abidin

Jabatan: HRD

Lama Kerja: 6 tahun

Lokasi: Kantor PT Pulau Batu Intan Bengkulu

Tanggal: Senin, 16 Maret 2026

(Pembukaan)

Stevani Agustina: Selamat siang, Pak Dedi. Saya Stevani Agustina, Prodi Manajemen dari Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Bisa minta waktunya sebentar untuk wawancara?

Dedi Abidin: Siang, Mbak. Iya silakan, kebetulan saya lagi agak longgar.

Stevani Agustina: Terima kasih, Pak. Saya ingin mewawancarai Bapak seputar praktik MSDM di perusahaan ini.

A. TENTANG REKRUTMEN & KINERJA

Stevani Agustina: Menurut pengamatan Bapak, apakah kualitas hasil rekrutmen memengaruhi cara kerja karyawan di kemudian hari? Bagaimana contohnya di perusahaan ini?

Dedi Abidin: Untuk pengamatan rekrutmen dan kinerja di perusahaan kami, tentu berpengaruh. Kualitas hasil rekrutmen itu memengaruhi dari segi skill dan pengalaman kerja. Keduanya dibutuhkan di perusahaan kami supaya nanti bisa menopang kinerja yang lebih baik ke depannya.

Stevani Agustina: Kemudian, adakah kasus di mana kesesuaian karyawan dengan posisinya atau hasil seleksi terlihat berdampak pada produktivitas atau kualitas kerja?

Dedi Abidin: Ya ada. Contohnya dari pengalaman kerja. Kalau pengalaman kerjanya 3 tahun, sedangkan di bidangnya butuh 2 sampai 3 tahun, pasti ada dampaknya ke depannya untuk kualitas kerja dan disiplin.

B. TENTANG PELATIHAN & KINERJA

Stevani Agustina: Kalau tentang pelatihan, perubahan apa yang biasa Bapak lihat pada diri karyawan setelah mengikuti pelatihan? Misalnya apakah lebih terampil, lebih percaya diri, atau cara kerjanya menjadi baru?

Dedi Abidin: Kalau untuk pelatihan tentang kinerja, sejujurnya dari perusahaan belum terekomendasi. Mungkin ke depannya akan diterapkan pelatihan atau kegiatan lain yang menyangkut produktivitas kinerja karyawan.

Stevani Agustina: Menurut Bapak, apakah keterampilan dari pelatihan langsung terapkan dan memperbaiki hasil kerja?

Dedi Abidin: Nanti kalau pelatihan sudah aktif, kemungkinan akan ada contoh perbaikannya. Misalnya masalah disiplin, masalah kinerja, dan ketepatan waktu.

C. TENTANG PENILAIAN KINERJA

Stevani Agustina: Apakah proses penilaian kinerja dan pemberian umpan balik benar-benar mendorong perbaikan kinerja atau sekadar rutinitas?

Dedi Abidin: Sebagian mempengaruhi, sekitar 50 persen. Jadi bukan rutinitas saja, tapi juga belum mencapai 100 persen untuk perbaikan kinerja.

Stevani Agustina: Bagaimana reaksi karyawan ketika target kinerja yang akan dinilai sudah jelas sejak awal?

Dedi Abidin: Ada perubahan. Karyawan yang selama ini tidak aktif jadi lebih aktif dalam bekerja.

D. TENTANG KOMPENSASI

Stevani Agustina: Sejauh mana sistem gaji, tunjangan, dan insentif memotivasi Bapak atau rekan kerja untuk memberikan hasil terbaik?

Dedi Abidin: Kompensasi di perusahaan ini belum terlalu besar, masih standar. Biasanya insentif diberikan untuk pekerjaan di luar jam kerja. Sekarang ini belum ada tunjangan per bulan. Kecuali THR, itu ada setiap setahun sekali.

Stevani Agustina: Pernahkah Bapak melihat perubahan semangat atau output kerja seseorang karena merasa dihargai secara finansial?

