JIKB
Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis
STMIK DHARMAPALA RIAU

(cc) BY-SA
Copyright © 2026 pada penulis
Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)
November-2026, Vol. 17, No.2, hal.19-28
ISSN(P): 2087-3921; ISSN(E): 2598-9715

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sipatex Putri Lestari Kabupaten Bandung

[1]Risa, [2]Farid Hirji Badruzzaman
[1,2]Universitas Teknologi Digital

Jl. Buah Batu No. 26, Bandung, Jawa Barat 40262
Email: risa10121122@digitechuniversity.ac.id*, faridhirji@digitechuniversity.ac.id

Article History:
Diajukan: 16 Juli 2025; Direvisi: 4 Agustus 2025; Accepted: 16 Oktober 2026

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi kontribusi strategis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap optimalisasi kinerja karyawan di PT. Sipatex Putri Lestari, Kabupaten Bandung. Dalam dinamika industri yang kompetitif, pendekatan kualitatif-deskriptif digunakan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Temuan menunjukkan bahwa pelatihan intensif dan data absensi yang membaik berkorelasi dengan peningkatan performa individu. Namun, hambatan seperti disfungsi komunikasi internal dan lemahnya disiplin waktu masih menjadi kendala krusial. Penanganan melalui evaluasi berkala dan pelatihan adaptif menjadi kebutuhan mendesak. Kesimpulannya, MSDM yang dijalankan secara sistematis mampu mendorong motivasi, loyalitas, dan produktivitas. Perusahaan disarankan memperkuat transparansi kompensasi, merancang jalur karir yang terstruktur, serta mengembangkan pelatihan berbasis inovasi guna mendorong kontribusi optimal karyawan terhadap tujuan strategis organisasi.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Peran MSDM, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research explores the strategic contribution of Human Resource Management (HRM) towards optimizing employee performance at PT Sipatex Putri Lestari, Bandung Regency. In a competitive industry dynamic, a qualitative-descriptive approach was used through interviews, observations, and documentation. Findings showed that intensive training and improved attendance data correlated with improved individual performance. However, bottlenecks such as internal communication dysfunction and weak time discipline are still crucial obstacles. Handling through periodic evaluations and adaptive training is an urgent need. In conclusion, HRM that is carried out systematically can boost motivation, loyalty, and productivity. Companies are advised to strengthen compensation transparency, design structured career paths, and develop innovation-based training to encourage optimal employee contributions to organizational strategic goals.

Keywords: Human Resource Management, HRM Role, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kemajuan perusahaan merupakan refleksi dari kemampuan organisasi dalam merespons perubahan zaman secara adaptif dan strategis. Perusahaan yang kompetitif dituntut mampu mengelola sumber dayanya secara efektif dan efisien dalam mendukung implementasi strategi bisnis. Dalam konteks ini, sumber daya manusia menjadi elemen sentral penentu keberhasilan.

Kinerja karyawan, termasuk staf *back office* yang sering kali dipandang remeh, sesungguhnya memegang peranan krusial. Meskipun tidak berinteraksi langsung dengan pelanggan, peran mereka

https://doi.org/10.47927/jikb.v17i2.1200
Segala konten dan isi di dalam jurnal disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional

dalam mendukung operasional internal sangat berpengaruh terhadap kualitas akhir produk atau layanan. Pelayanan internal yang buruk akan berdampak sistemik terhadap output yang dihasilkan perusahaan. Optimalisasi kinerja hanya dapat dicapai jika perusahaan mampu mengenali dan mengembangkan potensi individu secara tepat. Oleh karena itu, SDM yang loyal, produktif, dan berkomitmen tinggi menjadi modal strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan kualitas perusahaan yang berkelanjutan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan cabang strategis dari manajemen umum yang berfokus pada pengelolaan manusia sebagai penggerak utama seluruh proses organisasi. SDM bukan sekadar aset, tetapi aktor kunci dalam memastikan setiap kebijakan dan sistem dalam organisasi dapat dijalankan secara efektif (Hidayat & Anwar, 2023). Dalam konteks organisasi modern, peran SDM tidak bisa lagi dianggap sebagai elemen pendukung semata, melainkan sebagai pusat kendali dalam pencapaian tujuan strategis.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai manifestasi perilaku kerja yang berdampak langsung terhadap output organisasi. Kinerja tinggi tercermin dari peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelaksanaan tugas. Menurut Permatasari & Ayu (2018), pengembangan karyawan adalah upaya sistematis dalam meningkatkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan secara berkelanjutan sesuai kebutuhan perusahaan.

