

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KINERJA
KARYAWAN DI PT TJANDI SEWU BARU DESA PENATARAN
KECAMATAN NGLEGOK KABUPATEN BLITAR**

PRAKTEK KERJA LAPANG

**Oleh:
SOFFI WAHYUDI
21102220009**



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN
UNIVERSITAS ISLAM BALITAR
BLITAR
2024**

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KINERJA
KARYAWAN DI PT TJANDI SEWU BARU DESA PENATARAN
KECAMATAN NGLEGOK KABUPATEN BLITAR**

PRAKTEK KERJA LAPANG

**Di ajukan kepada
Universitas Islam Balitar
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Menyusun Karya Ilmiah II (Skripsi)**

**Oleh:
SOFFI WAHYUDI
21102220009**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN
UNIVERSITAS ISLAM BALITAR
BLITAR
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KINERJA
KARYAWAN DI PT TJANDI SEWU BARU DESA PENATARAN
KECAMATAN NGLEGOK KABUPATEN BLITAR**

Oleh:

Nama : Soffi Wahyudi
NIM : 21102220009
Prodi : Agribisnis

Telah diperiksa dan disetujui untuk di uji:

Menyetujui:

Blitar, 11 Mei 2024

Pembimbing I,

Pembimbing Lapangan,

Luhur Aditya Prayudhi, S.P.,M.Agr.
NIDN. 0714118002

Aldy Robilaong. S. P

Mengetahui
Ketua Program Studi Agribisnis,

Rima Dewi Oryza Sativa, S.P, M.P
NIDN. 0705128802

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KINERJA
KARYAWAN DI PT TJANDI SEWU BARU DESA PENATARAN
KECAMATAN NGLEGOK KABUPATEN BLITAR**

Oleh:

Nama : Soffi Wahyudi
NIM : 21102220009
Prodi : Agribisnis

Telah dipertahankan di depan majelis penguji pada tanggal 11 Mei 2024 dan
dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Majelis Penguji,

Penguji I,

Pembimbing,

Eko Wahyu Budiman, S.P.M.Agr

NIDN. 0718059101

Luhur Aditya Prayudhi, S.P., M.Agr.

NIDN. 0714118002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Agribisnis,

Mengesahkan

Dekan Fakultas Pertanian dan Peternakan

Rima Dewi Oryza Sativa, S.P., M.P

NIDN. 0705128802

Dr. Yuhanin Zamrodah, S.P., M.Agr

NIDN. 0709058302

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Soffi Wahyudi

NIM : 21102220009

Fakultas : Pertanian dan Peternakan

Program Studi : Agribisnis

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Laporan Praktek Kerja Lapang yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kinerja Karyawan Di PT Tjandi Sewu Baru Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar” yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri, baik sebagian atau keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang telah saya sebut sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan PKL ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Blitar, 11 Mei 2024

Yang Membuat Pertanyaan

Soffi Wahyudi

NIM. 21102220009

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Soffi Wahyudi adalah nama penulis Laporan Praktek Kerja Lapang ini. Penulis lahir pada tanggal 26 Oktober 2002 di Kota Sidoarjo, Kecamatan Taman, Kabupatn Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. Penulis adalah anak pertama dari Bapak Siswanto dan Ibu Fatmawati.

Penulis menempuh pendidikan dari SDN Tempuran Mojokerto (lulus tahun 2015), kemudian melanjutkan pendidikan SLTP di MTsN 02 Darul' Ulum Jombang (lulus tahun 2018), dan penulis melanjutkan pendidikan SLTA di MA Unggulan Darul'Ulum Jombang (lulus tahun 2021), hingga saat ini masih menempuh pendidikan Perguruan Tinggi di Fakultas Petanian dan Peternakan Prodi Agibisnis Universitas Islam Balitar Blitar.

Penulis juga aktif di dalam organisasi. Dalam dunia organisasi terlibat secara aktif pada masa SLTP di organisasi Ikatan Keluarga Pondok Pesantren Darul' Ulum (IKAPPDAR), dan pada masa SLTA di Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS), kemudian pada masa Perguruan Tinggi di organisasi HIMAGRI (Himpunan Mahasiswa Agibisnis) dan Perhimpunan Oganisasi Profesi Mahasiswa Sosial Ekonomi Petanian (POPMASEPI). Dengan demikian penulis dapat mendapatkan pengalaman yang baru.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat taufik serta hidayah yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan penulisan laporan Praktek Kerja Lapangan dengan judul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kinerja Karyawan Di PT Tjandi Sewu Baru Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar”

Penulisan Laporan Praktik Kerja Lapangan ini diajukan kepada Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program sarjana pertanian.

Penulis meyampaikan terimakasih kepada:

1. Drs. Soebiantoro., MM selaku rektor Universitas Islam Balitar
2. Dr. Yuhanin Zamrodah, S.P., M.Agr selaku Dekan Fakultas Pertanian dan Peternakan Universitas islam Balitar
3. Rima Dewi Oryza Sativa, S.P., M.P selaku Kaprodi Agribisnis Fakultas Pertanian dan Peternakan Universitas Islam Balitar
4. Luhur Aditya Prayudhi, S.P.,M.Agr selaku Pembimbing
5. Aldy Robilaong. S.P selaku pembimbing lapang
6. (Bapak/ibu) PT Tjandi Sewu Baru yang telah memberi bantuan dan bimbingan sehingga kegiatan PKL dapat berjalan dengan lancar.
7. Orang Tua dan keluarga besar penulis yang telah memberi dorongan material dan spiritual dalam menyelesaikan laporan ini.
8. Rekan-rekan dan semua pihak yang dengan suka rela telah membantu dalam pelaksanaan maupun penulisan ini hingga selesai.

Penulis juga menyadari bahwa dalam laporan ini banyak sekali terdapat kekurangan dan kesalahan, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnnya konstruktif selalu penulis harapkan demi kesempurnaan laporan ini.

Blitar,11 Mei 2024

Penulis

DAFTAR ISI

COVER.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
RIWAYAT HIDUP PENULIS	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan PKL	2
1.4 Manfaat PKL	3
1.4.1 Bagi mahasiswa :.....	3
1.4.2 Bagi Perusahaan dan Masyarakat :	3
1.4.3 Bagi Universitas Islam Balitar :	3
BAB II.....	4
TINJAUAN PUSTAKA.....	4
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	4
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	4
2.1.2 Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2.1.3 Fungsi manajemen sumber daya manusia.....	8
2.1.4 Tujuan manajemen sumber daya manusia	9
2.2 Kinerja Karyawan.....	10
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.2.3 Faktor Penghambat Peningkatan Kinerja Karyawan	13
2.2.4 Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan	14
BAB III	16
METODOLOGI	16
3.1 Waktu Dan Tempat	16
3.2 Metode.....	16

3.3 Pelaksanaan Kegiatan	17
BAB IV	18
HASIL DAN PEMBAHASAN	18
4.1 Gambaran Umum Lokasi	18
4.1.1 Letak Geografis	18
4.1.2 Sejarah	19
4.1.3 Visi dan Misi	19
4.1.4 Gambar Peta Tjandi Sewu	20
4.2 Struktur organisasi	20
4.2.1 Gambar Peta Tjandi Sewu	21
4.3 Hasil dan Pembahasan	22
4.3.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kinerja Karyawan Di PT Tjandi Sewu Baru	22
4.3.2 Faktor Penghambat Kinerja Karyawan PT Tjandi Sewu Baru	26
4.3.3 Faktor Pendukung Kinerja Karyawan PT Tjandi Sewu Baru	28
BAB V	31
KESIMPULAN DAN SARAN	31
5.1 Kesimpulan	31
5.2 Saran	31
DAFTAR PUSTAKA	32
LAMPIRAN	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Peta PT Tjandi Sewu Baru.....	20
Gambar 2. Struktur Organisasi PT Tjandi Sewu Baru.....	21

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Susan (2019), mengemukakan bahwasanya manajemen sumber daya manusia ialah faktor utama yang terpenting pada sebuah perusahaan. Dikarenakan manajemen sumber daya manusia menjadi pedoman penting dan memiliki peran juga dalam pertanggung jawaban terhadap pengelolaan tenaga kerja tersebut. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap operasi perusahaan, jadi pemeliharannya juga perlu diperhatikan. Perusahaan pada masa saat ini lebih mementingkan pemeliharaan sumber daya melalui penerapan program kerja di bagian manajemen sumber daya manusia. Pengawasan sumber daya manusia memiliki target sendiri yang bergantung pada loyal dan prestasi setiap pekerja, serta kompetensi yang diperlukan untuk promosi jabatan.

Karena sumber daya manusia ialah salah satu faktor penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan, mengelola manajemen sumber daya manusia yang tepat dapat menunjang produktivitas perusahaan. Produktivitas yang baik dapat menjadikan perusahaan atau organisasi tersebut dapat mencapai target yang sudah ditetapkan, maka tidak heran jika peran dari manajemen di bidang tersebut sangatlah penting.