Dedi Abidin: Jelas ada. Kalau ada insentif, karyawan kerja sesuai dan otomatis semangat kerjanya berubah. Motivasi itu muncul kalau insentif diberikan untuk pekerjaan di luar jam kerja mereka.

E. PERTANYAAN UNTUK MANAJER/HRD

Stevani Agustina: Secara ideal, bagaimana keempat praktik MSDM yaitu rekrutmen, pelatihan, penilaian, dan kompensasi seharusnya saling terkait untuk mendorong kinerja di perusahaan ini?

Dedi Abidin: Jelasnya, keempatnya saling terkait. Rekrutmen itu dari awal penerimaan karyawan. Kalau memang diterima, di sini diberi pelatihan sesuai bidang masing-masing. Lalu dikasih penilaian oleh HRD dan tim, apakah dia layak lanjut atau tidak. Untuk kompensasi, kalau karyawan bisa melewati pelatihan dan penilaian, kompensasinya bisa berupa uang atau sertifikat hasil pelatihan. Semua ini saling terkait.

Stevani Agustina: Dari keempat praktik tadi, mana yang paling strategis untuk langsung memengaruhi kinerja?

Dedi Abidin: Yang jelas kompensasi. Karena karyawan di sini, kalau kerja di luar kegiatan sendiri dan tidak ada kompensasi, nampaknya kurang semangat.

Stevani Agustina: Melalui jalur apa saja praktik MSDM itu akhirnya berdampak pada kinerja?

Dedi Abidin: Lewat peningkatan kemampuan dan motivasi. Ketiga hal ini termasuk analisis karyawan. Kami dari perusahaan menganalisis karyawan tentang kemampuan dalam bekerja, motivasinya ke depannya seperti apa, dan kesempatan yang diberikan perusahaan.

Stevani Agustina: Faktor apa yang paling sering membuat dampak baik dari kebijakan MSDM menjadi tidak optimal?

Dedi Abidin: Mungkin beban kerja yang lumayan banyak dan padat. Karena di perusahaan kontraktor atau jasa konstruksi, tidak mengenal waktu. Terkadang siang, terkadang malam, kalau ada kegiatan tetap dikerjakan.

TRANSKRIP WAWANCARA KARYAWAN 1 (ADMINISTRASI)

Narasumber: Bapak Alwandi

Jabatan: Administrasi

Lama Kerja: 5 tahun

Lokasi: Kantor PT Pulau Batu Intan Bengkulu

Tanggal: Senin, 16 Maret 2026

(Pembukaan)

Stevani Agustina: Selamat siang, Pak Alwandi. Saya Stevani dari Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Bisa minta waktunya sebentar?

Alwandi: Siang, Mbak. Iya silakan.

A. TENTANG REKRUTMEN & KINERJA

Stevani Agustina: Menurut Bapak, apakah kualitas rekrutmen memengaruhi cara kerja karyawan?

Alwandi: Ya jelas. Kalau orang yang direkrut sesuai sama bidangnya, dia langsung paham kerjaan. Contohnya teman saya yang lulusan teknik mesin, dia cepet banget belajarnya di produksi. Tapi kalau enggak sesuai, ya repot, sering bingung dan perlu diajarin terus.

Stevani Agustina: Ada kasus kesesuaian karyawan dengan posisi berdampak pada produktivitas?

Alwandi: Ada. Teman saya yang ditempatkan di administrasi padahal enggak bisa komputer, pekerjaannya molor terus dan sering salah. Jadi ya jelas produktivitasnya turun.

B. TENTANG PELATIHAN & KINERJA

Stevani Agustina: Perubahan apa yang Bapak lihat setelah pelatihan?

Alwandi: Pelatihan jarang sih. Tapi dulu pernah ada pelatihan K3, abis itu karyawan jadi pake helm dan sepatu safety. Tapi efeknya cuma sebentar, lama-lama balik lagi ke kebiasaan lama.

Stevani Agustina: Apakah keterampilan dari pelatihan langsung teraplikasi?

