

**PERAN MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA CV ATSIRI PERKASA INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Prodi Manajemen



OLEH :
CINTANI DILA PUSPITA
NPM: 2212010482

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2026**

Skripsi Oleh:

CINTANI DILA PUSPITA

NPM: 2212010482

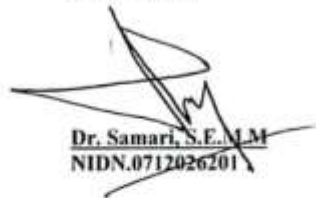
Judul:

**PERAN MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA CV ATSIRI PERKASA INDONESIA**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi
Manajemen FEB UN PGRI Kediri

Tanggal: 29 Juni 2026

Pembimbing I



Dr. Samari, S.E., M.M.
NIDN.0712026201

Pembimbing II



Moch Wahyu Widodo, S.E., M.M.
NIDN. 0721088505

Skripsi Oleh :

CINTANI DILA PUSPITA
NPM : 2212010482

**PERAN MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA CV ATSIRI PERKASA INDONESIA**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Prodi Manajemen FEB UN PGRI Kediri
Pada Tanggal: 15 Juli 2026

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

- | | | |
|---------------|-------------------------------|---|
| 1. Ketua | : Dr. Samari, S.E, M.M |  |
| 2. Penguji I | : Rino Sardanto, S.Pd, M.pd |  |
| 3. Penguji II | : Moch Wahyu Widodo, S.E, M.M |  |


Mengetahui,
Dekan FEB

Dr. Amin Tohari, M.Si
NIDN. 0615078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Cintani Dila Puspita

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/tgl. Lahir : Nganjuk, 04 Februari 2003

NPM : 2212010482

Fak/Jurusan/Prodi : FEB/ S1 MANAJEMEN

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 15 Juli 2026
Yang Menyatakan



CINTANI DILA P
NPM: 2212010482

MOTTO & PERSEMBAHAN

Tuhan tidak menuntut kita untuk sukses, Tuhan hanya menyuruh kita
untuk berjuang tanpa henti.

“Sepiro gedhene sengsoro yen tinompo amung dadi cobo”

(Ki. Hajar Hardjo Oetomo)

PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam skripsi ini kecuali lembar persembahan, Bismillahirrahmanirrahim skripsi ini saya persembahkan untuk:

Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, karunia, kekuatan serta ridho-nya kepada penulis, sehingga penulis dapat melakukan penyusunan skripsi

Kepada Ibunda saya tercinta Ibu Nyamini terimakasih sudah menjadi sosok ibu dan sekaligus mejadi peran ayah bagi saya, terimakasih sudah selalu melangitkan doa-doa baik dan menjadikan motivasi untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini, mengantarkan saya sampai di tempat ini, saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk ibu, semoga Allah SWT selalu melindunginya dimanapun berada dan diberikan kesehatan, panjang umur.

Kepada Diri saya sendiri, Cintani Dila P karena telah mampu berjuang dan berusaha sejauh ini. Mampu mengendalikan diri walaupun banyak tekanan dari luar keadaan dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.

Teruntuk, seseorang yang belum bisa kutulis dengan jelas namanya di sini, namun telah tertulis jelas di *Lauhul Mahfudz* untukku. Terimakasih telah menjadi sumber motivasi tersembunyi, meski saat ini penulis belum mengetahui keberadaanmu, entah di belahan bumi mana takdir sedang mempersiapkanmu, penulis percaya bahwa setiap usaha hari ini adalah jalan menuju pertemuan yang telah ditakdirkan.

