



STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT TELKOM LUBUKLINGGAU

Rico Alfredo¹, Wenki Wulandari², Nurussyifa Safira³, M. Iqbal Sabirin⁴, Arham jodi⁵,
Djodi Okparia Setiawan⁶

¹Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ricoalfredo971@gmail.com

*Corresponding Author

Abstrak

Salah satu isu utama dalam kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas karyawan. 1. Dalam penelitian ini, kami mengamati penerapan Sumber Daya Manusia pada manajemen PT Telkom Lubuklinggau, Berdasarkan target pelayanan dan operasinya. 2. Dalam penelitian ini, kami menyiapkan kuisisioner untuk responden yang akan diwawancarai dan hasilnya digunakan untuk analisis pencapaian kinerja perusahaan yaitu probabilitas produktivitas perusahaan. 3. Dapat diidentifikasi strategi apa yang dilakukan perusahaan untuk mencapai visi dan misinya. 4. Dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan sesuai target kinerja perusahaan dari segi kinerja saat ini.

Kata kunci : Pengelolaan SDM, Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan, Kinerja Perusahaan

Abstract

One of the key issue in a company's succes in achieving its vision and mission is the quality of human resource (HR). the objektive of this study is to determine the importance of human resource management strategis and job satisfaction that has an impact the productivity of employees. 1. In this research, we observad the apliedship Human Resources on management of PT Telkom Lubuklinggau, Based on service target and its operation, 2. In this research, we prepare questionnaire for our respondents which will be interviewed and the outcome will be used for the analysis on the achievment in company's performance is probability the corporate productivity. 3. It can be identified what strategy does the company to achieve its vision and mission. 4. It can be concluded that the current performance

Keywords: Human Resources Management, Job Satisfaction, Employee Productivity, Corporate Perfo



I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini setiap perusahaan konstruksi memiliki berbagai masalah dan faktor yang kompleks seperti biaya, mutu, dan keselamatan. Sektor konstruksi melibatkan banyak pihak dari berbagai keahlian. Hal ini tidak bisa dipisahkan dari peran manusia sebagai sumber daya utama dalam suatu perusahaan konstruksi. Sehingga manajemen terhadap sumber daya manusia (SDM), menjadi salah satu kunci elemen keberhasilan dalam keberlangsungan perusahaan. Salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan konstruksi SDM yang. Hal ini dikarenakan manajemen SDM dalam bidang konstruksi merupakan faktor penting karena dalam pelaksanaannya organisasi konstruksi didominasi oleh tenaga kerja manusia.(Supriyadi et al., 2020)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya. Sehingga suatu perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing disuatu perusahaan bergantung pada baik dan buruknya program pengelolaan dan dilaksanakan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang

dimaksud adalah karyawan yang ada didalam organisasi atau perusahaan.

Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan ransangan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Setiap individu yang bekerja berharap memperoleh kepuasan kerja dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada diri setiap individu.

Perusahaan diharapkan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan agar karyawan bisa meningkatkan kinerja didalam perusahaan. Evaluasi kinerja menjelaskan mengenai suatu proses umpan balik atas kinerja yang lalu dan mendorong adanya produktivitas dimasa mendatang. Di era globalisasi telah menuntut adanya perubahan yang sangat cepat dan menyebabkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks disegala bidang. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan , kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (amstrong dan baron). Pada perusahaan Telkom kinerja karyawan sangat lah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.



Jika kinerja karyawan sangat lah bagus dan efektif membuat prosuktivitas karyawan didalam perusahaan tersebut menjadi lebih baik juga. Kinerja karyawan dilihat dari segi mereka melayani konsumen dengan baik dan berkompten sehingga konsumen menjadi nyaman dan merasa puas dilayani.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian yang bersifat kuantitatif. Dalam penelitian reliability Pengaruh faktor-faktor produktivitas yang dihasilkan oleh pengelolaan SDM, kinerja tim dan kinerja individu karyawan. Kepuasan kerja dan loyalitas serta kepercayaan pelanggan kepada Perusahaan PT Telkom Lubuklinggau.