Alwandi: Iya, tapi sementara. Contohnya abis pelatihan K3, kami jadi sadar pake APD. Tapi kalau enggak diulang-ulang, ya lupa lagi.

C. TENTANG PENILAIAN KINERJA

Stevani Agustina: Apakah penilaian kinerja mendorong perbaikan?

Alwandi: Sejujurnya belum. Penilaian cuma rutinitas setahun sekali. Kami enggak tahu nilainya berapa dan kenapa dapet nilai segitu. Atasan cuma bilang "bagus" atau "tingkatkan". Ya bingung juga mau perbaiki apa.

Stevani Agustina: Gimana reaksi karyawan kalau target jelas?

Alwandi: Kalau target jelas, kami semangat. Misalnya disuruh produksi 10 ton hari ini, ya kami kerja target. Tapi seringnya target enggak jelas atau tiba-tiba berubah, jadi bingung sendiri.

D. TENTANG KOMPENSASI & INSENTIF

Stevani Agustina: Sejauh mana insentif memotivasi Bapak?

Alwandi: Gaji biasa aja. Yang paling bikin semangat itu insentif lembur. Karena ada uang tambahan, jadi rela kerja sampai malam. Tapi kalau kerja keras sebulan tapi enggak ada bonus, ya kadang malas juga.

Stevani Agustina: Pernah lihat perubahan semangat karena dihargai secara finansial?

Alwandi: Pernah. Teman saya yang dapet insentif lembur lumayan, dia jadi rajin banget. Tapi ada juga yang kerjanya rajin tapi gajinya sama aja kayak yang biasa-biasa, dia jadi males. Ya wajar sih.

E. NARASI PENGARUH PRIBADI

Stevani Agustina: Dari semua kebijakan SDM yang Bapak alami, mana yang paling terasa pengaruhnya?

Alwandi: Insentif lembur. Pernah saya lembur seminggu penuh karena kejar target.

Capek sih, tapi karena ada uang tambahan, saya semangat. Istri saya juga seneng.

Stevani Agustina: Kebijakan apa yang menghambat kinerja?

Alwandi: Penempatan kerja yang enggak sesuai kemampuan. Saya pernah diminta bantu administrasi padahal enggak bisa komputer. Sering salah, dimarahin, jadi stres. Pekerjaan utama jadi terbengkalai.

F. SARAN PERBAIKAN

Stevani Agustina: Saran perbaikan apa biar kinerja tim meningkat?

Alwandi: Tempatin karyawan sesuai kemampuannya, jangan asal tunjuk. Terus pelatihan diadain rutin, jangan cuma sekali. Sama kasih bonus kalau target tercapai, biar semangat kerja keras sepanjang waktu.

Stevani Agustina: Siklus SDM ideal menurut Bapak gimana?

Alwandi: Ya rekrut yang bener, kasih tahu aturan, dilatih rutin, ditempatin sesuai, dinilai jelas, dikasih bonus kalau kerja keras, terus dievaluasi tiap tahun. Kalau itu jalan terus, karyawan pasti betah dan semangat.

Stevani Agustina: Baik, Pak Alwandi. Terima kasih banyak.

Alwandi: Iya, Mbak. Sama-sama.

TRANSKRIP WAWANCARA KARYAWAN 2 (OPERASIONAL)

Narasumber: Bapak Cebri

Jabatan: Operasional

Lama Kerja: 5 tahun

Lokasi: Area Lapangan PT Pulau Batu Intan Bengkulu

Tanggal: Selasa, 17 Maret 2026

(Pembukaan)

Stevani Agustina: Selamat siang, Pak Cebri. Saya Stevani dari Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Bisa ngobrol sebentar?

Cebri: Siang, Mbak. Iya silakan, lagi istirahat nih.

A. NARASI PENGARUH PRIBADI

Stevani Agustina: Dari semua kebijakan SDM yang Bapak alami, mana yang paling terasa pengaruhnya terhadap cara dan hasil kerja Bapak? Ceritakan momen spesifiknya.