PT. Sipatex Putri Lestari Kabupaten Bandung, sebagai entitas industri tekstil yang berlokasi di Jl. Raya Laswi No. 101, Majalaya, menghadapi tuntutan untuk terus meningkatkan produktivitas melalui penguatan MSDM. Perusahaan menyadari bahwa investasi pada teknologi tidak akan berdampak signifikan tanpa dukungan penuh dari SDM yang unggul. Oleh karena itu, strategi MSDM di perusahaan ini diarahkan pada perumusan kebijakan yang berbasis pada peningkatan kompetensi, perilaku kerja, dan produktivitas individual. Program pengembangan karyawan tidak hanya menjadi kebutuhan, melainkan keharusan untuk menciptakan daya saing yang berkelanjutan dan mengakselerasi pencapaian tujuan korporasi.

Strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses perumusan kebijakan dan praktik pengelolaan karyawan yang diselaraskan dengan tujuan strategis organisasi. Di PT. Sipatex Putri Lestari Kabupaten Bandung, strategi ini menjadi krusial mengingat efektivitas sumber daya manusia merupakan penentu utama keberhasilan perusahaan. Penguasaan teknologi tidak akan berdampak optimal tanpa keterlibatan aktif tenaga kerja dalam proses produksi.

Perubahan sistem kerja menjadi 16 hari kerja per bulan dalam dua *shift* berdurasi 8 jam, meskipun sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah menimbulkan tantangan, seperti penurunan produktivitas dan ketidaktercapaian target produksi. Kondisi ini mendorong perlunya penguatan MSDM melalui pelatihan, evaluasi berbasis *Key Performance Indicator* (KPI), dan sistem kompensasi yang adil.

Kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator produktivitas, kualitas kerja, disiplin, dan kolaborasi tim. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan evaluasi berkala dan pengembangan kompetensi secara sistematis. Manajemen SDM yang terarah tidak hanya membentuk karyawan kompeten dan loyal, tetapi juga mendukung pencapaian kinerja organisasi secara menyeluruh. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan kontekstual untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai dinamika pengelolaan SDM. Temuan menegaskan bahwa efektivitas pengelolaan SDM berperan vital dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan. Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Sipatex Putri Lestari Kabupaten Bandung".

1.1 Tinjauan Pustaka

1.1.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang manajerial strategis yang berperan dalam merancang, mengelola, dan mengembangkan seluruh aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Fungsi utamanya meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan

keterampilan, manajemen kinerja, serta pengelolaan jenjang karier dan kesejahteraan karyawan secara terstruktur.

MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, melainkan juga mencakup pengambilan keputusan strategis yang bertujuan untuk menyelaraskan kapabilitas individu dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM harus mampu menjamin ketersediaan tenaga kerja yang tepat dalam hal jumlah, kompetensi, dan waktu penempatan, sehingga produktivitas organisasi dapat ditingkatkan secara efisien dan berkelanjutan (Husaeni & Abdullah, 2017). Dengan demikian, MSDM menjadi pilar penting dalam menjawab tantangan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis, termasuk dalam menghadapi transformasi digital, kebutuhan efisiensi, dan peningkatan daya saing organisasi. Menurut Supriadi et al. (2022), tujuan fundamental dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah memaksimalkan kontribusi tenaga kerja terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Dalam konteks ini, manusia diposisikan sebagai elemen sentral yang menentukan keberhasilan strategis organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga mendorong terciptanya sinergi antara kapabilitas individu dengan kepentingan institusional. Secara lebih spesifik, MSDM memiliki sejumlah orientasi strategis, antara lain:

1. Merancang sistem kerja berperforma tinggi melalui rekrutmen, seleksi, pelatihan, serta sistem kompensasi yang adaptif terhadap kebutuhan organisasi.
2. Membangun kultur manajerial berbasis komitmen dan pemberdayaan, dengan menjadikan karyawan sebagai mitra strategis dalam pembangunan organisasi.
3. Menjamin kesetaraan akses terhadap peluang, sehingga tercipta hubungan timbal balik yang adil dan berkelanjutan antara perusahaan dan pekerja.
4. Mewujudkan sistem evaluasi berbasis kinerja yang adil, serta memberikan penghargaan atas pencapaian yang terukur.
5. Mendorong perbaikan kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan secara berkelanjutan sebagai bagian dari strategi retensi SDM.
6. Menumbuhkan lingkungan kerja yang inklusif, humanis, dan produktif, serta memperkuat relasi antara manajemen dan karyawan dalam jangka panjang.