III. Adapun variabel-variabel yang digunakan meliputi kinerja perusahaan sebagai variabel bebas dan pengelolaan SDM, kepuasan kerja serta produktivitas karyawan sebagai variabel terikat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berisi hasil analisis/implementasi sistem (jika ada lengkapi dengan tabel/foto/gambar/), pengujian hipotesis/pengujian sistem, dsb.

Pembahasan penelitian berisi kesesuaian hasil penelitian dengan tujuan

dan teori penelitian yang diuraikan sebelumnya. Pada bagian ini juga perlu dikemukakan perbandingan hasil penelitian dengan peneliti sebelumnya.

Pengambilan data akan dilakukan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan media *quisioner* yang akan didistribusikan kepada masing-masing responden tingkat Pimpinan Daerah dan Pimpinan cabang yang akan diteliti. Dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel.(Sugiyono, 2019)

Teknik yang digunakan dalam pengelolaan data adalah dengan menggunakan :

a) Data Primer

Diperoleh dari quisioner yang diberikan kepada Pimpinan Cabang dan Daerah berupa pertanyaan, data pencapaian target dan realisasi kerja.

b) Data Sekunder

Diperoleh dari berbagai buku literatur, artikel, jurnal, tulisan-tulisan ilmiah, serta situs/website diinternet.

Tabel 1. Penelitian-penelitian terdahulu yang terkait

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel



				ini
1	(Nababan, n.d.)	Kemampuan Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Banua Megah Sejahtera	Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT Banua Megah Sejahtera	Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan
2	(Nurwati, 2021)	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai	Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
3	(Pegawai et al., 2020)	Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (BKPSDM) Situbondo	-	Semangat Kerja, Pelatihan Kerja dan Penempatan Pegaawai Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
4	(Iskandar, 2018)	Peningkatan Kerja, Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan
5	(Akbar et al., 2016)	Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai PG Kebon Agung Malang	Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PG Kebon Agung Malang	-
6	(Sutanto &	Kepuasan Kerja dan	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja



	Adiwinata, 2014)	Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang	Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang	Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang
7	(Lukitawati & Pringgabayu, 2018)	Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	-	Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
8	(Sari & Hadijah, 2016)	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
9	(Wiandari & Darma, 2017)	Kepemimpinan, Total Quality Manajemen Perilaku Produktif Karyawan dan Kinerja Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Perusahaan	-	Kepemimpinan , Total Quality Dan Manajemen Perilaku Produktif Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan
10	(Putrana et al., 2016)	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Organisasional Citizenship Behaviour PT. Gelora Persada Mediatama Semarang	Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gelora Persada Mediatama Semarang	Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behaviour PT. Gelora Persada Mediatama



				Semarang
11	(Muayyad & Gawi, 2017)	Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II	Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II	-
12	(Susilowati et al., 2013)	Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi	Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi	-
13	(Said et al., 1967)	Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero)	Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero)	-
14	(Rindyantama & Astuti, 2018)	Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan	-	Gaya Kepemimpinan Loyalitas Karyawan dan Beban Kerja
15	(Supriyadi et al., 2020)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Berpengaruh Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan	Sumber Daya Manusia Berpengaruh Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan	-
16	(Rezki et al., 2021)	Motivasi , disiplin kerja dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja	-	Motivasi , disiplin kerja dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui



				kepuasan kerja
17	(Safina et al., n.d.)	Model pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh dalam meningkatkan kinerja perusahaan	Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berpengaruh dalam meningkatkan kinerja perusahaan	-
18	(Widyantara et al., 2018)	Beban Kerja , Kepausan Kerja dan Kinerja Pegawai Berpengaruh terhadap Instansi Pegawai	-	Beban Kerja , Kepausan Kerja dan Kinerja Pegawai Berpengaruh terhadap Instansi Pegawai
19	(Arief & Nisak, 2022)	Prosedur Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes	Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes	Prosedur Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja
20	(Rismanto et al., 2019)	Motivasi,Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja dan Pengembangan SDM Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi Kepuasan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa

kesimpulan pengaruh variabel yang diteliti pada 3 (tiga) perusahaan, sebagai berikut :

1. Produktivitas SDM berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan berdasarkan pengujian dan nilai *Critical Ratio*