Kinerja karyawan yang bagus dan etos kerja yang tinggi mempengaruhi target perusahaan dengan tujuan memperoleh keuntungan, tetapi jika sebaliknya, perusahaan akan mengalami kerugian yang krusial. Oleh sebab itu, perusahaan diharuskan untuk bisa mengatur pengelolaan kinerja karyawannya dengan tujuan memperoleh peningkatan dalam pendapatan dan lainnya.

Manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada PT Tjandi Sewu Baru dalam kinerja karyawan memiliki banyak cara dan metode salah satunya memberikan motivasi kerja kemudian mendapatkan tambahan gaji dan apresiasi kerja terhadap karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Tetapi pada saat pelaksanaan manajemen sumber daya

manusia dilakukan ada beberapa kendala yang berimbas kepada kinerja karyawan salah satu contohnya masalah program baru perusahaan yang dapat merugikan keuntungan karyawan dengan tuntutan kerja yang maksimal tetapi gaji yang diperoleh tidak sesuai. Peran manajemen sumber daya manusia disini sudah jelas yaitu untuk mengontrol kinerja karyawan dengan harapan dilakukannya dapat meningkatkan aktivitas kinerja karyawan di PT Tjandi Sewu Baru.

PT Tjandi Sewu Baru mempunyai kawasan lahan kurang lebih luasnya sekitar 723.18 ha dengan jumlah 2,272,181 populasi yang terbagi di tiga afdeling (Candi Sewu, Kalikuning, dan Kalibadak). Pada umumnya masyarakat disekitar PT Candi Sewu Baru bekerja di lahan dengan dibawah oleh monitoring sinder atau kepala kebun dan juga mandor masing – masing afdeling. Sehingga dari sini diharapkan setelah penerapan manajemen sumberdaya manusia dengan optimal, petani maupun PT Tjandi Sewu Baru mendapatkan keuntungan yang maksimal dari hasil bekerja. Tujuan diadakan praktik kerja lapang ini adalah untuk menjelaskan bagaimana manajemen sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan serta apa faktor – faktor yang mendukung dan menghambat kinerja mereka.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam kinerja karyawan PT Tjandi Sewu Baru di Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar ?
2. Apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam kinerja karyawan PT Tjandi Sewu Baru di Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar.

1.3 Tujuan PKL

Pelaksanaan praktik kerja lapang dapat mencapai tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam kinerja karyawan PT Tjandi Sewu Baru di Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar.

2. Mengetahui apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam kinerja karyawan PT Tjandi Sewu Baru di Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar.

1.4 Manfaat PKL

Pelaksanaan Praktek Kerja Lapang ini diharapkan mencapai manfaat yaitu :

1.4.1 Bagi mahasiswa :

- 1) Meningkatkan wawasan, pengalaman, dan sikap mahasiswa yang sesuai dengan lingkungan kerja di wilayah PT Tjandi Sewu Baru di Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar
- 2) Mahasiswa dapat memperoleh dan memahami bagaimana teori – teori atau praktek yang dipelejadi selama kegiatan praktik kerja lapang diterapkan
- 3) Mahasiswa dapat merasakan bekerja di perusahaan atau usaha milik desa secara langsung.
- 4) Mahasiswa dapat memperoleh pengalaman kerja yang belum pernah didapatkan sebelumnya.
- 5) Mahasiswa dapat meningkatkan keahlian dan keterampilan di bidang praktek kerja secara langsung.

1.4.2 Bagi Perusahaan dan Masyarakat :

- 1) Adanya kerja sama antara dunia pendidikan dengan dunia bisnis atau perusahaan dengan tujuan yaitu pelaku usaha tersebut dapat dikenal oleh akademis
- 2) Mengetahui dampak nyata dari pemberdayaan oleh PT Tjandi Sewu Baru di Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar.

1.4.3 Bagi Universitas Islam Balitar :

- 1) Pelaksanaan motto Universitas tentang jiwa entrepreneurship dan menambah pengetahuan terutama di bidang Agribisnis
- 2) Mensukseskan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya penelitian di PT Tjandi Sewu Baru di Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar.
- 3) Sebagai media untuk memperkenalkan Universitas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nurmala (2020), mengatakan di bidang manajemen sumber daya manusia, memiliki hubungan dan keterikatan peran sumber daya yang hanya dimiliki oleh individu. Manajemen sumber daya manusia ialah proses perencanaan, pengoorganisasian, pelaksanaan, dan juga pengendalian pada sumber daya manusia. Selain itu, istilah dari makna tersebut dapat dijelaskan lebih umum dengan penjelasan yang menggambarkan kebijakan dan prosedur yang diperlukan untuk mengelola aspek – aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan. seorang manajer dapat menerapkan manajemen sumber daya manusia, namun ada beberapa kunci utama, antara lain :

1. Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia yang kuat, alat, mesin, dan perangkat lainnya sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan akan menjual jasa, waktu, tenaga, dan pikiran mereka untuk mendapatkan kompensasi dari perusahaan untuk pekerjaan mereka.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Karyawan dilibatkan dalam rencana, sistem, proses dan tujuan perusahaan.

2. Produktivitas Karyawan

Produktifitas merupakan suatu keluaran produk atau jasa dan masukan sumber daya yang digunakan dalam proses produksi disebut produktivitas. Produksi fisik dan finansial adalah dua cara untuk mengukur produktivitas. Pekerja yang produktif akan menciptakan

keuntungan dan menjamin kelangsungan usaha, sehingga produktivitas sangat penting bagi usaha.

Menurut Baroroh, et al. (2023), sumber daya manusia adalah bagian penting dari pelayanan dan sangat diandalkan untuk memenuhi standar kualitas yang diinginkan oleh wajib pajak dan juga wajib retribusi. Untuk mencapai standar tersebut situasi harus diciptakan dan memerlukan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Organisasi dapat membatasi peran SDM dalam tingkatan yang melibatkan dalam pengambilan keputusan dan pengimplementasikan strategi bisnisnya.
- b. Organisasi sebelum memulai inisiatif baru atau mencari sumber daya tambahan, organisasi lebih memprioritaskan penggunaan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan masalah;
- c. Pada perusahaan staf SDM berusaha membuat program dan berkomunikasi dengan manajemen lini;
- d. Seluruh program dari perusahaan merupakan tanggung jawab dari manajemen lini;
- e. Karyawan perusahaan berkolaborasi untuk membuat kebijakan SDM dan administrasi program di seluruh tingkatan organisasional.

2.1.2 Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia

Seorang manajer sumber daya manusia ialah orang yang memiliki wewenang untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan serta orang - orang yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan mereka adalah untuk meningkatkan kinerja individual seorang pegawai, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi langsung terhadap ketujuh fungsi organisasi. Seorang manajer sumber daya manusia atau lebih dikenal sebagai *Human Resource Development* (HRD) harus melakukan hal – hal sebagai berikut :

- 1) *Preparation and selection* (Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja)
 - a) Setelah bagian dari pengembangan sumber daya manusia disiapkan, *Human Resource Development* (HRD)

mengidentifikasi dan merencanakan semua kebutuhan manajemen. Selanjutnya, *Human Resource Development* (HRD) mengelola sumber daya manusia dengan menghitung jumlah pekerja yang tersedia, kuantitas, durasi, dan faktor lainnya.

- b) Pada tahapan ini, rekrutmen tenaga kerja dan pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.
- c) Pada tahap seleksi tenaga kerja, *Human Resource Development* (HRD) melakukan proses pencarian calon karyawan yang sudah memenuhi persyaratan dan ketentuan perusahaan.

2) *Development and evaluation* (Pengembangan dan evaluasi)

Karyawan yang bekerja pada perusahaan harus memahami dengan benar tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Human Resource Development* (HRD) harus memberikan pelatihan dengan maksud dan tujuan untuk pegawai supaya menjadi mahir dan ahli di bidangnya masing – masing serta meningkatkan kinerjanya pada saat bekerja. Oleh sebab itu, pengembangan terhadap karyawan bertujuan untuk perusahaan karena dapat membantu meningkatkan keuntungan perusahaan.

3) *Compensation and protection* (Kompensasi dan Proteksi)

Seorang *Human Resource Development* (HRD) mempunyai misi untuk memberikan penghargaan atau kontribusi yang sebesar – besarnya bagi karyawan, besaran kompensasi ini sangat penting dan juga harus disesuaikan dengan kondisi pasar dan lingkungan sekitar. Kompensasi yang salah juga dapat menimbulkan kerugian perusahaan, selain kompensasi pemberian perlindungan bagi karyawan juga merupakan tugas dari seorang *Human Resource Development* (HRD), agar mereka dapat dengan tenang menjalankan pekerjaannya sehingga kinerja dan kontribusi karyawan semakin meningkatkan dan memaksimalkan kinerjanya.