Menurut Flippo (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfungsi sebagai elemen strategis dalam mengelola tenaga kerja melalui dua dimensi utama: fungsi manajerial dan fungsi operasional-teknis. Fungsi-fungsi ini dirancang untuk memastikan keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kontribusi optimal dari setiap individu dalam sistem kerja.

1. **Fungsi manajerial**
    - **Perencanaan**: Proses sistematis untuk menetapkan kebutuhan tenaga kerja dan merumuskan strategi SDM guna mencapai tujuan organisasi secara efisien.
    - **Pengorganisasian**: Pengelompokan kegiatan dan tanggung jawab ke dalam struktur organisasi yang fungsional, disertai alokasi tenaga kerja dan sumber daya yang sesuai.
    - **Pengarahan**: Upaya memberikan arahan dan motivasi agar karyawan secara sadar melaksanakan tugas sesuai peran dan tanggung jawabnya.
    - **Pengendalian**: Proses *monitoring* dan evaluasi kinerja individu untuk memastikan kesesuaian pelaksanaan kerja dengan standar organisasi.
2. **Fungsi operasional/teknis**
    - **Pengadaan tenaga kerja**: Meliputi perencanaan kebutuhan SDM, rekrutmen, seleksi, penempatan awal, serta pelatihan awal untuk menunjang produktivitas.
    - **Pengembangan SDM**: Fokus pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan guna mengantisipasi dinamika perubahan organisasi.
    - **Pemberian kompensasi**: Menyediakan imbalan kerja yang layak dan adil, baik finansial maupun non-finansial, guna memotivasi kinerja dan loyalitas.

- **Pengintegrasian**: Menyelaraskan tujuan individu dengan visi organisasi, menciptakan sinergi yang mendorong kohesi tim dan produktivitas kolektif.
- **Pemeliharaan SDM**: Menjamin stabilitas dan kenyamanan kerja melalui program kesejahteraan, keamanan, dan hubungan industrial yang sehat.
- **Pensiun**: Proses transisi akhir karyawan yang mencakup penghargaan masa kerja dan reintegrasi sosial pasca-kepegawaian.

Menurut Mintzberg dalam pemaparan Siswanto dan Miftah Thoha (2012, dalam Sinaga, 2018), kepemimpinan dalam organisasi diklasifikasikan ke dalam tiga peran strategis utama yang melekat pada setiap manajer atau pemimpin organisasi:

1. **Peran antarpribadi (*interpersonal role*)**: Pemimpin berfungsi sebagai representasi simbolik (*figurehead*), pemotivasi internal (*leader*), dan jembatan relasional (*liaison*) yang menjalin hubungan baik di dalam maupun di luar organisasi. Peran ini menekankan pentingnya keterampilan sosial dan simbolik dalam mempertahankan stabilitas dan legitimasi kepemimpinan.
2. **Peran informasional (*informational role*)**: Karena posisinya yang sentral, pemimpin menjadi simpul utama dalam arus informasi. Ia bertindak sebagai penerima (*monitor*), penyebar (*disseminator*), dan juru bicara (*spokesperson*) informasi penting yang berdampak langsung pada efektivitas operasional dan kebijakan organisasi.
3. **Peran pengambilan keputusan (*decisional role*)**: Dalam fungsi ini, pemimpin menjadi aktor strategis yang terlibat aktif dalam formulasi kebijakan, alokasi sumber daya, penyelesaian konflik, dan penanggulangan gangguan organisasi. Peran ini mencerminkan kekuatan pengaruh pemimpin dalam menentukan arah dan keberlanjutan organisasi.

1.1.2 Kinerja Pegawai

Kinerja merujuk pada capaian kerja individu yang dapat diukur secara sistematis dalam periode tertentu, berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks organisasi, kinerja mencerminkan realisasi kegiatan kerja dalam upaya mencapai visi, misi, dan sasaran strategis perusahaan.