ABSTRAK

Cintani Dila Puspita: Peran Manajemen Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV Atsiri Perkasa Indonesia, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2026.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Atsiri Perkasa Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini terdiri atas direktur, supervisor, dan karyawan. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan triangulasi sebagai uji keabsahan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa MSDM berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pembagian tugas yang jelas, rekrutmen dan seleksi, motivasi kerja, evaluasi kinerja, serta disiplin kerja. Perusahaan juga melakukan pengawasan dan evaluasi secara berkala untuk memastikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Namun, penerapan MSDM belum optimal karena masih dipengaruhi sistem kekeluargaan sehingga beberapa fungsi MSDM belum berjalan secara formal dan terstruktur. Faktor pendukung peningkatan kinerja meliputi motivasi kerja, pembagian tugas sesuai kompetensi, pengawasan kerja, dan disiplin karyawan. Kesimpulannya, semakin baik penerapan fungsi-fungsi MSDM, semakin baik pula kualitas kerja, produktivitas, disiplin, dan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan sistem MSDM yang lebih profesional guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, taufik, dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyusun skripsi penelitian yang berjudul “PERAN MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV ATSIRI PERKASA INDONESIA” dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk melaksanakan Skripsi pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UN PGRI Kediri Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus tulusnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, karunia, kekuatan serta ridho-nya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat melakukan penyusunan skripsi
2. Dr. Zainal Afandi M.Pd selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada mahasiswa
3. Dr. Amin Tohari, M.Si., Selaku Dekan FEB Universitas Nusantara PGRI Kediri yang senantiasa memberikan arahan serta dukungan kepada mahasiswa.
4. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, atas segala dorongan, arahan, dan motivasinya
5. Dr. Samari, S.E. M.M dan Moch Wahyu Widodo, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing yang memberikan masukan dan saran selama penyusunan skripsi
6. Ibu penulis yaitu: Ibu Nyamini selaku orang tua, yang selalu memberikan semangat serta mencurahkan kasih sayang, doa, nasehat, atas kesabaran yang luar biasa dalam setiap langkah peneliti
7. Shavira maya dan Riyan Porwoko selaku kakak yang selalu mengingatkan, memberi motivasi dan semangat kepada peneliti agar menyelesaikan skripsi tepat waktu.

8. Teman-teman peneliti yaitu: Nur Intan, Zulfa Amanda, Widya Handayani yang selalu mengingatkan, menemani, memberikan support, motivasi, dalam pengerjaan skripsi.
9. Teman teman satu kelompok bimbingan skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah memberikan semangat,saran dan kerja samanya selama bimbingan berlangsung.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini. Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya,maka diharapkan kritik dan sarannya dari berbagai pihak sangat diharapkan

Kediri, 6 Maret 2026

Cintani Dila P

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO & PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Kajian Penelitian Terdahulu	10
B. Definisi Operasional Konsep	11
C. Alur Berpikir	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	29
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	30
C. Data Dan Sumber Data	30
D. Prosedur Pengumpulan Data	31
E. Teknik Analisis Data	33
F. Pengecekan Keabsahan Data	35

G. Instrumen Penelitian	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
B. Temuan Hasil Penelitian	50
C. Pembahasan Temuan Hasil Penelitian	66
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Kajian Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	30
Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian.....	36
Tabel 3. 3 Observasi Penelitian	43
Tabel 4. 1 Profil Informan Peneliti	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Berpikir	28
Gambar 3.1 Dokumentasi CV Atsiri Perkasa Indonesia.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara	89
Lampiran 2 Permohonan Menjadi Informan	97
Lampiran 3 Lembar Persetujuan Menjadi Informan	98
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian	100
Lampiran 5 Surat Keterangan / Balasan Penelitian	101
Lampiran 6 Transkrip Wawancara, Kertas Kerja / Tabel Reduksi	102
Lampiran 7 Dokumentasi	121
Lampiran 8 Surat Bebas Similarity	123
Lampiran 9 Kartu Bimbingan	124
Lampiran 10 Kartu Bimbingan Siakad	125

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena sektor usaha cengkeh nasional memperlihatkan ketahanan tinggi meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan, mulai dari fluktuasi harga, regulasi perdagangan, hingga isu keamanan produk yang memengaruhi kepercayaan pasar internasional. Permintaan cengkeh dalam negeri tetap kuat karena sekitar 95 persen produksinya digunakan sebagai bahan baku utama rokok kretek, sehingga sektor ini terus memberikan kontribusi signifikan terhadap industri hasil tembakau nasional. Stabilitasnya tercermin dari kemampuan industri bertahan di tengah penurunan harga yang tajam sejak 2015 akibat perubahan regulasi impor yang membuat harga anjlok dari Rp140.000 menjadi sekitar Rp50.000 per kilogram. Pada beberapa periode, permintaan dari pabrikan besar memberi ruang bagi industri cengkeh untuk memulihkan diri dari tekanan pasar, yang memperlihatkan peran strategis ini bagi petani cengkeh dan pabrik rokok. Ketahanan tersebut menegaskan bahwa industri cengkeh termasuk dalam sektor perkebunan yang memiliki daya adaptasi kuat terhadap dinamika ekonomi dan tantangan perdagangan global (tempo.com, 2024).