4) *Employee Relations Manajement* (Hubungan antara manajemen dengan karyawan)

Tujuan dari mengawasi hubungan antar manajemen dan karyawan ialah demi mewujudkan lingkungan kerja kondusif dan dapat menguntungkan kedua belah pihak. Hubungan antara manajemen dengan pihak karyawan juga membuka peluang untuk saling berinteraksi dan setiap karyawan mempunyai hak dan kewajiban dari perusahaan yang berfungsi sebagai media evaluasi antar pimpinan dengan bawahan.

5) *Training* (Pelatihan)

Pelatihan pegawai membawa kepuasan bagi dirinya sendiri dan juga bagi perusahaan tentunya, sehingga dari sini menimbulkan peningkatan kinerja dan produktivitas, serta berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. suatu program pelatihan dapat dianggap efektif jika memberikan manfaat bagi pegawai.

6) *Self development manajement* (Manajemen pengembangan diri)

Tugas *Human Resource Development* (HRD) memiliki misi yang berupa membantu karyawannya berkembang, maka dari itu pengembangan secara pribadi dimulai dengan mengetahui beberapa hal:

- a) Siapa kita.
- b) Apa saja keinginan dan tujuan kita.
- c) Apa keperluan untuk mencapai tujuan itu.

Ketiga poin ini dapat menjadi landasan bagi pengembangan pegawai.

7) *Work assessment* (Penilaian kerja)

Salah satu tugas spesialis seorang *Human Resource Development* (HRD) ialah mengevaluasi kinerja dan prestasi karyawan. Penilaian kinerja mengevaluasi hubungan antara kinerja nyata dan standar kualitas serta jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan. Mengesahkan kebijakan sama saja berarti mengambil sebuah keputusan terkait apakah karyawan dapat dipromosikan, diturunkan, diberi penghargaan atas kinerja yang mereka lakukan.

Dari sini sudah dapat disimpulkan bahwasanya tugas seorang manajemen sumber daya manusia atau *Human Resource Development* (HRD) mempunyai tugas penting dalam sebuah perusahaan, dimulai dari proses penyiapan dan seleksi karyawan, pengembangan dan evaluasi karyawan, kompensasi, pelatihan, pelatihan karyawan dengan menyiapkan sebaik – baiknya. Evaluasi terhadap karyawan perusahaan terus dilakukan, tugas – tugas tersebut akan dilakukan secara maksimal sampai terjadi peningkatan keuntungan yang signifikan dan mencapai tujuan yang dituju oleh perusahaan tersebut.

2.1.3 Fungsi manajemen sumber daya manusia

Dalam fungsi manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan di buku Priyono, ada beberapa macam tujuan beserta fungsinya dari manajemen SDM termasuk lima fungsi utama, yaitu :

a) Perencanaan

Dalam manajemen sumber daya manusia salah satu tugasnya berupa perencanaan atau pemrograman. Salah satu bidang fungsional manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan ialah alat yang efektif digunakan sebagai pengelolaan tenaga kerja suatu perusahaan, dengan adanya itu akan mengalami perubahan secara keberlanjutan. Adapun dua kegiatan utama dalam fungsi perencanaan kebutuhan SDM, salah satunya ialah :

- 1.) Merencanakan dan memperkirakan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka panjang bahkan pendek.
- 2.) Analisis posisi yang digunakan untuk mengidentifikasi tujuan, tanggung jawab, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan.

Kedua hal diatas sangat penting untuk pekerjaan manajemen sumber daya manusia pada saat dilaksanakan.

b) Penempatan staff yang cocok pada perusahaan

Setelah proses perencanaan dilakukan, langkah selanjutnya merupakan penentuan kebutuhan staf perusahaan. adapun dua tugas yang diperlukan selama fase penempatan staff ialah:

- 1.) Mengrekrut calon karyawan
- 2.) Menyeleksi calon karyawan

Tujuan dari proses rekrutmen dan seleksi pegawai ialah untuk mengetahui keterampilan calon pegawai dan posisi yang cocok.

c) Penilaian kinerja

Selanjutnya setelah proses rekrutmen dan juga penerimaan karyawan, tugas dari *Human Resource Development* (HRD) adalah melakukan penilaian kinerja. Terdapat dua kegiatan utama dalam penilaian kinerja, yaitu :

- 1.) Mencatat dan mengevaluasi tingkah laku karyawan
- 2.) Melakukan analisis dan motivasi tingkah laku karyawan

Tahapan ini merupakan bagian tersulit, karena alasannya dapat membuat konflik di lingkungan kerja.

d) Meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan karyawan

Berikut ini adalah tiga tindakan strategis dalam manajemen sumber daya manusia :

- 1.) Mengadakan pelatihan, pengembangan, peningkatan SDM
- 2.) Mengadakan perbaikan kualitas yang terbaik di lingkungan kerja
- 3.) Mengadakan perbaikan pada kondisi fisik kerja

e) Membangun hubungan kerja yang efektif

Tahapan yang terakhir, perusahaan akan mempekerjakan karyawan, mengaji karyawan dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman. Dalam hal ini ada tiga tindakan, yaitu :

- 1.) Menghormati hak seluruh pegawai
- 2.) Melaksanakan negosiasi dengan pegawai
- 3.) Melakukan penelitian terkait MSDM

2.1.4 Tujuan manajemen sumber daya manusia

Nurjani (2019) mengutarakan pendapat, tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

- a) Menjamin bahwa manajemen mempertimbangkan kebijakan sumber daya manusia bahwa perusahaan mempunyai pegawai yang bersemangat dan berkinerja tinggi

- b) Menjalankan dan memastikan bahwa semua kebijakan dan tata cara sumber daya manusia diterapkan dan dipatuhi.
- c) Membantu pembangunan strategi dan arah perusahaan.
- d) Memberi dukungan yang akan membantu seorang manajer.
- e) Mengatasi bermacam kendala terkait hubungan antar pegawai.
- f) Memfasilitasi media komunikasi antar pegawai dan pihak manajemen dari perusahaan
- g) Melakukan tindakan sebagai penjaga standar organisasional dan juga penilaian dalam MSDM.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Asteria (2021) menyatakan bahwa, sebuah perusahaan dianggap berhasil dalam kinerja sumber daya manusianya ketika terdapat peningkatan dalam kinerja karyawannya, sehingga perusahaan dapat sampai pada tujuan yang diinginkan. Kinerja merupakan jumlah pekerjaan yang sudah dilakukan oleh seorang pegawai selama mereka melakukan tugas yang dibebankan kepada mereka.

Ginting (2019) mengemukakan bahwa, kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dihasilkan oleh suatu perusahaan yang dimana berfokus pada keuntungan selama jangka waktu yang ditentukan. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai tingkah laku nyata yang telah ditunjukkan kepada semua orang dan prestasi kerja karyawan yang sesuai dengan posisi mereka pada perusahaan. Safitri (2022), mengemukakan bahwa tujuan evaluasi kinerja dapat digunakan untuk hal – hal berikut :

1. Manajemen penggajian.
2. Ulasan terkait kinerja.
3. Mengamati kekuatan dan kelemahan karyawan
4. Mencatat pilihan yang dibuat pegawai
5. Pemberian reward kepada pegawai.
6. Mengevaluasi kinerja dari karyawan yang masih buruk
7. Mengidentifikasi dan memberikan bantuan terhadap penentuan tujuan
8. Menyepakati keputusan promosi

9. Memberhentikan pegawai.
10. Mengidentifikasi tujuan yang sudah dicapai.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Rahayu (2019), faktor – faktor berikut dapat mempengaruhi kinerja :

1. Kemampuan dan keahlian adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah dibebankan perusahaan. Kemampuan dan keahlian akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Ini berarti bahwa pegawai dengan kemampuannya dan keahliannya yang lebih unggul akan menjalankan pekerjaan dengan baik, dan sebaliknya.
2. Pengetahuan, yang berarti pengetahuan pekerjaan. Seseorang yang memahami pekerjaannya dengan baik akan melakukannya dengan baik juga, dan sebaliknya. Dengan demikian, kesimpulannya bahwa pengetahuan terkait pekerjaan akan benar – benar mempengaruhi kinerjanya.
3. Rencana kerja, adalah rencana pekerjaan yang tujuannya membantu mencapai tujuan, yang akan membuatnya lebih mudah dalam menyelesaikan tugas dengan begitu cepat dan tepat. Sebaliknya, dapat dikatakan bawasanya kinerja karyawan akan berpengaruh oleh rencana pekerjaan
4. Kepribadian adalah sebuah sifat atau karakter individu. Tidak mungkin seseorang tidak memiliki karakter dan juga kepribadian ketika dengan kepribadian baik dapat menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, sehingga yang dihasilkan dari kerjanya akan berdampak baik.
5. Motivasi kerja, adalah semangat yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seorang karyawan akan termotivasi apabila mereka memiliki dorongan yang kuat dari dalam dan juga bisa dari luar diri mereka yang bersifat positif membangun semangat kerja. Kesimpulannya dorongan atau

rangsangan baik dari dalam maupun dari luar akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