Menurut Mangkunegara & Prabu (2017:67, dalam Silas et al., 2019), kinerja adalah hasil kerja karyawan yang terlihat dari aspek kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Kinerja juga merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, di mana semakin tinggi performa karyawan, semakin besar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:23), dalam menghadapi kompleksitas dinamika organisasi, manajemen dituntut untuk terus mencari dan mempertahankan SDM unggul melalui strategi manajemen kinerja yang progresif dan terstruktur. Berikut sepuluh pendekatan strategis yang dapat diimplementasikan:

1. **Transformasi pola pikir**: Mengadopsi *mindset* modern yang berorientasi masa depan, meninggalkan metode kerja usang, dan mendorong inovasi.
2. **Pemahaman nilai manfaat**: Menanamkan kesadaran akan pentingnya manajemen kinerja dalam mengoptimalkan kontribusi individual terhadap target organisasi.
3. **Pengelolaan kinerja berbasis data**: Fokus pada perencanaan dan pengamatan kinerja secara holistik, bukan sekadar evaluasi akhir.
4. **Penetapan sasaran terukur**: Menyusun tujuan kerja secara konkret, spesifik, dan terukur agar memudahkan prioritisasi tugas.
5. **Pemberian insentif selektif**: Menyediakan penghargaan ekstra untuk pencapaian luar biasa, tidak hanya imbalan rutin.
6. **Komunikasi sebagai penggerak sinergi**: Membangun konektivitas kerja melalui dialog yang terbuka, intensif, dan mendorong kolaborasi.
7. **Persiapan evaluasi terintegrasi**: Penilaian harus didasarkan pada dokumen dan tanggung jawab yang terhubung dengan perencanaan awal.

8. **Disiplin bertingkat, bukan hukuman**: Pendekatan korektif bertahap untuk membentuk tanggung jawab, bukan sekadar menghukum.
9. **Pengembangan kompetensi adaptif**: Karyawan perlu terus ditingkatkan kemampuannya untuk menghadapi perubahan kompetensi yang dinamis.
10. **Apresiasi berkelanjutan**: Modifikasi sistem penghargaan untuk memastikan motivasi tetap terjaga dan kredibilitas manajemen tidak menurun.

Kinerja merujuk pada capaian kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang, serta tidak bertentangan dengan hukum, norma, dan etika organisasi. Menurut Robbins (2016:260, dalam Syamsuriansyah et al., 2021), kinerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator utama, yaitu:

1. **Kualitas kerja**: tingkat ketelitian dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.
2. **Kuantitas**: volume pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu.
3. **Ketepatan waktu**: kecepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan.
4. **Efektivitas**: kemampuan dalam menggunakan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil maksimal.
5. **Komitmen**: loyalitas dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi.

2. METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif sebagai kerangka epistemologis yang menitikberatkan pada eksplorasi mendalam terhadap realitas sosial, dengan menelusuri makna, proses, dan dinamika kontekstual yang melingkupi fenomena yang diteliti. Melalui paradigma ini, peneliti tidak sekadar mengamati gejala permukaan, tetapi menembus lapisan-lapisan makna subjektif dari sudut pandang partisipan. Pendekatan penelitian merupakan landasan metodologis dalam proses ilmiah yang bertujuan untuk menelusuri dan mengungkap kebenaran secara sistematis. Proses ini dijalankan melalui tahapan yang terstruktur dan didasarkan pada penalaran logis serta pertimbangan rasional, sehingga setiap langkah yang diambil memiliki dasar ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan (Sirait, 2023).

Penelitian ini mengusung pendekatan deskriptif, yakni berfokus pada pemetaan sistematis terhadap realitas empiris melalui penggambaran rinci, akurat, dan mendalam atas fenomena yang ditelaah. Esensinya terletak pada upaya mengurai karakteristik, dinamika proses, serta konteks yang menyelimuti objek studi secara komprehensif dan reflektif. Dalam kerangka ini, metode penelitian berfungsi sebagai instrumen konseptual utama yang digunakan untuk menstrukturkan jalannya investigasi ilmiah secara terarah dan logis, sekaligus menjadi sarana kritis dalam merumuskan jawaban atas permasalahan yang diangkat melalui proses analisis yang bersandar pada rasionalitas ilmiah (Sirait, 2023).

