

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT RKN FORGE INDONESIA

Rahmat Pasaribu¹, Adhy Firdaus², Arief Noor³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha, Indonesia¹²³

Email: ¹rahmat0377@yahoo.com, ²adhyfirdaus@stieganessa.ac.id, ³arief@stieganessa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT RKN Forge Indonesia, dengan fokus pada aspek kompensasi, pelatihan, dan penilaian kinerja. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi untuk memahami pengalaman dan persepsi karyawan terhadap praktik MSDM yang diterapkan perusahaan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam dengan tiga informan kunci, serta studi dokumentasi. Data dianalisis secara tematik melalui proses transkripsi, reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MSDM di PT RKN Forge Indonesia telah berperan cukup baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi faktor paling dominan yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi, namun dampaknya terhadap produktivitas bersifat bertahap. Sementara itu, penilaian kinerja belum dimanfaatkan secara optimal karena keterbatasan transparansi dan umpan balik. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan penguatan sistem kompensasi, pelatihan yang berkelanjutan, serta penilaian kinerja yang transparan dan berbasis umpan balik.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Pelatihan, Penilaian Kinerja, Kinerja Karyawan..

Abstract

This study aims to analyze the role of human resource management (HRM) in improving employee performance at PT RKN Forge Indonesia, focusing on compensation, training, and performance appraisal. A qualitative method with a phenomenological approach was employed to explore employees' experiences and perceptions of HRM practices. Data were collected through observation, in-depth interviews with three key informants, and documentation review. The data were analyzed thematically through transcription, data reduction, data display, and conclusion drawing. The results indicate that HRM at PT RKN Forge Indonesia plays a fairly effective role in enhancing employee performance. Compensation was identified as the most dominant factor influencing employee motivation and performance. Training contributes to improving employee competence, although its impact on productivity is gradual. Meanwhile, performance appraisal has not been optimally utilized due to limited transparency and feedback. This study concludes that improving employee performance requires strengthening the compensation system, implementing continuous training programs, and enhancing transparent and feedback-based performance appraisal.

Keywords: Human Resource Management, Compensation, Training, Performance Appraisal, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecukupan modal, kecanggihan teknologi, maupun sumber daya finansial yang dimiliki, tetapi juga ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi salah satu faktor yang sangat penting karena berfungsi untuk mengatur, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi karyawan agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diyakini dapat meningkatkan motivasi kerja, kompetensi, produktivitas, serta kinerja karyawan sehingga perusahaan mampu mempertahankan daya saingnya di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Perkembangan dunia industri yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk terus melakukan berbagai upaya perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Persaingan bisnis yang semakin kompetitif menyebabkan perusahaan harus mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan praktik MSDM yang efektif, seperti pemberian kompensasi yang adil, penyelenggaraan pelatihan yang berkesinambungan, serta penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan. Praktik-praktik tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja, kompetensi, serta kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Pada sektor industri manufaktur, khususnya industri forging, pengelolaan sumber daya manusia memiliki tantangan yang lebih kompleks dibandingkan sektor lainnya. Proses produksi pada industri forging menuntut karyawan untuk bekerja dalam lingkungan dengan tingkat kebisingan tinggi, suhu panas, risiko kecelakaan kerja, serta target produksi yang ketat. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan apabila tidak diimbangi dengan praktik MSDM yang tepat. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan sekaligus menjaga keberlangsungan organisasi.

PT RKN Forge Indonesia merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri forging. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan agar target produksi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk mendukung peningkatan kinerja tersebut, perusahaan telah menerapkan berbagai praktik MSDM, antara lain melalui pemberian kompensasi, pelaksanaan program pelatihan, serta penerapan sistem penilaian kinerja. Namun demikian, efektivitas penerapan praktik-praktik tersebut perlu dikaji lebih mendalam berdasarkan pengalaman dan persepsi karyawan sebagai pelaksana langsung aktivitas operasional perusahaan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Balqis et al. (2023) menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Widhiastuti dan Hidayati (2022) juga menemukan bahwa reward, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian Hasibuan et al. (2022) menjelaskan bahwa pelatihan, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja

pegawai. Penelitian Upe dan Saksana (2022) turut menegaskan bahwa pendidikan, pelatihan, dan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja personel.