6. Kepemimpinan, ialah cara bagaimana pemimpin mengatur, mengawasi, dan juga memberikan perintah kepada seorang karyawan atau bawahannya untuk melakukan pekerjaan
7. Gaya kepemimpinan, adalah cara pemimpin memperlakukan dan juga memimpin bawahannya.
8. Budaya organisasi, adalah kebiasaan atau aturan yang sudah dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat dianggap baik dan diterima secara umum karena secara tidak langsung harus diikuti oleh setiap karyawan maupun pihak pimpinan perusahaan.
9. Kepuasan kerja, adalah sebagai perasaan senang atau suka terhadap pekerjaan dari sebelum melakukan maupun setelah melakukan pekerjaan. Ketika perasaan terhadap pekerjaan menjadi senang atau gembira, maka akan baik pula hasil dari pekerjaannya.
10. Lingkungan kerja, adalah kondisi dan suasana suatu tempat kerja yang mencakup ruangan, layout, sarana dan prasarana, bahkan hubungan kerja dengan temannya merupakan salah satu dari cakupan dari lingkungan kerja.
11. Loyalitas, adalah komitmen pegawai untuk terus bekerja dan mendukung perusahaan mereka komitmen ini ditujukan dengan berusaha keras meskipun keadaan dari perusahaan sedang menurun.
12. Komitmen, didefinisikan sebagai kepatuhan pegawai terhadap kebijakan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Selain itu, dapat diartikan juga sebagai menepati janji yang telah pegawai buat terhadap perusahaan.
13. Disiplin kerja, adalah upaya karyawan untuk melakukan semua tugas yang telah diberikan kepada mereka di tempat kerjanya yang dipenuhi rasa semangat. Kewajiban kerja dapat dirupakan seperti waktu, contoh selalu tiba di tempat kerja pada waktu yang ditetapkan. Kemudian ada disiplin kerja, yang berarti harus diikuti dan mengikuti apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan kebijakan perusahaan.

2.2.3 Faktor Penghambat Peningkatan Kinerja Karyawan

Faktor penghambat kinerja yang selain dari sumber kesalahan dari penilaian kinerja, ada juga faktor yang menjadi penghambat kinerja perusahaan. Rivai dalam Wiamadi et al. (2019), mengemukakan bahwa faktor – faktor ini akan berdampak pada kinerja karyawan, dan mencakup hal – hal seperti :

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dimana tempat karyawan melakukan segala kegiatan dan di dalamnya terdapat berbagai interaksi dilakukan. Kondisi lingkungan yang sehat atau baik dapat mempengaruhi perusahaan karena dari aspek kehidupan sosial, psikologis, dan fisik merupakan kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi demi terwujudnya suasana lingkungan kerja yang nyaman dan aman, sehingga dampak positif yang diberikan memungkinkan karyawan akan melakukan pekerjaan yang terbaik.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berupa uang, barang, atau barang yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung, tergantung kepada apa yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada pegawainya. Dengan pemberian yang diberikan atas dasar imbalan karena kinerja yang baik dan berhasil mencapai tujuan perusahaan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah yang dapat membuat seseorang senang atau gembira dengan pekerjaan mereka, lingkungan kerja, kerja sama, dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan produktif. Motivasi sendiri ialah kekuatan yang berasal dari keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya.

Silaen et al. (2023), mengemukakan dalam bukunya yang berjudul kinerja karyawan tercapainya visi, misi, dan tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan yang canggih, sarana dan prasarannya yang lengkap dan modal yang mempengaruhi kinerja individual pegawai.

Namun, memiliki pegawai yang tingkat kinerjanya tinggi sangat sulit karena banyak faktor yang harus mereka bantu di perusahaan. tindakan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berkualitas baik. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, faktor lingkungan, kompensasi, dan juga semangat kerja ialah indikator yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika perusahaan tidak memperhatikannya maka dari itu, akan menimbulkan kerugian yang krusial.

2.2.4 Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan

Tachyan (2018), mengatakan bahwa untuk mencapai kinerja karyawan berkualitas tinggi, perusahaan harus menerapkan *Reward* dan *Punishment*. Yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, ada beberapa hal, yaitu :

1. Kompetensi

Salah satu sumber daya yang paling penting untuk pertumbuhan suatu perusahaan ialah sumber daya manusia. Untuk bertahan dan berkembang perusahaan menuntut memilih sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan yang unggul. Oleh karena itu, adanya kompetensi ini memberikan kemampuan individu, manajemen yang efektif dalam sebuah perusahaan hanya akan berhasil jika dapat memahami karakteristik individu yang terlibat.

Selanjutnya pendapat menurut Soelistya (2022), dalam bukunya yang berjudul kepemimpinan strategi, kompetensi ialah keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman yang dapat mempengaruhi efisiensi dan juga efisiensi pelaksanaan pekerjaan lainnya sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan diperlukan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi seorang karyawan.

2. Karir

Umar et al. (2023), mengatakan bahwa karir ialah upaya atau tahapan yang diambil oleh seorang pegawai dan juga pemimpin sumber daya manusia dengan tujuan meningkatkan kapasitas

seseorang demi mencapai tujuan perusahaan. setiap pekerja yang bekerja untuk suatu perusahaan diharapkan dapat membawa perubahan dalam taraf hidup dan juga perkembangan karir mereka di tempat kerjanya. Kegiatan perencanaan karir ini memudahkan perusahaan dalam mengarahkan program pengembangan dan juga penempatan pegawai yang selaras dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

3. Reward

Reward diberikan sebagai penghargaan atas upaya yang sudah dilakukan oleh pegawai. Selain itu, diperlukannya pembinaan yang seimbang, dan mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mereka dapat menjalankan tugas dengan efisien dan efektif

Perusahan berusaha untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas dengan memberikan sebuah penghargaan kepada karyawan yang telah memiliki integritas tinggi. Reward sendiri sebagai sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang akan diberikan kepada pegawai dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja yang bertujuan atas kontribusi dan potensi yang baik.

BAB III

METODOLOGI

3.1 Waktu Dan Tempat

Pelaksanaan kegiatan Praktek Kerja Lapang ini dilakukan sesuai kebijakan Fakultas Pertanian dan Peternakan untuk capaian 3 sks mata kuliah Praktek Kerja Lapang dengan mencari informasi dan data yang digunakan sebagai bahan penyusunan laporan. Praktek Kerja Lapang dilakukan setiap harinya di kebun atau lahan pada jam 06.00 WIB sampai jam 12.00 WIB, kecuali hari libur. Kegiatan Praktek Kerja Lapang ini dilaksanakan pada :

Waktu : 20 Januari – 20 Februari 2024

Tempat : PT. Tjandi Sewu Baru, (Desa Penataran, Kecamatan Nglegok, Kabupaten Blitar, Jawa Timur)

3.2 Metode

Tujuan dari penelitian dengan cara mendapatkan data yang diperlukan, maka diperlukan langkah yang strategis dalam penulisan laporan PKL yaitu dengan menggunakan teknik pengumpulan data. Tanpa adanya teknik pengumpulan data, penulis tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Penulis mengumpulkan data dan mencatat data dalam penelitian menggunakan dua metode, yaitu :

1) Pengumpulan Data Primer

- **Observasi**

Teknik observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung objek yang akan diteliti untuk mendapatkan data dan informasi yang diteliti. Perkebunan PT Tjandi Sewu Baru, penulis melihat kegiatan lapang yang berfokus pada pemberdayaan masyarakat.

- **Wawancara**

Metode wawancara digunakan untuk memperoleh keterangan atau informasi terkait data – data yang diperlukan penulis untuk menyusun laporan Praktik Kerja Lapang (PKL). Wawancara ini

dilakukan dengan beberapa masyarakat sekitar, pegawai (karyawan), Manajer Kebun, Mandor Kebun yang menangani beberapa afdeling yang ada di perkebunan PT. Tjandi Sewu Baru

- Pencatatan

Data primer dan sekunder dikumpulkan menggunakan teknik pencatatan untuk memastikan informasi yang akurat. Proses pengumpulan data melingkupi semua yang diberikan, diterima, dan dilakukan terkait dengan PKL di perkebunan PT Tjandi Sewu Baru.

- Dokumentasi

Kegiatan PKL yang berkaitan dengan penelitian di perkebunan PT Tjandi Sewu Baru juga didokumentasikan secara visual dengan tujuan memastikan kevalidan data penulis.

2) Pengumpulan Data Skunder

- Studi Pustaka.

Data yang dikumpulkan dengan menggunakan data yang diambil dari internet atau literature lain yang berkaitan dengan PKL di perkebunan PT Tjandi Sewu Baru, terutama yang berkaitan dengan data yang diperlukan oleh penulis. Data yang dimaksud dapat berasal dari literature yang relevan, seperti buku dan jurnal.