Struktur pasar yang tidak seimbang antara kebutuhan industri dan kemampuan petani untuk mempertahankan standar kualitas sering kali mendorong perubahan dalam pola pembelian, khususnya dengan meningkatnya minat terhadap cengkeh berkualitas menengah guna memasok produksi dalam skala besar. Pergeseran ini sebenarnya menunjukkan bahwa tekanan dari pasar tidak benar-benar mengurangi permintaan, melainkan hanya mengubah segmentasi serta arah distribusi produk. Dengan adanya stabilitas penyerapan, industri cengkeh dapat bertahan menghadapi berbagai tantangan baik dalam maupun luar negeri. Pada akhirnya, dinamika ini menegaskan bahwa industri cengkeh memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, sehingga terus berperan krusial dalam menjaga kelangsungan pasokan bahan baku untuk industri tembakau di Indonesia (kompas.com, 2025).

Di daerah Jawa Timur, khususnya Kabupaten Nganjuk, dikenal sebagai pusat produksi cengkeh, salah satunya CV Atsiri Perkasa Indonesia. Perusahaan ini berlokasi di Kecamatan Sawahan, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur, dengan fokus utama pada pengolahan serta pemasaran cengkeh. Produk yang mereka hasilkan meliputi berbagai macam cengkeh, seperti jenis Manado, Bali, dan Jawa, termasuk tangkai cengkeh yang sering digunakan sebagai bahan dasar untuk rokok kretek. Namun, kehadiran CV Atsiri Perkasa Indonesia memainkan peran krusial dalam mendukung rantai pasok industri cengkeh di wilayah Jawa Timur.

CV Atsiri Perkasa Indonesia ini didirikan untuk memanfaatkan potensi pertanian lokal di Kabupaten Nganjuk dengan mengolah cengkeh menjadi produk siap jual melalui tahapan pengeringan, penyortiran, pengemasan, dan distribusi. Perusahaan ini menjalin kemitraan dengan berbagai perusahaan besar seperti Gudang Garam, Mangga Gandeng, dan Sampoerna, sehingga produk yang dihasilkan terserap secara optimal di pasar. Aktivitas produksi yang dijalankan juga menciptakan banyak lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar, mulai dari petani cengkeh, pekerja pengolahan, hingga tenaga distribusi, sehingga keberadaan perusahaan ini turut memperkuat perekonomian lokal.

Perusahaan ini memainkan peran penting dalam menyediakan bahan baku industri rokok, namun susunan organisasinya masih belum terbentuk secara profesional. Beberapa jabatan, seperti yang berkaitan dengan pengambilan keputusan, pengelolaan operasional, dan pengawasan produksi, masih dikelola oleh anggota keluarga. Cara pengelolaan seperti ini sering menimbulkan masalah, mulai dari pembagian tugas yang kurang jelas definisinya, kurangnya aspek profesionalisme, hingga risiko munculnya perselisihan di dalam perusahaan ketika ada perbedaan pendapat.

Berdasarkan hasil observasi awal dan pedoman wawancara penelitian, terdapat beberapa fenomena permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan MSDM di CV Atsiri Perkasa Indonesia. pembagian tugas kepada karyawan belum sepenuhnya dilakukan secara terstruktur sehingga pada kondisi tertentu

masih ditemukan ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan karyawan. Selain itu, masih terdapat karyawan yang belum memahami secara optimal tugas dan tanggungjawabnya, sehingga berpotensi menimbulkan tumpang tindih pekerjaan. dari sisi pengawasan, perusahaan telah melakukan pemantauan terhadap kinerja karyawan, namun proses evaluasi dan pemberian umpan balik belum dilaksanakan secara konsisten dan terdokumentasi dengan baik. dalam aspek rekrutmen dan seleksi, proses penerimaan karyawan lebih mengutamakan kebutuhan operasional perusahaan dibandingkan penerapan prosedur seleksi yang sistematis.