Landasan teori berperan sebagai pijakan konseptual yang mengarahkan fokus penelitian agar tetap relevan dengan konteks dan realitas di lapangan. Teori digunakan untuk memastikan bahwa analisis tidak dilakukan secara acak, tetapi terikat pada kerangka ilmiah yang valid. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan karakteristik fenomena secara sistematis. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi guna memperoleh pemahaman mendalam dan valid terhadap objek yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga pendekatan utama yang bersifat kualitatif dan mendalam:

1. **Observasi partisipatif**: Peneliti melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian guna menangkap dinamika nyata yang terjadi di lingkungan perusahaan. Proses ini tidak hanya mencakup pencatatan fenomena visual secara sistematis, tetapi juga pemahaman kontekstual terhadap praktik manajemen tenaga kerja, termasuk pola pemeliharaan dan pengelolaan karyawan oleh perusahaan.

2. **Wawancara mendalam (*in-depth interview*)**: Data diperoleh melalui interaksi langsung dan intensif dengan narasumber kunci, yaitu satu staf *Human Resource Development* (HRD) dan dua karyawan yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Metode ini bertujuan menggali informasi eksploratif mengenai persepsi, pengalaman, dan dinamika internal terkait pelaksanaan kebijakan MSDM di PT. Sipatex Putri Lestari.
3. **Analisis dokumentasi**: Dokumen resmi perusahaan seperti data kehadiran, Standar Operasional Prosedur (SOP) MSDM, formulir evaluasi kinerja, serta arsip pelatihan dianalisis sebagai bukti empiris untuk memperkuat validitas data dan memperkaya interpretasi terhadap sistem dan implementasi manajemen SDM di perusahaan.

Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu berpijak pada data empiris yang dikumpulkan untuk membangun pola hubungan atau merumuskan hipotesis awal. Hipotesis ini kemudian diuji secara berulang melalui pengumpulan data tambahan hingga dapat disimpulkan apakah diterima atau ditolak. Bila hipotesis didukung secara konsisten melalui teknik triangulasi, maka dapat berkembang menjadi teori (Sugiyono, 2010). Tahapan analisis data meliputi:

1. **Reduksi data**: Tahap awal analisis melibatkan pemilahan dan penyederhanaan data dengan menyoroti hal-hal esensial, mengidentifikasi tema dan pola, serta mengabaikan informasi yang tidak relevan. Proses ini juga melibatkan pengkodean dan validasi keterkaitan data dengan teori dan fokus penelitian. Bahkan data yang tampak asing justru menjadi perhatian khusus dalam proses ini.
2. **Penyajian data**: Data yang telah direduksi kemudian disusun secara sistematis untuk membentuk pola hubungan yang dapat dianalisis lebih lanjut. Penyajian ini mempermudah interpretasi dan pemahaman atas temuan penelitian.
3. **Penarikan kesimpulan**: Merupakan tahap akhir berupa formulasi jawaban atas rumusan masalah berdasarkan data yang telah dianalisis. Kesimpulan bersifat sementara dan akan diverifikasi melalui pengujian lanjutan. Temuan dapat berupa hubungan kausal, hipotesis, hingga teori baru.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setiap organisasi dituntut untuk mencapai tujuan strategisnya, yang memerlukan berbagai modal, salah satunya adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Sejumlah studi terdahulu secara empiris membuktikan bahwa kualitas kinerja SDM sangat dipengaruhi oleh efektivitas manajemen SDM. Manajemen yang tidak mampu mengarahkan orientasi kerja SDM akan berdampak langsung pada penurunan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Keberhasilan PT. Sipatex Putri Lestari Kabupaten Bandung hingga kini tidak lepas dari peran strategis manajemen SDM yang diterapkan. Penelitian ini mengkaji strategi tersebut melalui observasi dan wawancara untuk mengidentifikasi variabel kunci yang mendorong keberlanjutan kinerja unggul perusahaan. Indikator yang digunakan dirancang untuk menjawab rumusan masalah secara sistematis.