Sementara itu, sistem penilaian kinerja juga memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Muriuki dan Wanyoike (2021) menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, DeNisi dan Murphy (2021) menjelaskan bahwa sistem penilaian kinerja yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta mendorong peningkatan produktivitas organisasi. Selain itu, Aguinis dan Burgi-Tian (2021) menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja yang tepat sangat penting dalam mendukung efektivitas organisasi, terutama pada kondisi bisnis yang dinamis dan penuh ketidakpastian.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara kompensasi, pelatihan, maupun penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan, sebagian besar penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dan mengkaji masing-masing variabel secara terpisah. Penelitian yang mengintegrasikan ketiga praktik MSDM tersebut secara bersamaan masih relatif terbatas, khususnya pada industri forging. Selain itu, kajian yang menggunakan pendekatan fenomenologi untuk memahami pengalaman subjektif karyawan terkait praktik MSDM juga masih jarang dilakukan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada analisis secara integratif terhadap praktik kompensasi, pelatihan, dan penilaian kinerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan fenomenologi pada industri forging. Pendekatan fenomenologi dipilih untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman, persepsi, dan makna yang dirasakan oleh karyawan terhadap implementasi praktik MSDM di PT RKN Forge Indonesia.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran praktik manajemen sumber daya manusia, yang meliputi kompensasi, pelatihan, dan penilaian kinerja, dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT RKN Forge Indonesia. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan MSDM yang lebih efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pendekatan fenomenologi dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam pengalaman, persepsi, serta makna yang dirasakan oleh karyawan terkait praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di PT RKN Forge Indonesia. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya menggali dan mendeskripsikan pengalaman subjektif informan mengenai pelaksanaan kompensasi, pelatihan, dan penilaian kinerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan (Creswell, 2019).

Penelitian dilaksanakan di PT RKN Forge Indonesia yang berlokasi di Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri forging dengan karakteristik lingkungan kerja yang spesifik, sehingga menarik untuk dikaji dalam perspektif manajemen sumber daya manusia.

Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

Adapun kriteria informan dalam penelitian ini meliputi: (1) berstatus sebagai karyawan tetap perusahaan; (2) memiliki masa kerja minimal lima tahun; (3) memahami praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan; serta (4) bersedia memberikan informasi secara mendalam. Berdasarkan kriteria tersebut, informan penelitian terdiri atas seorang Assistant Manager, seorang Junior Supervisor/Foreman, dan seorang Leader.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam (in-depth interview), dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja, aktivitas operasional, dan implementasi praktik manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Wawancara mendalam dilakukan secara semi terstruktur guna menggali informasi secara komprehensif terkait pengalaman dan persepsi informan. Sementara itu, dokumentasi digunakan sebagai data pendukung yang diperoleh dari dokumen perusahaan, catatan, serta berbagai informasi yang relevan dengan penelitian.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Selain itu, peneliti juga melakukan member checking dengan meminta konfirmasi kepada informan terkait hasil wawancara yang telah ditranskripsikan, sehingga data yang diperoleh memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik (thematic analysis). Proses analisis dimulai dengan mentranskripsikan hasil wawancara, kemudian dilakukan reduksi data, pengkodean (coding), pengelompokan data ke dalam kategori-kategori tertentu, penyusunan tema, interpretasi data, serta penarikan kesimpulan. Analisis data dilakukan secara berkelanjutan sejak proses pengumpulan data hingga penelitian selesai sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT RKN Forge Indonesia (Braun & Clarke, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di PT RKN Forge Indonesia. Karyawan menilai bahwa sistem kompensasi yang meliputi gaji pokok, tunjangan, insentif, dan fasilitas lainnya telah memberikan rasa keadilan dan kepuasan kerja. Kompensasi yang memadai mampu meningkatkan loyalitas, semangat kerja, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Balqis et al. (2023) serta Widhiastuti dan Hidayati (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Aguinis dan Burgi-Tian (2021) bahwa sistem penghargaan yang efektif mampu meningkatkan performa individu dan organisasi. Tambahkan analisis:

Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan

Program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan meliputi pelatihan teknis, keselamatan kerja, dan pengembangan kompetensi. Pelatihan dinilai mampu meningkatkan keterampilan, kemampuan teknis, serta pemahaman karyawan terhadap proses kerja. Walaupun demikian, beberapa informan menyampaikan bahwa dampak pelatihan terhadap produktivitas tidak terjadi secara langsung, melainkan berlangsung secara bertahap sesuai dengan pengalaman kerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian Hasibuan et al.

(2022), Sumarliani, Upe dan Saksana (2022), serta Pham (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan produktivitas karyawan.

Peran Penilaian Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja di PT RKN Forge Indonesia dilakukan secara periodik sebagai dasar evaluasi, promosi, dan pengembangan karyawan. Sistem penilaian yang diterapkan dinilai cukup objektif dan transparan. Karyawan menilai bahwa penilaian kinerja mendorong peningkatan disiplin, tanggung jawab, serta pencapaian target kerja. Temuan ini mendukung penelitian Muriuki dan Wanyoike (2021) serta DeNisi dan Murphy (2021) yang menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang efektif mampu meningkatkan motivasi dan performa kerja.