Pelaksanaan pelatihan juga masih bersifat terbatas dan belum dilakukan secara berkala sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi karyawan. Disisi lain, sistem penilaian kinerja belum memiliki indikator yang baku sehingga penilaian lebih banyak didasarkan pada pengamatan langsung dari atasan.kondisi tersebut berdampak pada tingkat kepuasan dan motivasi kerja sebagian karyawan, terutama ketika penghargaan atas hasil kerja belum diberikan secara optimal, selain itu masih dijumpai hambatan dalam koordinasi, komunikasi kerja, serta kedisiplinan kehadiran yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan. berbagai fenomena tersebut menunjukkan bahwa penerapan fungsi-fungsi MSDM di CV Atsiri Perkasa Indonesia masih memerlukan pengelolaan yang lebih terstruktur agar mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Realitas kinerja karyawan di CV Atsiri Perkasa Indonesia menunjukkan beberapa aspek yang masih memerlukan perbaikan lebih lanjut. Menurut Bapak Achmah Rizal sebagai direktur CV Atsiri Perkasa Indonesia perusahaan ini masi dikelola secara kekeluargaan, di perusahaan tersebut masih belum memiliki struktur organisasi yang terdefinisi secara jelas dan belum menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Dimana posisi pemilik, manajemen dan bagian operasional masih dipegang oleh anggota keluarga, sistem kekeluargaan ini menimbulkan beberapa tantangan seperti kurangnya pembagian tugas yang terstruktur, keterbatasan profesionalisme,

serta konflik internal jika terjadi perbedaan pendapat.

Selain itu, pendekatan kekeluargaan yang diterapkan ini berhasil membuat hubungan yang erat antar karyawan, namun pendekatan tersebut juga menimbulkan berbagai kendala. Kendala-kendala tersebut antara lain kecenderungan untuk menunda penyelesaian tugas, disiplin kerja yang tidak konsisten, dan kurangnya kemauan untuk bertindak mandiri tanpa instruksi langsung dari atasan. Dan pembagian kerja yang kurang terorganisir dan kurangnya inisiatif untuk mengembangkan kompetensi menyebabkan sebagian besar karyawan lebih mengandalkan rutinitas harian daripada mematuhi standar operasional yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan representasi dari mutu dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Evaluasi terhadap aspek ini tidak semata-mata diukur dari kapabilitas individu dalam memenuhi target kerja, melainkan juga mengintegrasikan dimensi kedisiplinan, ketaatan pada regulasi internal, serta komitmen dalam mengemban tugas. Oleh karena itu, efektivitas performa pegawai mencerminkan sejauh mana kontribusi optimal yang diberikan demi menstimulasi pencapaian visi dan misi organisasi melalui tata kelola pekerjaan yang efisien (Rahmadani et al, 2025).

Selain itu, kondisi tempat kerja yang higienis, aman, kondusif, dan harmonis memegang peranan signifikan dalam memacu kualitas output kerja. Atmosfer profesional yang positif dan suportif antarkaryawan terbukti mampu mengeskalasi motivasi sekaligus fokus kerja, yang pada akhirnya mengeskalasi produktivitas kolektif (Udul et al., 2024).

Situasi ini dengan jelas menunjukkan urgensi penguatan manajemen sumber daya manusia, khususnya melalui peningkatan motivasi, penegakan disiplin, program pengembangan karier, dan penerapan prosedur yang lebih ketat. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan yang lebih efektif.

Peningkatan produktivitas atau kinerja karyawan, peran kepemimpinan merupakan elemen krusial yang berdampak langsung terhadap kinerja individu, tim, bahkan seluruh organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak semata-mata ditentukan oleh posisi seseorang, tetapi juga oleh sikap, tindakan, dan metode yang digunakan dalam mengelola bawahan. Beberapa ahli berpendapat bahwa satu model kepemimpinan dapat diterapkan di berbagai lingkungan, tetapi di sisi lain, banyak yang menekankan bahwa setiap situasi organisasi memiliki tuntutan yang unik, sehingga memerlukan pendekatan kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif (Silen et al, 2021).