3.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di PT. Sipatex Putri Lestari Kabupaten Bandung berperan strategis dalam memastikan efektivitas operasional dan keberlanjutan kinerja organisasi. Peran ini dijalankan secara terpadu melalui beberapa aspek utama:

3.1.1 Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen dilakukan secara terbuka dan sistematis melalui berbagai kanal, termasuk pengumuman *online*, promosi internal, dan program *management trainee*. Seleksi melibatkan tahapan administratif, tes kemampuan, wawancara, serta masa percobaan untuk memastikan kesesuaian kompetensi calon karyawan. Hal ini sejalan dengan Husaeni & Abdullah (2017) yang menekankan pentingnya seleksi objektif untuk memperoleh SDM berkualitas.

3.1.2 Pengembangan Kompetensi

Perusahaan rutin menyelenggarakan pelatihan teknis dan *soft skills* (K3, ISO, kepemimpinan) berdasarkan evaluasi kinerja. Kegiatan ini bertujuan membentuk SDM adaptif dan berdaya

saing tinggi, mendukung pandangan Permatasari & Ayu (2018) mengenai pengembangan berkelanjutan melalui pelatihan.

3.1.3 **Manajemen Kinerja**

Penerapan KPI sebagai tolok ukur kinerja diperkuat dengan evaluasi rutin, sistem *reward-punishment*, serta pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Penilaian berbasis indikator seperti produktivitas, disiplin, dan inovasi mencerminkan pendekatan yang disarankan oleh Mangkunegara (2017).

3.1.4 **Kompensasi dan Penghargaan**

Sistem kompensasi mencakup gaji kompetitif, bonus berbasis kinerja, tunjangan kesejahteraan, serta insentif untuk karyawan berprestasi. Fasilitas *work-life balance* juga disediakan. Sebagaimana ditegaskan Robbins & Judge (2017), sistem penghargaan yang adil mendorong motivasi dan loyalitas.

3.1.5 **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir difasilitasi melalui pelatihan kepemimpinan, promosi berdasarkan kinerja, dan *coaching*. Meski program ini berjalan, masih diperlukan sosialisasi lebih lanjut terhadap peta karir, sebagaimana dijelaskan oleh Badriyah (2015), bahwa pengelolaan karir yang terstruktur memperkuat retensi karyawan.

3.2 **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan indikator krusial dalam menilai efektivitas operasional perusahaan. Di PT. Sipatex Putri Lestari, evaluasi kinerja difokuskan pada lima dimensi utama: produktivitas, kualitas kerja, kehadiran, disiplin, dan kerja sama tim.

3.2.1 **Produktivitas Kerja**

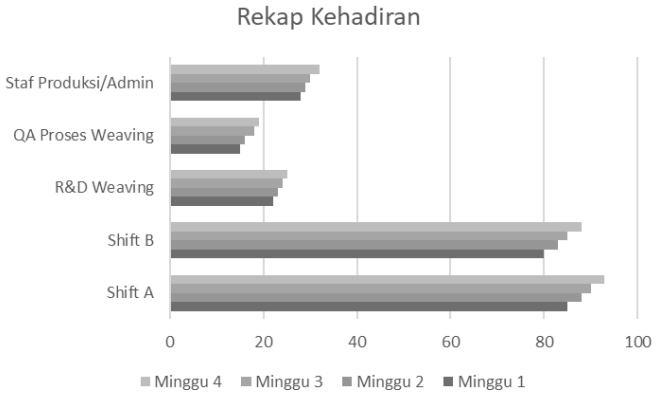
Produktivitas diukur melalui kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target produksi. Sebagian besar karyawan menunjukkan performa optimal, khususnya di divisi tekstil. Namun, bagian *finishing* masih menghadapi kendala teknis dan koordinasi yang memengaruhi efisiensi.

3.2.2 **Kualitas Kerja**

Karyawan memahami standar mutu, terbukti dari rendahnya tingkat kecacatan produk. Proses *Quality Control* (QC) diterapkan konsisten, meski peningkatan kesadaran mutu melalui pelatihan tetap diperlukan.

3.2.3 **Kehadiran Kerja**

Absensi menjadi indikator kedisiplinan dan tanggung jawab. Data Februari 2025 menunjukkan tren kehadiran meningkat di hampir seluruh divisi, mencerminkan komitmen kerja yang membaik (Gambar 1).



Gambar 1. Diagram batang rekap kehadiran

Shift A dan B menunjukkan peningkatan konsisten. Divisi R&D *Weaving* dan QA Proses *Weaving* mengalami kemajuan signifikan meski jumlah personelnya kecil. Staf produksi dan administrasi juga menunjukkan tren positif dalam kehadiran.