Integrasi Praktik MSDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan, dan penilaian kinerja merupakan praktik MSDM yang saling berkaitan. Ketiga aspek tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Cooke et al. (2022) dan Jiang dan Messersmith (2022) yang menyatakan bahwa praktik MSDM yang terintegrasi akan menghasilkan keunggulan kompetitif organisasi. Proses perencanaan ini diperkuat oleh dokumen perencanaan kurikulum operasional yang dinamis dan legalisasi program karakter, seperti memasukkan jadwal program Makan Sehat Bersama (MSB) ke dalam beban tugas resmi guru. Berdasarkan wawancara dengan Informan 1, perencanaan ini diawali dengan audit kebutuhan riil guru, bukan sekadar instruksi sepihak (top-down). Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kejelasan peran (role clarity) yang tertuang sejak dalam dokumen perencanaan ini sangat krusial karena mengeliminasi ketidakpastian kerja dan memberikan arah yang tegas bagi guru dalam mengeksekusi inovasi digital yang selaras dengan pelestarian alam terbuka.

SIMPULAN

Praktik manajemen sumber daya manusia di PT RKN Forge Indonesia terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi kerja meskipun dampaknya berlangsung secara bertahap. Selain itu, sistem penilaian kinerja yang objektif mampu meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa integrasi praktik kompensasi, pelatihan, dan penilaian kinerja menjadi faktor strategis dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan pada industri forging.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, I. P., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 2(4), 182-191.
- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Measuring performance during crises and beyond: The Performance Promoter Score. *Business Horizons*, 64(1), 149-160.
- Balqis, A., Harmain, H., & Nurwani, N. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan pada bank Sumut Kcp Syariah Simpang Kayu Besar. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 388-392.
- Batee, I. P., & Sari, D. S. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lolc Ventura Indonesia . *Produktif: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 4(1), 23-32.

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Cooke, F. L., Dickmann, M., & Parry, E. (2022). Important issues in human resource management: Introduction to the 2022 review issue. *Human Resource Management Journal*, 32(1), 1–5.
- Creswell, J. W. (2019). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*.
- DeNisi, A., & Murphy, K. R. (2021). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 421–433.
- Dullah, M., Lingiani, L., & Suwardi, L. A. (2023). Work environment analysis to improve employee performance. *Revenue Journal: Management and Entrepreneurship*, 1(2), 127–134.
- Firjatullah, B., & Ahmadi, M. A. (2025). Peran penting pengembangan karyawan dalam peningkatan kinerja di era digital: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 3(2), 74–82.
- Hariadi, H., Sundjoto, S., & Rahayu, S. (2025). Pengaruh penilaian kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor otoritas bandar udara wilayah III Surabaya dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(3).
- Hasibuan, A. S., Noor, M. A., Fayruz, M. (2022). Pengaruh pelatihan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Pemerintah Kabupaten Labuhan Batu Utara, Sumatera Utara. 3(1), 22–44. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Bisnis*.
- Hayati, N., & Mranani, N. A. (2022). The effect of motivation and job satisfaction on employee performance (Study at PT. Jepe Press Media Utama). *Journal of Economy, Accounting and Management Science (JEAMS)*, 4(1), 28–43.
- Jiang, K., & Messersmith, J. (2022). On the shoulders of giants: A meta-review of strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, 32(1), 100879.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif*. Edisi revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muriuki, M. N., & Wanyoike, R. (2021). Performance appraisal and employee performance. *international academic journal of human resource and business administration*, 3(10), 265–272.
- Mustofa, M. A. (2023). Pelatihan dan motivasi kerja sebagai determinan kinerja karyawan PT Pitjarus Teknologi di Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 155–178.
- Pham, H. C. (2022). The impact of training and development on employee performance. *Management Science Letters*, 12(3), 187–194.
- 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 dan Manajemen*, 12(2), 343–356.
- Saputra, H., Upe, R., Fadli, A., & Azzahra, S. A. (2024). Analisis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kesejahteraan anggota pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tangerang Kuat Sejahtera Kota Tangerang. *Jurnal Ekualisasi*, 5(1).
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alfabeta Bandung, CV.

- Sumarliana, S., Upe, R., & Saksana, J. C. (2023). Pengaruh pendidikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja personel direktorat tindak pidana umum bareskrim Polri di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 1(4), 188-198.
- Sutariyono, S., Firdaus, A., Arda, D. P., Noor, M. A., Siregar, F., Tafsiruddin, M., ... & Misbah, I. (2020). Pemantapan sumber daya manusia (SDM) dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat pengelola sampah di pasar Ciputat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 2(2), 08-17.
- Syihabudhin, S. E., Dita Rachmawati, S. H., SE, M., Nyuherno Aris Wibowo, S. P., & Lilik Ismawati, S. E. (2024). Manajemen kinerja dan kompensasi. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Zelandiana, N., Firdaus, A., Mathoda, M., & Azzahra, S. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pada kinerja guru di SDI Sinar Cendekia, Tangerang Selatan. *Jurnal Ekualisasi*, 5..