Aspek kepemimpinan, tingkat kedisiplinan pegawai juga bertindak sebagai determinan penting dalam merealisasikan capaian performa yang maksimal. Bukti empiris mengindikasikan adanya korelasi positif antara disiplin kerja dengan eskalasi produktivitas aparatur, sehingga internalisasi nilai-nilai ketertiban harus diintegrasikan ke dalam cetak biru kebijakan manajemen modal manusia. Pengokohan budaya kerja ini dapat diakomodasi melalui penetapan regulasi institusional, program pembinaan yang berkesinambungan, serta formulasinya sistem penghargaan yang merangsang perilaku profesional, guna mempermudah organisasi dalam merealisasikan target strategisnya (Arifin et al., 2025)

Penerapan disiplin kerja yang proporsional dan seimbang terhadap beban tugas, perusahaan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja, mengurangi angka keluar masuk karyawan, serta membangkitkan antusiasme mereka dalam mencapai target . Disiplin yang terstruktur mendorong karyawan untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan, menjalankan tanggung jawab secara konsisten, dan menunjukkan komitmen terhadap hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, disiplin kerja turut memperkuat fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selaras dengan kepemimpinan yang efektif, untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan di CV Atsiri Perkasa Indonesia.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Christina, 2025) penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan menjadi faktor penting dalam

upaya meningkatkan produktivitas kerja. dari penelitian tersebut dapat di simpulkan kompensasi yang diberikan, baik berupa penghargaan finansial maupun non-finansial, mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi terhadap organisasi, serta meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan menciptakan suasana kerja yang sehat, aman, dan harmonis. Pada akhirnya, kondisi tersebut akan berdampak pada peningkatan produktivitas secara berkelanjutan dan keberlangsungan kinerja perusahaan dalam jangka panjang.

Penelitian selanjutnya adalah (Ananda, 2024) Kajian ini berupaya menginvestigasi kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan performa karyawan. Berbeda dengan studi sebelumnya, penelitian ini mengadopsi sudut pandang dan temuan terkini mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kapabilitas karyawan. Di lingkungan perusahaan yang diteliti, motivasi dan disiplin kerja menunjukkan fungsionalitas yang memadai, yang berpotensi menjadi aset strategis dalam menjaga keberlanjutan organisasi.

Selanjutnya ada (Silitonga & Faddila, 2023) Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT HARUM MAJU MAPAN Karawang, penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan performa karyawan di PT. Harum Maju Mapan Karawang. Dalam proses penelitian ini peneliti menemukan data yang menunjukkan pengaruh disiplin kerja para karyawan terhadap kinerja di perusahaan, Seperti yang diketahui, disiplin kerja memiliki dampak besar pada produktivitas individu dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada profesionalisme tenaga kerjanya. Jika disiplin kerja tidak diterapkan dengan baik oleh karyawan, hal itu bisa menyebabkan penurunan kualitas kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian selanjutnya ada (Riyanti & Diwanti, 2023) Analisis Kualitatif Dampak Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini

bertujuan untuk mengevaluasi dampak kompetensi karyawan terhadap kinerjanya, khususnya pada karyawan PT. BPRS Membangun Drajat Masyarakat. Penelitian ini penting untuk mendukung hasil-hasil penelitian yang telah ada dan memberikan rujukan bagi PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga dalam menentukan kebijakan manajerial mengenai kemampuan karyawan. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga didirikan untuk mendorong dan mendukung aktivitas ekonomi masyarakat yang berfokus pada usaha mikro atau usaha kecil yang ingin mengembangkan usaha mereka dengan adanya bantuan dari bank ini. Yang harus menjadi prioritas adalah menampilkan kompetensi karyawan yang baik agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan peninjauan singkat, literatur yang ada, dan studi sebelumnya, peneliti memiliki minat untuk melaksanakan penelitian dengan judul “PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV ATSIRI PERKASA INDONESIA”