3.3 Pelaksanaan Kegiatan

Praktek Kerja Lapang (PKL) menggunakan obsevasi partisipatif atau magang yang di mana mahasiswa mengambil bagian dalam kegiatan ini dan aturan PT Tjandi Sewu Baru selama kurang lebih satu bulan lamanya. Data dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan masyarakat dan bisnis yang relevan. Untuk memastikan bahwa hasilnya akurat dan sesuai dengan tindakan sebelumnya, data ini dibahas dan dianalisa dengan menguraikan dan membandingkan dengan literature sebelumnya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi

Kabupaten Blitar terletak di bagian selatan Jawa Timur. Terletak di antara 111040' – 112010 Bujur Timur dan 7058'- 809'5" Lintang Selatan. Dengan luas sekitar 1.588,79 km², Kabupaten ini terdiri dari kurang lebih 22 kecamatan, 248 desa dan 24 kelurahan. Sedangkan letak perkebunan PT Tjandi Sewu Baru berlokasi di Dusun Candi Sewu Baru, Desa Penataran, Kecamatan Nglegok, Kabupaten Blitar, Indonesia.

4.1.1 Letak Geografis

PT Tjandi Sewu Baru terletak di Dusun Candi Sewu, Desa Penataran, Kecamatan Nglegok, Kabupaten Blitar, Jawa Timur. Ini berbeda dengan letak astronomis, yang menunjukkan lokasi objek dengan garis lintang dan bujur. Perkebunan ini terletak pada ketinggian ± 600 meter dari permukaan laut di dekat Lereng Gunung Kelud. PT Tjandi Sewu Baaru memiliki luas perkebunan seluas 620 ha. Komoditas Tanaman yang dibudidayakan di PT. Tjandi Sewu Baru meliputi Tanaman semusim (jagung dan ubi jalar), Tanaman tahunan (tebu, kopi, cengkeh, sengon, mahoni, dan basa), dan tanaman buah-buahan (alpukat, kelengkeng, pepaya, durian, dan jambu).

Perusahaan juga memiliki industri pabrik pengolahan kopi, penyulingan minyak atsiri (daun cengkeh), dan minyak serai. PT Tjandi Sewu Baru membagi wilayah perkebunan menjadi empat afdeling, yaitu afdeling candi sewu, afdeling kali kuning, afdeling kali badak dan afdeling hortikultura dan buah. Perkebunan PT Tjandi Sewu Baru Blitar adalah perusahaan yang terfokus pada bidang Agribisnis. Komoditas yang di budidayakan juga beragam, mulai dari tanaman tahunan, tanaman semusim dan Hortikultura. Perkebunan PT Tjandi Sewu Baru Blitar dikelilingi oleh perusahaan-perusahaan besar lainnya yang juga bergerak di bidang perkebunan, seperti Perkebunan Gambar, Perkebunan Kopi Karanganyar dan Perhutani.

4.1.2 Sejarah

Perkebunan PT Tjandi Sewu Bau beroperasi dari tahun 1920 hingga 1957 NV Anamaet, dengan kantor pusat di Amsterdam, Belanda ialah pemilik dari perkebunan ini dengan komoditas utamanya kopi, kebun NV. Anemaet ini dibuka dengan hak pengelolaan tanah (*Hak Erpach*) Sebelum Dekrit Presiden tentang nasionalisasi perusahaan asing (1957). NV. Anemaet menjual perkebunan ini kepada R. Soemardjo berdasarkan akta notaris Anwar Mahajudin, SH nomor 28, tanggal 06 Desember 1957. Sejak itu perusahaan berganti nama menjadi PT Tjandi Sewu Baru, dengan R. Soemardjo sebagai direktur. Komoditas yang dibudidayakan tetap yaitu tanaman kopi. Tanggal 30 Oktober 1974 R. Soemardjo melakukan Join Venture dengan Dharyono Kertosastro, dan perkebunan ini bernaung dibawah PT Margosuko Group.

Sejak itu juga kebun dikelola oleh Dharyono Kertosastro, yang dikenal sebagai tokoh kopi dunia. Setelah Dharyono Kertosastro meninggal (1993) perkebunan ini dikelola oleh Group Dekafindo, yang dipimpin oleh Rizal D. Kertosastro. Pada periode 1993 - 2002, perkebunan mengalami stagnasi, sehingga akhirnya dijual pada tahun 2002, berdasarkan akta notaris Hasyim Ghamrri, SH (notaris di Malang), nomor 09 tanggal 28 tahun 2002. Sejak itu, kepengurusan perkebunan dipegang oleh Adam Rustam sebagai Komisaris, dan Dadang Mohammad sebagai Direktur. Setelah perubahan kepemilikan tersebut, perkebunan dibangun kembali dengan komoditas aneka tanaman. Selanjutnya terjadi beberapa kali perubahan kepengurusan di internal PT Tjandi Sewu Baru pada periode 2004 - 2011. Mulai 2004 perusahaan dikelola oleh Dr. Gunawan Sukarso, MSc sebagai direktur, didampingi oleh tiga komisaris: Wahjoe Utomo, Judy Berlianty Qasim, Bambang Sumardiko. Pertengahan 2011, Muhaimin Iqbal menguasai saham 15 mayoritas di PT Tjandi Sewu Baru, dan mengambil alih pengelolaan perusahaan.

4.1.3 Visi dan Misi

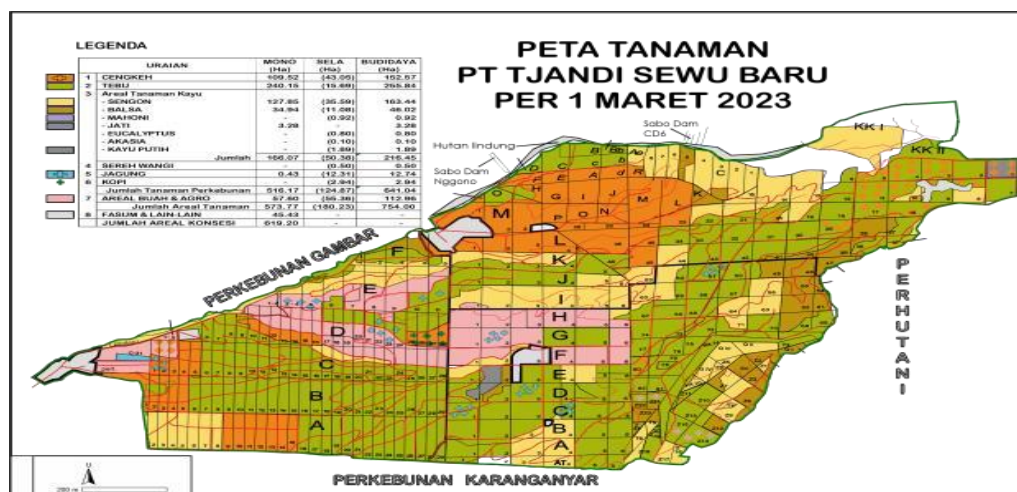
Visi :

“Menjadi perusahaan agro industri nasional yang tumbuh terdepan, unggul, kompetitif, dan berkelanjutan”.

Misi :

- Menghasilkan produk yang berkualitas dan bernilai tambah.
- Menjaga semangat kerja untuk tumbuh berkembang dan selalu maju menjadi terdepan.
- Menciptakan nilai kompetitif, budaya kerja yang terbaik dan profesional.
- Mengoptimalkan sumber daya dan usaha serta menjaga kelestarian lingkungan.
- Meraih tujuan, membangun kepedulian untuk mencapai kesejahteraan bersama.
- Memperhatikan dan menjaga hubungan harmonis dengan para pemangku kepentingan (*stakeholder*).