Cebri: enurut saya, kebijakan SDM yang paling memengaruhi kinerja saya adalah insentif lembur. Jadi kalau jam kerja bertambah dari jam 8 sampai jam 4 atau 5 sore, perusahaan kasih bonus atau insentif buat yang lembur.2.2

Kebijakan SDM yang paling memengaruhi hasil kinerja saya adalah pemberian insentif pada saat jam kerja melebihi kesepakatan awal. Misalnya awalnya dari jam 8 sampai jam 4 atau jam 5 sore, kalau bertambah, pihak perusahaan memberikan bonus atau insentif kepada pekerja yang melakukan lembur.

B. SARAN PERBAIKAN KONTEKSTUAL

Stevani Agustina: Kalau ingin kinerja tim meningkat, perbaikan spesifik apa yang Bapak sarankan?

Cebri: Kalau untuk saran perbaikan dari pihak pekerja, kami menyarankan setiap tim bekerja sesuai dengan konteks atau kepandaian masing-masing. Jadi tidak satu pekerja mengerjakan banyak hal. Harusnya sesuai dengan bidangnya masing-masing, tidak campur aduk dengan pekerjaan yang lain.

C. SIKLUS PENGELOLAAN SDM YANG IDEAL

Stevani Agustina: Menurut Bapak, siklus pengelolaan SDM yang ideal agar karyawan terus termotivasi dan berkembang itu seperti apa?

Cebri: Menurut saya, siklus pengelolaan SDM yang baik agar karyawan terus termotivasi dan berkembang itu mulai dari tahap awal. Mulai dari rekrutmen, terus orientasi, terus sampai ke pelatihan, dan mulai turun ke lapangan. Itu harus sesuai dengan job desk masing-masing.

Sehingga karyawan atau pekerja tersebut bisa bekerja sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Agar hasil pekerjaannya bisa maksimal, tidak sembarangan.

TRANSKRIP WAWANCARA KARYAWAN 3

Narasumber: Ibu Yeyes

Jabatan: Karyawan

Lama Kerja: 3 tahun

Lokasi: Area Kantor PT Pulau Batu Intan Bengkulu

Tanggal: Selasa, 17 Maret 2026

(Pembukaan)

Stevani Agustina: Selamat siang, Bu Yeyes. Saya Stevani, mahasiswi dari Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Bisa minta waktunya sebentar?

Yeyes: Siang, Mbak. Iya silakan.

Stevani Agustina: Terima kasih. Saya mau tanya-tanya soal pekerjaan di sini, soal kebijakan SDM gitu.

Yeyes: Iya silakan, Mbak. Saya jawab sebisanya ya.

A. TENTANG REKRUTMEN & KINERJA

Stevani Agustina: Menurut Ibu, apakah hasil rekrutmen di sini memengaruhi cara kerja karyawan ke depannya?

Yeyes: Ya jelas memengaruhi, Mbak. Soalnya kalau orang yang diterima itu sesuai sama kemampuannya, dia langsung bisa kerja. Contohnya saya dulu pas masuk, alhamdulillah cepat belajar. Tapi ada teman saya yang ditempatkan di bagian produksi, padahal dia enggak ngerti mesin. Ya sampe sekarang masih suka bingung.

Stevani Agustina: Jadi berdampak ya, Bu?

Yeyes: Iya, berdampak banget. Kalau enggak sesuai, repotlah. Kerjanya jadi lama, sering salah, kadang dimarahin atasan juga.

B. TENTANG PELATIHAN & KINERJA

Stevani Agustina: Kalau soal pelatihan, apa Ibu pernah ikut? Terus ada perubahan enggak setelah ikut pelatihan?

Yeyes: Pernah sih, Mbak, tapi cuma sekali. Itu pelatihan K3. Abis pelatihan itu, kami jadi pake helm, sepatu safety, sama masker. Tapi cuma beberapa minggu aja, lama-lama ada yang lupa lagi. Soalnya pelatihan enggak pernah diulang.