B. Fokus Penelitian

Orientasi utama dari penelitian ini adalah untuk mendalami serta mengonstruksikan analisis mengenai kontribusi manajemen sumber daya manusia (MSDM) terhadap eskalasi performa pegawai pada CV Atsiri Perkasa Indonesia. Secara spesifik, kajian ini membatasi ruang lingkupnya pada implementasi fungsi-fungsi manajerial SDM yang meliputi sistem rekrutmen, program pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, serta tata kelola kompensasi. Lebih lanjut, penelitian ini juga menakar sejauh mana instrumen-instrumen operasional tersebut mampu mengintervensi stimulasi motivasi sekaligus produktivitas kerja para karyawan di perusahaan tersebut.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran MSDM di CV Atsiri Perkasa Indonesia?
2. Bagaimana penerapan MSDM tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Atsiri Perkasa Indonesia?
3. Apa saja faktor faktor yang mempengaruhi penerapan MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Atsiri Perkasa Indonesia?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia di CV Atsiri Perkasa Indonesia.
2. Mengetahui dan menganalisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Atsiri Perkasa Indonesia.
3. Mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mendukung dan menghambat peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Atsiri Perkasa Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini agar dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan memperkaya kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai peran manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian serupa di masa mendatang.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan CV Atsiri Perkasa Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Melalui temuan

penelitian ini, perusahaan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang sejauh mana penerapan fungsi manajemen SDM berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kebijakan dan strategi pengelolaan karyawan agar lebih efektif dan selaras dengan tujuan organisasi.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana bagi peneliti untuk menerapkan teori manajemen yang telah diperoleh selama masa perkuliahan ke dalam praktik nyata di dunia kerja. Melalui proses penelitian ini, peneliti dapat menambah wawasan, pengalaman, serta kemampuan analisis terhadap berbagai permasalahan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, penelitian ini juga dapat menjadi bekal pengetahuan yang berharga bagi peneliti dalam menghadapi dunia profesional, khususnya dalam bidang manajemen dan pengembangan SDM.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tambahan yang bermanfaat bagi akademisi, mahasiswa, dan masyarakat luas yang tertarik dengan manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk membantu memahami peran krusial manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat membantu pembaca lebih memahami bahwa manajemen sumber daya manusia bukan hanya tentang mengelola tenaga kerja saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (n.d.). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi The Role of Human Resources in Enhancing Organizational Productivity*. April 2025. <https://doi.org/10.60036/jbm.619>
- Ananda. (2024). *Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. 4, 34–43. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2017.77062>
- Saputra,
- Arifin, A. Z., Sudaryanti, D., & Asiyah, S. (2025). *JURNAL LOCUS : Penelitian & Pengabdian Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pelatihan , dan Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lumajang*. 4(6), 2731–2742. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i6.4387>
- Candra, D. M. (2024). Teori dan Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Karakter dan SDM yang Unggul. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 356–368. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1166>
- Christina. (2025). *Studi Literatur : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 4(4), 6708–6713. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i4.9236>
- Djogo, O. Y., & Info, A. (2022). *Peran manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan di masa pandemi covid-19*. 8(2), 218–222. <https://doi.org/10.29210/020221310>
- Fahrezi, M. W., Octaviola, C. S., Valentina, M., Alvi, D., & Sina, U. I. (2025). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT . Weelim Indo Perkasa Konsep Sumber Daya Manusia (SDM) Pengembangan Karir (Career Development) : Perencanaan jenjang karir untuk Kinerja Karyawan menjalankan*. 11. <https://doi.org/10.56910/jvm.v11i2.678>
- Gaby I, R., Paulina van, R., & Roring, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Wilayah (Persero) Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3938–3947. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24908>
- Hidayat, A. R., Faisal, M., Bandung, U. T., & Bandung, U. T. (2025). *Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt . Eka Mas Republic Di Bandung*. 7(3), 1497–1514. <https://doi.org/10.37479/jimb.v7i3.30058>