4.1.4 Gambar Peta Tjandi Sewu



Gambar 1. Peta PT Tjandi Sewu Baru

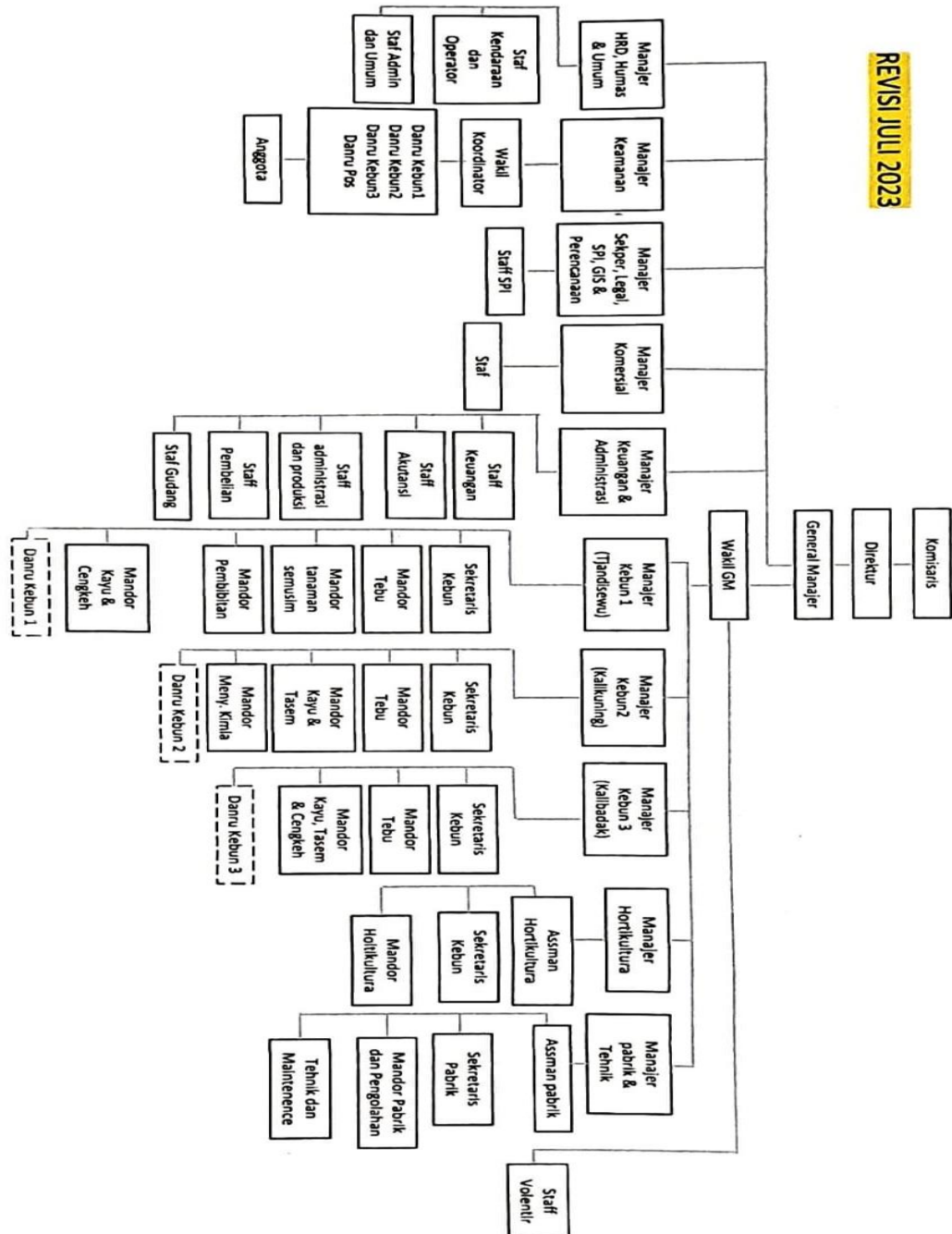
4.2 Struktur organisasi

Perusahaan PT. Tjandi Sewu Baru dipimpin oleh seorang direktur. Direktur saat ini adalah bapak Ir. H Zainal Wasik, MM. Tugas lain dari seorang direktur ialah menjalankan perusahaan beserta mencapai visi dan misi dengan dasar mematuhi anggaran dasar dan perundang – undangan yang berlaku. Direktur juga bertanggung jawab untuk membentuk dan menetapkan kebijakan perusahaan sesuai dengan kondisi dan industrinya. Direktur juga tidak lepas dari peran mengevaluasi kinerja karyawan guna meningkatkan atau mempertahankan performa kinerjanya. Direktur juga mengadakan rapat

dengan semua jajaranya di dalam perusahaan terkait pembahasan perkembangan perusahaan, mengembangkan strategi bisnis baru.

4.2.1 Gambar Peta Tjandi Sewu

Struktur organisasi PT Tjandi Sewu Baru, sebagai berikut :



Gambar 2. Struktur Organisasi PT Tjandi Sewu Baru

4.3 Hasil dan Pembahasan

4.3.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kinerja Karyawan Di PT Tjandi Sewu Baru

Salah satu masalah bagi perusahaan yaitu menemukan sumber daya manusia yang unggul dan profesional dari sisi manajemennya dan juga teknologi. Output, efisiensi, dan daya saing bisnis dapat menurun ketika masalah dalam sumber daya manusia tidak diatasi segera. Oleh karena itu, perusahaan telah mengembangkan teknologi, manajemen, dan juga sumber daya manusia itu memang sebagai tujuan strategi mereka.

Peneliti menemukan bahwa, setelah melakukan beberapa wawancara, pengamatan, dan juga penelitian yang berlangsung di PT Tjandi Sewu Baru, manajemen sumber daya manusia benar – benar penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya dan rumusan masalah yang ada, peneliti membahas kinerja karyawannya untuk melihat kinerja masing – masing, sehingga dapat berkontribusi langsung pada tujuan kinerja perusahaan. PT Tjandi Sewu Baru menggunakan manajemen SDM untuk hal – hal berikut :

4.3.1.1 Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja (*Preparation and selection*)

Menurut Bapak Ir. M Prely Handoko selaku *Human Resource Development* (HRD) di PT Tjandi Sewu Baru, awal perencanaan untuk membentuk manajemen yang baik dimulai dari memperhatikan sumber daya manusia, awal mula perencanaan dimulai dari hal kecil contohnya merencanakan permintaan tenaga kerja perusahaan. MSDM yang dilakukan di PT Tjandi Sewu Baru mempunyai dasar tujuan yaitu menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan kerja karyawan serta keahlian yang diperlukan oleh perusahaan. Dalam perencanaan itu sudah terealisasi oleh perusahaan, adapun jumlah rekrutmen karyawan di PT Tjandi Sewu Baru sementara ini berjumlah 284 karyawan lepas, 70 karyawan tetap dan pergantian karyawan sudah dilakukan secara berkala ketika karyawan sudah lanjut usia atau lansia, sehingga ada pergantian secara berlanjut dari generasi tua ke generasi muda. Persyaratan masuk di

PT Tjandi Sewu Baru juga sesuai dengan perusahaan pada umumnya yang melakukan seleksi secara tertulis, praktik lapang, dan wawancara.

4.3.1.2 Pengembangan dan evaluasi karyawan (*Development and evaluation*)

Menurut Bapak Ir. M Prely Handoko selaku *Human Resource Development* (HRD) di PT Tjandi Sewu Baru, dalam pengembangan dan evaluasi akan dilakukan proses pembekalan yang digunakan untuk melatih karyawan setiap keahlian di bidangnya. Pengembangan di PT Tjandi Sewu Baru dilakukan dengan cara pelatihan khusus oleh mandor disetiap afdeling kepada setiap karyawan lepas, begitu juga semua karyawan yang tetap mendapatkan pelatihan dengan mendatangkan seorang mentor yang ahli di bidang perkebunan. Pelatihan ini juga bermanfaat bagi seluruh karyawan dengan tujuan untuk memberikan, mendapatkan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja.

Tidak hanya pengembangan saja yang diperhatikan oleh bapak *Human Resource Development* (HRD), namun juga setiap kerja dari karyawan mendapatkan evaluasi setiap individu, ketika penilaian yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk perbaikan kinerja karyawan, maka dengan adanya ini karyawan bisa saja akan dipromosikan oleh kepala afdeling yang berdasarkan keputusan dari bapak Ir. Kasto selaku General Manajer PT Tjandi Sewu Baru. Kemudian evaluasi yang dilakukan di PT Tjandi Sewu Baru tidak hanya dari kinerja karyawannya saja, tetapi pada saat diadakan rapat khusus yang akan membahas tentang laporan progres setiap afdeling, teknis pekerjaan, dan perubahan lainnya yang menyesuaikan dengan kebutuhan di lapangan.

4.3.1.3 Memberikan kompensasi dan proteksi pada karyawan (*Compensation and protection*)

Menurut Bapak Ir. M Prely Handoko selaku *Human Resource Development* (HRD) di PT Tjandi Sewu Baru, pemberian kompensasi yang dilakukan seperti pencapaian target panen, dengan nominal yang sudah ditentukan oleh pimpinan sesuai dengan jabatan dan tanggungan kerja setiap karyawan. Pada saat pemberian kompensasi tidak hanya

berupa uang bisa berupa tunjangan lainnya yang diberikan oleh perusahaan. imbalan yang diberikan kepada karyawan itu tidak semata – mata dilakukan oleh pimpinan namun memang atas rekomendasi dari kepala afdeling yang akan di setujui oleh pimpinan dan ketika terjadi keuntungan panen yang melimpah karyawan juga akan diberikan berupa hasil panen misalnya buah kelengkeng, alpukat, durian, dan lain – lain. Selain mendapatkan sebuah kompensasi karyawan juga menerima perlindungan dari perusahaan yang berguna untuk perlindungan ketika bekerja dan memungkinkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tenang dan kontribusi bekerjanya dapat dipertahankan. Proteksi yang dilakukan di PT Tjandi Sewu Baru dengan cara mendaftarkan karyawan pada BPJS ketenagakerjaan, dan penjamin penanganan kecelakaan kerja pada saat jam kerja. Hal ini sangat dibutuhkan karyawan karena proteksi pada perusahaan memberikan rasa aman, baik dari sisi finansial, kesehatan, maupun keselamatan fisik bagi pekerja sehingga dapat beraktivitas dengan kondusif dan memberikan rasa nyaman saat bekerja.