3.2.4 **Kerja Sama Tim**

Kolaborasi antar karyawan difasilitasi melalui pembentukan tim lintas departemen dan pelatihan *soft skill* berkala. Evaluasi menunjukkan sinergi dan komunikasi berjalan efektif. Seluruh indikator tersebut mendukung teori Robbins & Judge (2017) bahwa produktivitas, kualitas, kehadiran, dan kerja sama mencerminkan kinerja organisasi yang unggul.

3.3 **Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Sipatex Putri Lestari Kabupaten Bandung**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) strategis merupakan pendekatan integral yang mengaitkan perencanaan sumber daya manusia secara vertikal dengan arah strategis perusahaan, serta horizontal antarfungsi SDM seperti pelatihan, penghargaan, dan hubungan kerja. Strategi ini bertujuan menjamin efektivitas organisasi melalui pengelolaan kompetensi inti, pengembangan pembelajaran, manajemen pengetahuan, dan adaptasi terhadap perubahan struktural dan kultural organisasi. Secara substansial, MSDM strategis tidak hanya menyentuh aspek operasional, tetapi juga menjadi bagian dari agenda transformasi jangka panjang perusahaan.

Inti dari MSDM strategis adalah bagaimana organisasi mengelola SDM sebagai elemen utama pembentuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Karyawan berkualitas dianggap sebagai aset strategis; tanpa mereka, seluruh sumber daya lain tidak akan dapat berfungsi optimal. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi keharusan mutlak bagi organisasi yang ingin bertahan dan tumbuh di tengah dinamika disrupsi dan kompetisi global.

PT. Sipatex Putri Lestari Kabupaten Bandung mengimplementasikan strategi MSDM berbasis transformasi, yang mencakup:

1. Rekrutmen berbasis proyeksi kebutuhan jangka panjang.
2. Penguatan kompetensi digital dan teknis melalui pelatihan berkelanjutan.
3. Evaluasi performa berbasis indikator terukur dan program pengembangan berkelanjutan.
4. Digitalisasi proses administrasi MSDM untuk efisiensi dan transparansi.
5. Penanaman budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif.

Pendekatan ini konsisten dengan konsep MSDM strategis menurut Alwy (2022, dalam Asriyanti et al., 2024), yang menegaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kapabilitas manajerial dalam mengintegrasikan teknologi dan strategi sumber daya manusia sebagai respons atas tantangan global dan digital.

3.4 **Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Sipatex Putri Lestari Kabupaten Bandung**

Menurut Alwy (2022, dalam Asriyanti et al., 2024), strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan krusial dalam meningkatkan produktivitas melalui pengambilan keputusan strategis, adaptasi digital, dan kepemimpinan transformatif. Di era globalisasi dan disrupsi teknologi, MSDM wajib menjamin bahwa kompetensi karyawan selaras dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan industri.

3.4.1 **Perencanaan SDM**

Perencanaan SDM bertujuan menjamin ketersediaan tenaga kerja yang kompeten sesuai kebutuhan strategis jangka pendek dan panjang. Ini mencakup analisis jabatan, proyeksi kebutuhan tenaga kerja, serta penentuan strategi pemenuhan tenaga kerja, guna mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi.

3.4.2 **Rekrutmen dan Seleksi Efektif**

Proses perekrutan yang sistematis dan seleksi berbasis kompetensi menjadi kunci menjaring SDM unggul. Pemanfaatan alat seleksi modern memungkinkan organisasi merekrut individu yang selaras secara kultural dan teknis, yang berdampak langsung pada produktivitas (Asriyanti et al., 2024).

3.4.3 **Pengembangan Karyawan**

Pelatihan dan pengembangan mendorong peningkatan kapabilitas individu. Karyawan yang terus diasah kemampuannya mampu menghadapi tuntutan kerja dengan lebih adaptif, sekaligus meningkatkan loyalitas dan performa.

3.4.4 **Manajemen Kinerja**

Strategi manajemen kinerja meliputi penetapan tujuan, pemberian umpan balik, dan evaluasi objektif. Proses ini berfungsi sebagai instrumen kontrol dan motivasi, serta identifikasi kebutuhan pengembangan lanjutan.