Stevani Agustina: Jadi pengaruhnya cuma sementara ya, Bu?

Yeyes: Iya, Mbak. Sementara aja. Kalau pelatihannya rutin, kayaknya bakal beda.

C. TENTANG PENILAIAN KINERJA

Stevani Agustina: Kalau soal penilaian kinerja, Ibu pernah dinilai? Apakah itu bikin Ibu jadi lebih semangat kerja?

Yeyes: Setahun sekali ada penilaian, Mbak. Tapi jujur, saya juga bingung. Enggak tahu nilainya berapa, atasan cuma bilang "ya udah bagus" atau "tingkatkan". Enggak ada detailnya. Jadi ya biasa aja, enggak ngaruh ke semangat saya.

Stevani Agustina: Jadi cuma formalitas gitu, Bu?

Yeyes: Iya, kayak rutinitas gitu. Enggak ada tindak lanjutnya.

D. TENTANG KOMPENSASI & INSENTIF

Stevani Agustina: Kalau soal gaji dan insentif, apakah itu bikin Ibu lebih semangat kerja?

Yeyes: Kalau gaji sih biasa aja, Mbak. Standar lah. Yang bikin semangat itu insentif lembur. Soalnya kalau lembur ada uang tambahan. Jadi saya enggak pernah nolak kalau diminta lembur. Capek sih, tapi lumayan buat tambahan.

Stevani Agustina: Pernah lihat teman Ibu berubah semangatnya karena dapat insentif?

Yeyes: Sering, Mbak. Teman saya satu tim, abis dapet insentif lembur lumayan, dia jadi rajin banget. Pokoknya kalau ada lembur, dia paling depan. Tapi kalau enggak ada insentif, ya santai-santai aja kerjanya.

E. NARASI PENGARUH PRIBADI

Stevani Agustina: Dari semua kebijakan yang Ibu alami, mana yang paling berasa pengaruhnya terhadap hasil kerja Ibu? Bisa ceritakan momennya?

Yeyes: Yang paling berasa ya insentif lembur itu, Mbak. Saya cerita ya. Pernah satu minggu penuh perusahaan kejar target. Saya lembur terus, sampai sore-sore. Capek banget, badan rasanya mau lepas. Tapi karena ada uang tambahan, saya paksain diri. Abis itu, saya jadi lebih rajin. Kalau ada lembur, saya langsung daftar. Enggak mikir panjang.

F. SARAN PERBAIKAN

Stevani Agustina: Kalau Ibu boleh kasih saran, perbaikan apa yang paling Ibu ingin lihat dari sistem SDM di sini?

Yeyes: Saran saya sih gini, Mbak. Pertama, jangan asal tempatin orang. Kasih kerjaan yang sesuai sama kemampuannya. Kedua, pelatihan diadain rutin, jangan cuma sekali doang. Ketiga, kalau target tercapai, kasih bonus biar karyawan semangat. Jangan cuma insentif lembur aja.

Stevani Agustina: Siklus SDM yang ideal menurut Ibu kayak gimana?

Yeyes: Idealnya ya dari awal rekrut yang bener, terus dikasih pelatihan, terus ditempatkan sesuai, dinilai dengan jelas, dikasih bonus kalau kerja bagus. Gitu terus berulang. Kalau itu jalan, saya rasa karyawan bakal betah dan semangat kerja.

(Penutup)

Stevani Agustina: Baik, Bu Yeyes. Cukup sampai di sini. Terima kasih banyak atas waktunya.

Yeyes: Iya, Mbak, sama-sama. Semoga lancar skripsinya.