2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan berdasarkan pengujian dan nilai *Critical Ratio* (CR) artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan signifikan dan positif.
3. Pengelolaan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan berdasarkan pengujian dan nilai *Critical Ratio* (CR), artinya pengaruh pengelolaan SDM terhadap kinerja perusahaan signifikan dan positif. Nilai lintasan koefisien yang positif mengidentifikasi pengelolaan SDM akan langsung berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.
4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan berdasarkan pengujian dan nilai *Critical Ratio* (CR), artinya kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan tidak signifikan dan negatif.
5. Produktivitas Karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan berdasarkan pengujian dan nilai *Critical Ratio* (CR), artinya pengaruh produktivitas karyawan terhadap kinerja perusahaan signifikan dan positif.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat diajukan saran-saran kepada perusahaan dan kalangan akademisi sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya meningkatkan Produktivitas Karyawan dengan mengembangkan dari 6 (enam) dimensi yaitu keahlian, kepemimpinan yang kompeten, efektif, tugas yang menantang, perencanaan dan pengendalian serta pelatihan manajerial khusus.
2. Perusahaan hendaknya meningkatkan penerapan sistem Pengelolaan SDM yang tecermin dari kinerja *Strategic Experience Modules (SEMs)* yang terdiri dari 5 (lima) dimensi yaitu *metode rekrutmen/seleksi, Pelatihan pengembangan, kebijakan penempatan, penilaian/promosi dan rewards/punishment.*
3. Untuk kalangan akademik, dengan terbuktinya teori bahwa adanya pengaruh antara Pengelolaan SDM terhadap Produktivitas Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan di 3 (tiga) Perusahaan yang diteliti. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian yang terkait dengan strategi pengelolaan SDM dan peningkatan Produktivitas



Karyawan untuk dapat memberikan ilmu dan refensi dalam dunia akademik. Melakukan penelitian selanjutnya dengan mengembangkan variabel baru yang dapat meningkatkan kinerja peusahaan, serta mengembangkan kedalam perusahaan serta mengembangkan kedalam perusahaan bidang lain sehingga penelitian selanjutnya dapat menjadi referensi perusahaan yang bergerak dibidang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(No. 2), 79–88.
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). *Pengaruh prosedur kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Asembagoes*. 7(April), 386–392. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.349>
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Lukitawati, L. J., & Pringgabayu, D. (2018). Peningkatan Kinerja Melalui Pengelolaan Kepuasan Kerja: Peran Motivasi Dan Kompensasi. *Epigram*, 14(2), 173–180. <https://doi.org/10.32722/epi.v14i2.1095>
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Nababan, F. (n.d.). *Pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan PT. Banua Megah Sejahtera*.
- Nurwati, S. (2021). DETERMINASI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI: KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264. <https://dinastirev.org/JIHHP/article/view/676>
- Pegawai, P., Kepuasan, T., Daya, S., & Bkpsdm, M. (2020). *Riska Ayu Pramesthi*. 18(2), 179–192.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . Gelora Persada Mediatama



- Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.
- Rezki, F., Remmang, H., & Chahyono. (2021). Analisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 58–69. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1188>
- Rindyantama, A. F., & Astuti, R. J. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada guru dan karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan). *Buku Ajar*, 8(1), 1–4.
- Rismanto, Adam, rosida p, & Hasanudin, B. (2019). *PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA*. 104–111.
- Safina, W. D., Wulandari, S., & Ovami, D. C. (n.d.). *Model pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan*.
- Said, M., Rumawas, W., & Asaloei, I. S. (1967). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Bank Mandiri (persero) Tbk, area Manado. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. ALFABETA.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith, VOL. 16 NO(1)*, 27–34.
- Susilowati, Y., Hutagaol, P., Pasaribu, B., & Djohar, S. (2013). Pengaruh Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi di Industri Otomotif di Indonesia. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 12(1), 21–38.
- Sutanto, E. M., & Adiwinata, I. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang. *Agora*, 2(1), 1–2.
- Wiandari, I. A. A., & Darma, G. S. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 61–78. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister->



[manajemen/article/view/343/296](#)

Widyantara, G., Metera, I. M. G., & Resmi, N. N. (2018). Beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah Kabupaten Buleleng. *Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng*, 5(2), 1–15.