3.4.5 **Kompensasi dan Penghargaan**

Sistem kompensasi yang adil dan berbasis kinerja terbukti meningkatkan motivasi dan keterlibatan. Insentif finansial dan pengakuan non-material mendorong perilaku kerja optimal.

3.4.6 **Kesejahteraan dan Resolusi Konflik**

MSDM juga bertanggung jawab atas pengelolaan konflik dan peningkatan kesejahteraan kerja. Dukungan terhadap keseimbangan kerja-hidup dan manajemen stres berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3.4.7 **Komunikasi Terbuka**

Transparansi dan dialog dua arah memperkuat iklim kerja partisipatif. Melalui rapat rutin, survei internal, dan media umpan balik, organisasi membangun keterlibatan dan rasa kepemilikan terhadap visi bersama.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian terkait peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sipatex Putri Lestari, diperoleh simpulan sebagai berikut:

- Rekrutmen dan seleksi dilaksanakan secara sistematis dan berbasis merit, menekankan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan strategis perusahaan. Pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan secara berkala dan terstruktur, mencakup peningkatan kapabilitas teknis dan non-teknis guna membentuk sumber daya manusia yang adaptif dan unggul. Sistem manajemen kinerja berbasis *Key Performance Indicator* (KPI) diterapkan secara konsisten dengan evaluasi periodik sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial.
- Kompensasi dan penghargaan dirancang untuk mendorong motivasi intrinsik, meskipun aspek transparansi insentif masih menjadi ruang perbaikan. Pengembangan karir difasilitasi melalui promosi dan pembinaan berkelanjutan, meski visualisasi jalur karir masih belum optimal.
- Peningkatan kinerja tercermin dari tren positif produktivitas, disiplin, kualitas kerja, dan sinergi tim. Data absensi dan efektivitas pelatihan menunjukkan dampak nyata terhadap performa individu. Integrasi strategi jangka pendek dan panjang tampak melalui digitalisasi proses, penguatan budaya kerja kolaboratif, dan penyesuaian kompetensi terhadap tantangan industri kontemporer.

Berdasarkan hasil analisis yang mendalam, peneliti merekomendasikan beberapa langkah strategis berikut:

1. **Transformasi strategi karir internal**: Perusahaan disarankan untuk merancang peta jenjang karir yang sistematis, komprehensif, dan transparan, serta mengintensifkan sosialisasinya kepada seluruh karyawan. Hal ini penting guna menciptakan kejelasan arah pengembangan profesional dan mendorong motivasi kerja berbasis tujuan jangka panjang.
2. **Reformulasi dan modernisasi pelatihan**: Urgensi inovasi dalam program pelatihan menuntut penekanan pada penguatan *soft skills*, khususnya dalam hal komunikasi interpersonal dan kepemimpinan. Ini menjadi vital di tengah transformasi industri dan tuntutan kompetensi era digital yang dinamis.

3. **Revitalisasi mekanisme kompensasi**: Sistem pemberian kompensasi dan penghargaan perlu didesain ulang agar lebih transparan, akuntabel, dan responsif terhadap capaian kinerja. Komunikasi terbuka terkait kebijakan bonus dan *reward* menjadi krusial untuk membangun rasa keadilan dan loyalitas karyawan.
4. **Penguatan mekanisme evaluasi kinerja**: Sistem penilaian kinerja berbasis KPI harus disinergikan dengan umpan balik konstruktif yang kontinu. Evaluasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai dasar pengembangan personal yang terarah dan berkelanjutan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarok, S., & Anshori, M. I. (2024, Juli 3). Peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*.

Husaeni, & Abdullah. (2017, Januari). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Jurnal Warta*.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Rosda.

Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022, November). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Perencanaan, kualitas dan kepemimpinan (*literature review* manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4*.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., & Triwardhani, T. (2021). *Kinerja karyawan*. Kabupaten Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019, Juli). Pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *EMBA, 7*.

Sinaga, L. (2018). Peranan test dalam perusahaan pada PT. Unilever Tbk. *Ekonomi, 9*.

Sirait, D. E. (2023). *Buku ajar metodologi penelitian* (E. Santoso, Ed.). Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.

Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Asi, L. L., Podungge, R., . . . Utami, F. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (T. Media, Ed.). Tahta Media Group.