LAMPIRAN 3: SURAT PERMOHONAN IZIN RISET

Kepada Yth., Direktur Utama / Pimpinan PT Pulau Batu Intan Bengkulu di Tempat

Hal: Permohonan Izin Melakukan Penelitian

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : [STEVANI
AGUSTINA] NPM :
2261201142

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Dengan ini mengajukan permohonan izin untuk melaksanakan penelitian di PT Pulau Batu Intan Bengkulu dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul:

“PENERAPAN PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA GUNA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT PULAU BATU INTAN BENGKULU”

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai penerapan praktik MSDM serta kaitannya dengan kinerja karyawan guna memenuhi salah satu syarat akademis.

Saya berjanji akan:

1. Melaksanakan penelitian dengan mematuhi seluruh peraturan dan tata tertib perusahaan.
2. Menjaga kerahasiaan data dan informasi yang diperoleh.
3. Melaporkan hasil penelitian kepada perusahaan jika diperlukan.
4. Melakukan penelitian pada periode **Januari – Maret 2026**.

Demikian permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatian dan izin yang diberikan, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

STEVANI AGUSTINA
NPM. 2261201142

LAMPIRAN 4: DOKUMENTASI WAWACARA



Gambar 1 Wawancara dengan informan (HRD)



Gambar 2 Wawancara dengan Informan (Administrasi)



Gambar 3 Wawancara dengan Informan (Operasional)



Gambar 4 Wawancara dengan Informan (Karyawan)