4.3.1.4 Hubungan antara manajemen dengan karyawan (*Employee Relations Manajement*)

Menurut Bapak Ir. M Prely Handoko selaku *Human Resource Development* (HRD) di PT Tjandi Sewu Baru, pendekatan yang dilakukan oleh perusahaan ketika pada saat jam kerja maupun di luar jam kerja setiap pimpinan terkadang terjun langsung bersama karyawan di lapang berkomunikasi satu sama lain, dan tidak hanya itu pimpinan perusahaan juga meneliti teknis kerja apakah sudah dilakukan dengan baik atau belum. Biasanya mandor kebun dan kepala afdeling setiap jam kerja juga mendampingi kegiatan kerja di kebun, hal ini akan memberikan pendekatan emosional antara satu sama lain.

Dalam pekerjaan di kebun mandor juga melakukan komunikasi secara langsung dengan karyawan untuk melaporkan hasil kerja perkomoditi setiap kebun, pendekatan komunikasi seperti ini juga memberikan dampak yang signifikan karena setiap pekerjaan karyawan

menjadi berjalan lancar karena setiap kesalahan akan ditegur langsung dilapangan. Diluar jam kerja karyawan terkadang mandor dan juga kepala afdeling beserta karyawan beristirahat bersama melakukan chek hasil kerja dan sharing kendala yang ada pada kebun.

4.3.1.5 Pelatihan (Training)

Menurut Bapak Ir. M Prely Handoko selaku *Human Resource Development* (HRD) di PT Tjandi Sewu Baru, pelatihan yang dilakukan oleh pihak perusahaan bermacam – macam dimulai dengan praktik langsung pembekalan teknis budidaya di kebun dengan dipimpin oleh General Manajer dan jajarannya. Teknis yang diberikan ada berbagai macam yang sudah di kolaborasikan dengan teknik budidaya oleh PT lainnya, dan tidak hanya itu pelatihan lainnya seperti seminar juga diterapkan dengan beragam tema, mulai dari motivasi kerja hingga pelatihan kinerja. Adanya pelatihan ini memberikan bekal terhadap seluruh karyawan dan dapat mengembangkan skill yang dimiliki.

Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat berdampak positif pada karyawan dimulai dari hulu sampai hilir. Pendampingan dari pimpinan perusahaan tidak lepas dan terus dilakukan secara terus – menerus. Setiap kepala afdeling juga mempunyai peran penting dalam mengatur setiap wilayahnya karena itu kepala afdeling akan ikut serta membantu memberikan pelatihan di setiap karyawannya. Uniknya pada perusahaan ini penyampaian pelatihan kepada karyawannya dibuat menjadi santai tetapi tetap dalam pembahasan serius, karena menyesuaikan kondisi karyawan yang memang kebanyakan mayoritas masyarakat setempat pedesaan, dengan begitu cara penyampaiannya dari pimpinan perusahaan harus menyesuaikan dengan karyawannya.

4.3.1.6 Penilaian Kerja (Work Assessment)

Menurut Bapak Ir. M Prely Handoko selaku *Human Resource Development* (HRD) di PT Tjandi Sewu Baru, metode penilaian yang dilakukan di perusahaan menggunakan blangko *Key Performance Indicator* (KPI), yang dilakukan pada 3 bulan sekali dan sasaran dari

penilaian dari karyawan tetap dimulai dari level mandor hingga manajer. *Key Performance Indicator* (KPI) sendiri digunakan pada perusahaan sebagai alat ukur atau serangkaian metrik pengukuran kuantitatif yang secara khusus biasanya dipakai untuk pencapaian strategis, keuangan, dan operasional terutama dengan kompetitor. Dengan adanya penilaian kerja karyawan yang ada di PT Tjandi Sewu Baru dapat mengukur performa kerja apakah berkembang baik ataupun sebaliknya. Ketika adanya penilaian kerja dari perusahaan respon positif banyak di laporkan dari karyawan, karena mengetahui manfaat dari penilaian tersebut, misalnya menjadi dasar dan landasan untuk membantu para pimpinan perusahaan, menjadi landasan untuk memberikan insentif dan memotivasi seluruh karyawan kearah yang baik, menjadi proses manajemen bisnis yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan, dan menjadi kontribusi untuk terus melakukan evaluasi karyawan secara transparan.

4.3.2 Faktor Penghambat Kinerja Karyawan PT Tjandi Sewu Baru

PT Tjandi Sewu Baru, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan, perlu adanya peningkatan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan dan target perusahaan. Namun, dalam praktiknya terdapat beberapa faktor yang dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan dalam hal ini sudah disampaikan terhadap Bapak Ir. M Prely Handoko selaku HRD di PT Tjandi Sewu Baru.

Faktor yang menghambat kinerja karyawan berasal dari faktor internal maupun eksternal. Penurunan kinerja karyawan juga sangat merugikan bagi perusahaan, karena dalam industri perkebunan kebanyakan pengelolanya adalah manusia itu sendiri. Menurut Bapak Ir. M Prely Handoko selaku *Human Resource Development* (HRD) di PT Tjandi Sewu Baru, karyawan PT Tjandi Sewu Baru pernah mengalami penurunan kinerjanya, dalam hal ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain :

4.3.2.1 Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Tjandi Sewu Baru, kondisi lingkungan yang buruk akan berakibat menurunnya produktivitas kinerja karyawan. Kondisi tempat kerja disekitar perusahaan berpengaruh terhadap karyawan, karena itu penurunan kinerja karyawan harus diperhatikan terutama pada faktor lingkungan kerja yang dimana nantinya akan merugikan perusahaan ketika tidak ditangani dengan maksimal. Karyawan perkebunan biasanya ketika mendapatkan permasalahan yang berkaitan di lingkungan kerja sering menimbulkan perselisihan dan dampak dari itu akan berpengaruh pada perusahaan. Faktor lingkungan kerja yang paling utama harus diperhatikan dari segi jaminan keselamatan karyawan dan kesejahteraan karyawan, hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan apabila tidak diperhatikan dengan baik. Permasalahan yang sering muncul umumnya berupa perselisihan karyawan dengan kebijakan perusahaan, penanganan ketika terjadi bencana dan isolasi sosial yang dimana biasanya masyarakat masih tinggal di daerah terpencil. Pada saat permasalahan ini muncul, maka evaluasi akan terus menjadi tugas dari perusahaan untuk terus memperbaiki demi kebaikan secara bersama – sama baik perusahaan maupun karyawan.

4.3.2.2 Faktor Kompensasi

Kinerja karyawan di PT Tjandi Sewu Baru sangat dipengaruhi oleh kompensasi, kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, dengan begitu permasalahan yang paling rawan yang berkaitan dengan upah karyawan. Upah yang masih rendah merupakan salah satu permasalahan bagi karyawan, sistem yang tidak transparan juga dapat membuat karyawan merasa dirugikan dan kehilangan kepercayaan terhadap perusahaan. Kebijakan upah yang sudah ditentukan oleh perusahaan biasanya kontra dengan karyawan perusahaan, dengan begitu terus akan mengalami penurunan kinerja karyawan dan bahkan akan kehilangan pekerja ketika gaji tidak sesuai dengan pekerjaan pegawai atau karyawan.

4.3.2.3 Faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor yang biasanya masih kurang diperhatikan dalam perusahaan, hal kecil seperti ini juga akan berdampak yang secara signifikan jika memang tidak terus di perhatikan. Motivasi kerja karyawan dapat diberikan oleh siapa saja terutama pada pimpinan perusahaan yang ditujukan untuk menambah produktivitas kinerja karyawan. Pada PT Tjandi Sewu Baru ketika karyawan bekerja di kebun mereka tidak hanya semata – mata hanya bekerja, namun ketika sudah selesai pekerjaannya mereka biasanya sambil mencari rumput untuk pakan ternak dan bahan masak seperti sayur – sayuran yang dapat dibawa pulang oleh pekerja untuk dimasak di rumah. Motivasi kerja tidak hanya diberikan hanya melalui kata – kata namun dari hal semacam itu memungkinkan dapat menambah produktivitas kinerja karyawan perusahaan, karena ketika pada saat bekerja mendapatkan bonus berupa pakan ternak dan sayur – sayuran yang bisa di bawa pulang oleh pekerja. Strategi seperti ini merupakan jalan alternatif untuk menambah semangat karyawan perusahaan.

Motivasi kerja dapat mengalami penurunan ketika pada saat perusahaan mengalami kerugian atau gangguan hal lainnya. Biasanya permasalahan muncul ketika harga komoditas yang terjadi penurunan harga dan nantinya berdampak pada upah yang diberikan, dari sini menjadi awal dari permasalahan. Dengan demikian, hal – hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dan sebaiknya perusahaan cepat dalam menanggapi permasalahan – permasalahan tersebut baik dari internal maupun eksternal.