- Ilmiah, J., Dan, E., Karyawan, K., Pt, P., Londri, M., Di, S., Khumaira, A. D., Pamulang, U., & Selatan, T. (2025). *Implementasi Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan*. 3(10), 473–478. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i10.6841>
- kompas.com. (2025). *Mengawal Produksi dan Nilai Ekonomi Cengkih Indonesia*. Kompas.Com.
https://agri.kompas.com/read/2025/01/04/130000284/mengawal-produksi-dan-nilai-ekonomi-cengkih-indonesia?utm_source=Various&utm_medium=Referral&utm_campaign=Top_Desktop
- Lay, J. R. B. B., & Wahyono, H. (2021). *Dampak Pengembangan Pos Lintas Batas Negara (Plbn) Motaain Pada Kawasan Perbatasan Ri-Rdtl Di Kabupaten Belu Provinsi Nusa Tenggara Timur Impact Of The Development Of Motaain State Bound Station (PLBN) In Border Areas Ri-Rdtl In Belu District East Nus.* 14(1), 29–39. 10.59141/comserva.v3i03.882. <https://doi.org/10.14710/pwk.v14i1.18246>
- Lestari, M., Daeli, M., & Damanik, A. S. (2024). *Terhadap Kinerja Di Sektor Toko Dan Umkm The Strategic Role Of Human Resources In Improving Employees ' Competencies And Motivation Towards Performance In The Shop And Msme Sector.* November, 6363–6372. <https://doi.org/10.1016/J.Jbusres.2019.10.072>
- Luthfiyani, P. W., & Murhayati, S. (2024). *Strategi Memastikan Keabsahan Data Dalam Penelitian Kualitatif*. 8, 45315–45328.
- Magdalena, D., Fransisca, N. J., & Sari, I. N. (2025). *Peran Integritas Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mempengaruhi Performa Kerja Karyawan*. 4(4), 5508–5515. <https://doi.org/10.56799/peshum.v4i4.9250>
- Meisella, A., Irawati, D., Balqis, K. A., Ama, S., Riofita, H., Islam, U., Sultan, N., Kasim, S., & Belakang, L. (2023). *Issn : 3025-9495*. 2(10).Doi: 10.8734/mnmae.v1i2.359
- Murtafiah, N. H., Yulianti, P. I., Nurjaman, I., & Lampung, U. I. A. (2024). *Konsep dasar struktur organisasi*. 3(1). <https://doi.org/10.61992/jpp.v3i1.97>
- Nugraha, R., & Muchtar, A. H. (2025). *Peran Budaya Organisasi dalam Membentuk Perilaku dan Kinerja Pegawai*. 3, 369–383. <https://doi.org/10.61132/observasi.v3i1.1142>
- Nuriyana. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 21(1), 60–75. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Polgan, J. M., Mokobombang, W., Natsir, N., Tinggi, S., Administrasi, I., Makassar, Y., Organisasi, K., & Jasa, I. (2024). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi : Tinjauan Pada Industri Jasa*. 13, 606–618. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756>

- Puspitasari. (2025). *The Role of Human Resource Management (Msdm) in Improving Employee Performance of PT . ABC Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja*. 6(3), 1631–1638. <https://doi.org/10.37385/msej.v6i3.7527>
- Rahmadani et al. (2025). Peran Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan pada. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(1), 237–242. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v3i1.2909>
- Rakhmawan. (2025). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Digital*. 01(01). <https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i2.312>
- Riyanti, I., & Diwanti, D. P. (2023). *Analisis Kualitatif Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan*. 5(2), 229–234. <https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3207>
- Rohman, M. (2023). *Peran Human Capital Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review MSDM)*. 1(5). <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i3.569>
- Sari et al. (2025). *Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif*: 5(2018), 539–545. <https://doi.org/10.31004/irje.v5i4.3011>
- Silen et al. (2021). *kinerja karyawan*. <https://doi.org/10.56521>
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. et al. (2023). *PT Harum Maju Mapan Karawang*. 2, 1584–1594. doi.org/10.55681/economina.v2i7.653
- tempo.com. (2024). *Fenomena industri tembakau di Indonesia menunjukkan ketahanan yang luar biasa meskipun terus menghadapi tekanan berupa regulasi yang ketat, kenaikan tarif cukai, serta perubahan kondisi ekonomi nasional. Penerimaan cukai rokok hampir selalu melampaui targ*. Tempo.Com. <https://www.tempo.co/politik/industri-tembakau-di-indonesia-disebut-semakin-pintar-gaet-anak-jadi-pecandu-rokok--57003>
- Toto, M. I. (2024). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 7, 504–518. <https://doi.org/10.26418/mbic.v7i10.77104>
- Udul, F. S., Iswanto, A. I., & Duman, M. (2024). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Restoran Senja Eatery*. 2, 58–69. <https://doi.org/10.21076/jptm.v2i2.120>
- Wahyu, D., & Ranto, P. (2024). *Jurnal E-Bis : Ekonomi-Bisnis Kinerja Organisasi : Systematic Literature Review*. 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1283>
- Zahroh, A. A., & Farid, M. (2025). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Sektor Perbankan : Studi Literatur Kualitatif*. 3(3), 1–8. <https://doi.org/10.61292/birev.175>