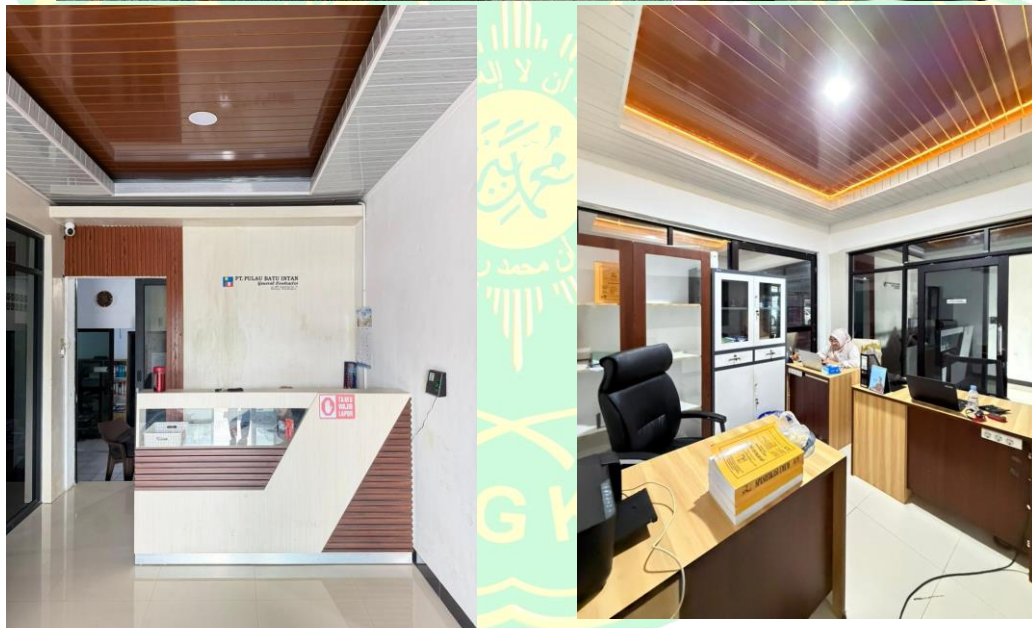
Dokumentasi 5 Kegiatan Karyawan



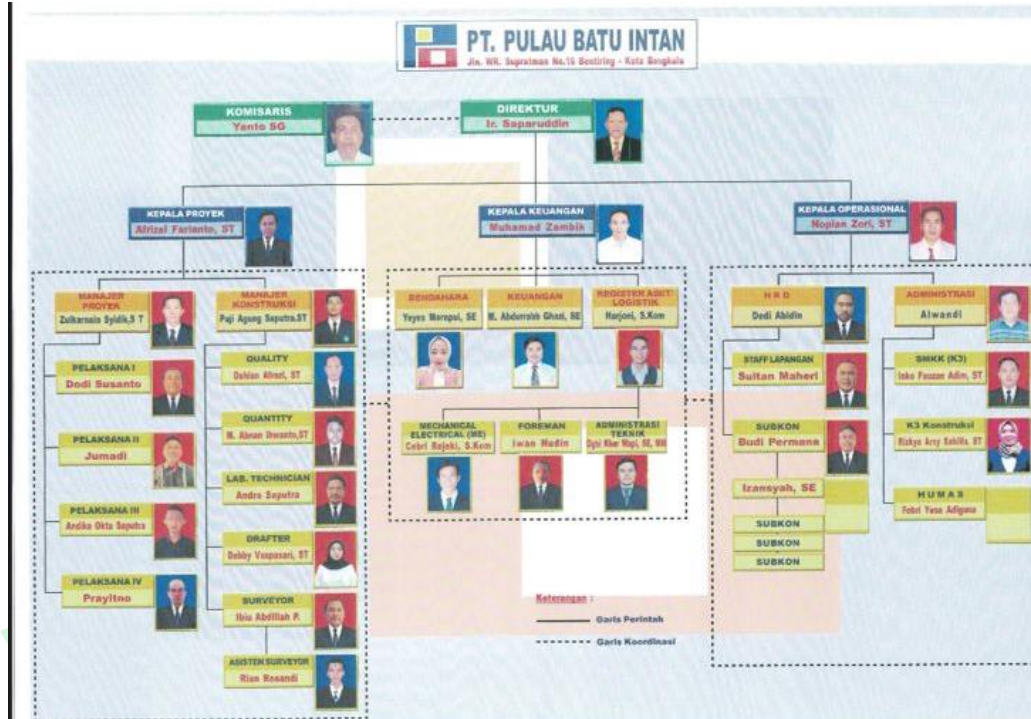
Dokumentasi 6 Kegiatan Karyawan



LAMPIRAN 5: DOKUMENTASI PT PULAU BATU INTAN BENGKULU



LAMPIRAN 6: STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN DAN ATURAN KANTOR



PT. PULAU BATU INTAN
GENERAL CONTRACTOR
Jalan WR Supratman No.15 Bengkulu Kota Bengkulu

PENGUMUMAN Nomor : 32.XI.PBI-KTR/2025

DIBERITAHUKAN Kepada segenap karyawan dan karyawan PT. Pulau Batu Intan, Menindaklanjuti Surat Nomor : 31.VII.PBI-KTR/2025, Tanggal 07 Juli 2025 mengenai pemberlakuan kedisiplinan jam kerja kantor sesuai dengan aturan dan manajemen PT. Pulau Batu Intan, bahwa terhitung sejak tanggal 26 November 2025 akan diterapkan aturan sebagai berikut :

1. Jam Kerja Kantor ditetapkan 08.00 WIB s.d. 17.00 WIB
2. Jam Kehadiran dikantor 08.00 WIB. (Lewat dari Jam 08.00 WIB maka dilakukan Pemotongan Uang Makan) tidak ada jam toleransi, jika pulang di saat jam kerja, maka tetap dilakukan pemotongan Uang Makan sesuai dengan kebijakan di divisi keuangan.
3. Jika ada kegiatan diluar kantor (Ke lapangan yg sifatnya urgen) yang mengakibatkan keterlambatan jam kantor, maka wajib memberitahukan kepada HRD (Bukti Terlampir/Foto Kegiatan) Izin keterlambatan harus mengakomodir atau sesuai dengan kepentingan kantor
4. Apabila terjadi Kehadiran Tanpa Kabar sebanyak 3x akan diberikan **SANKSI SP1**

Demikian Pengumuman ini disampaikan, untuk dilaksanakan.

Diketahui :
PT. PULAU BATU INTAN

Bengkulu, 25 Nopember 2025
PT. PULAU BATU INTAN

Ir. SAPARUDDIN
Direktur

DEDI ABIDIN
HRD