4.3.3 Faktor Pendukung Kinerja Karyawan PT Tjandi Sewu Baru

Setelah faktor penghambat di PT Tjandi Sewu Baru, sebaliknya tidak akan lepas dengan faktor pendukung yang meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Bapak Ir. M Prely Handoko selaku *Human Resource Development* (HRD) di PT Tjandi Sewu Baru. Dalam suatu perusahaan sudah biasa ketika terjadi pasang surut kinerja karyawan, perusahaan telah menggunakan berbagai pendekatan untuk meningkatkan kinerja karyawan

mereka. Berikut ini ialah beberapa faktor yang menyebabkan peningkatan tersebut, yaitu :

4.3.3.1 Faktor Kompetensi

Karyawan yang berkompeten merupakan salah satu faktor penting yang mendukung karyawan dari yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan berpengalaman akan sangat diperlukan di perusahaan. Oleh karena itu, memiliki karyawan dengan berbagai pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan dan dapat menjadi salah satu keuntungan secara signifikan bagi perusahaan. Hubungan kompetensi dan kinerja karyawan ialah pada saat skill yang dimiliki karyawan dapat membantu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Salah satunya PT Tjandi Sewu Baru mempunyai banyak karyawan berkompeten dalam dunia perkebunan, sehingga disana setiap afdeling dengan begitu luas lahan dapat dikerjakan dengan optimal oleh karyawannya. Pengetahuan tentang dunia perkebunan sudah dimiliki oleh masyarakat sekitar PT Tjandi Sewu Baru karena disana kebanyakan mayoritas dari pekerja merupakan masyarakat sekitar perusahaan. Adanya karyawan yang berkompeten membuat karyawan yang ada di PT Tjandi Sewu Baru dapat berkompetisi secara positif.

4.3.3.2 Faktor Karir

Faktor karir merupakan salah satu faktor yang bisa berasal dari luar maupun dalam diri. Dalam dunia perusahaan persaingan untuk merebutkan jabatan tertinggi tidaklah menjadi hal yang asing bagi kita. Karyawan yang berkompeten dan menjalankan tugas perusahaan dengan baik, tidak menutup kemungkinan akan dinaikkan jabatan yang lebih tinggi. Hal ini menjadi salah satu faktor pendukung kinerja karyawan karena memang karyawan akan terus berlomba – lomba bersaing secara sehat untuk memperoleh jabatan pekerjaan yang lebih tinggi. Salah satunya pada PT Tjandi Sewu Baru menerapkan sistem pergantian karyawannya ketika pemimpin perusahaan menilai ada salah satu dari karyawan yang sudah dikatakan tidak mampu untuk menjalankan tugas perusahaan, maka akan

mencari pengganti posisi karyawan tersebut, dari karyawan yang sudah lanjut usia yang digantikan oleh karyawan yang lebih mudah. Dengan begitu peningkatan kinerja karyawan akan terus naik pada saat faktor pendukung seperti ini berjalan dengan baik. Faktor karir sendiri akan terus menjadi peluang bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya dan juga akan berdampak baik bagi perusahaan.

4.3.3.3 Faktor Reward

Reward merupakan hal yang sering kita dengar dalam dunia bisnis, reward ialah suatu penghargaan terhadap segala sesuatu ketika dilakukan dengan baik atau sesuai dengan target perusahaan. Salah satunya PT Tjandi Sewu Baru menerapkan pemberian reward kepada karyawannya berupa gaji bonus dan biasanya pemberian tunjangan hari raya. Reward yang dilakukan oleh PT Tjandi Sewu Baru tidak hanya berupa itu saja, penghargaan yang diberikan juga akan berupa kenaikan jabatan kerja. Penghargaan memiliki dampak positif bagi karyawan, pada saat karyawan sudah menjalankan tugas perusahaan dengan benar selain mendapat upah yang sesuai mereka juga mendapatkan penghargaan berupa materi ataupun lainnya. Faktor pendukung yang sudah dijelaskan ini sama pentingnya dengan faktor – faktor pendukung lain. Dengan begitu perusahaan harus lebih memahami faktor mana yang terus dipertahankan dan faktor mana yang harus diperbaiki.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. *Human Resource Development* (HRD) di PT Tjandi Sewu Baru menerapkan manajemen sumber daya manusia, yang bermula dari persiapan dan seleksi tenaga kerja, pengembangan dan evaluasi karyawan, kompensasi dan perlindungan karyawan, hubungan antar manajemen dan karyawan, pelatihan dan penilaian kerja dapat membantu kinerja karyawan di perusahaan
2. Penerapan manajemen yang dilakukan perusahaan juga mempunyai faktor yang menghambat dan meningkatkan kinerja karyawan, hal ini sudah terbukti dengan adanya faktor – faktor tersebut kinerja karyawan yang mengalami penurunan ketika terjadi faktor lingkungan kerja , kompensasi, dan semangat kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan, maka berdampak pada kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Sebaliknya ketika karyawan mengalami peningkatan karena adanya pemberian berupa faktor kompetensi, karir, dan reward kerja yang sudah diperhatikan dengan baik oleh perusahaan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan secara signifikan.

5.2 Saran

Hasil pembahasan dari penelitian ini dapat memberikan pandangan di PT Tjandi Sewu Baru untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik, karena hal ini juga akan berdampak terhadap perusahaan untuk tercapai visi dan misinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggola, Y. (2022). Upaya Kelompok Tani Karya Bersama Dalam Pemberdayaan Masyarakat Petani Di Desa Muaro Tombang Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi. UIN SUSKA RIAU. Skripsi.
- Asteria, B & Nurkholis, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bantul. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia. Vol. 1(1). Hal: 126 – 142.
- Baroroh, F., Dkk. (2023). Problematika Pemberdayaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 11 Jakarta Selatan. Vol. 12(2). Jurnal Manajemen Kependidikan dan Keislaman. Hal: 134 – 143.
- Dewi, A, D. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Muhammadiyah Surabaya. Skripsi.
- Ginting, I, M., Dkk. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karayawan Di PT PLN (Unit Pembangunan Sumatera Bagian Utara). Jurnal Manajemen. Vol. 5(1). Hal: 35 – 44.
- Gustara, R. Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Di PT PLN UID Jawa Timur. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur. Skripsi.
- Hufon, N. (2021). Analisa Dampak Covid – 19 Terhadap Motivasi, Kinerja Bisnis Dan Kesejahteraan Pada Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Kabupaten Jember. IAIN JEMBER. Skripsi.
- Ilham (2022). Kontribusi Keharmonisan Kehidupan Dan Kerja, Area Kerja Dan Gaji Pada Kepuasan Pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi. Vol. 6(3). Hal: 2210 – 2219
- Nurjami, D, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lintas Mediatama Bandung. Universitas Pasundan. Skripsi.
- Nurmala, S, U. (2020). Proses Kegiatan Rekrutmen Di Yayasan Pengembangan Anak Indonesia (YPAI). STIE Indonesia Jakarta. Skripsi.
- Pangi, J., Dkk. (2020). Kehidupan Sosial Ekonomi Petani Di Desa Maluku Satu Kecamatan Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan. Jurnal Holistik. Vol. 13(1). Hal: 1 – 20.
- Rahayu, P, T. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi.
- Rivai & Widiamadi, N, P., Dkk. (2019). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bali Taman Lovina Resort Dan SPA. Jurnal Manajemen. Vol. 7(2). Hal: 49 – 59.

- Safitri, A, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 11(2). Hal : 14 – 25.
- Sarah, Y. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel MITA MULIA Banda Aceh. UIN Ar – Raniry Banda Aceh. Skripsi.
- Silaen, N, R., Dkk. (2023). *Kinerja Karyawan*. (Bandung : CV Widina Media Utama).
- Soelistya, D. (2022). *Kepemimpinan Strategis*. (Sidoarjo : Nizamia Learning Center).
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol.9(2). Hal : 952 – 962.
- Tachyan, Z., Dkk. (2018). Faktor Pendukung Karyawan Untuk Meningkatkan Produktivitas Organisasi Bisnis. *Jurnal IKRAITH EKONOMIKA*. Vol.1(2). Hal : 19 – 24.
- Tarigan, H. M., Dkk. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Allegrindo Nusantara Tigarunggu Kabupaten Simalungun. *Jurnal AKTUAL*. Vol. 20(2). Hal: 1 – 7.
- Umar, I., Dkk. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis Ke – III*. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung.
- Wanimbo, E. (2019). Kehidupan Sosial Ekonomi Keluarga Petani Dalam Meningkatkan Taraf Hidup (Studi di Desa Bapa Distrik Bogonuk Kabupaten Tolikara Provinsi Papua). *Jurnal Holistik*. Vol.12(3). Hal: 1 – 18.

LAMPIRAN



Gambar 1. Wawancara bersama Bapak HRD
PT Tjandi Sewu Baru



Gambar 2. Wawancara bersama Bapak Manajer
Kebun Kalibadak PT Tjandi Sewu Baru



Gambar 3. Wawancara Bersama Bapak
Manajer Kebun Kalikuning
PT Tjandi Sewu Baru



Gambar 4. Penanaman Tanaman Kayu Putih Bersama
Bapak Mandor Kalibadak PT Tjandi Sewu Baru



Gambar 5. Wawancara Bersama Buruh Kebun
PT Tjandi Sewu Baru



Gambar 6. Proses Pemupukan Tebu