

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT BRINGIN GIGANTARA

Nanang Sami⁽¹⁾ Islamuddin⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

nanangsami123@gmail.com

ABSTRACT

This research focuses on the role of HR management in improving employee performance at PT Bringin Gigantara, a company engaged in Cash Management Services. The company carries out HR development through education and training tailored to the needs and job types of employees. Performance assessment is conducted using qualitative methods involving evaluation of employee behavior and personality. The results of the research show that PT Bringin Gigantara implements a structured method to measure the quantity and quality of work, as well as employee punctuality. Work quantity measurement involves agreed-upon targets and routine evaluations. Work quality is assessed based on high standards covering various aspects, and punctuality is monitored through a digital time-tracking system. HR management in this company plays a significant role in supporting employees to achieve their targets through training, incentives, and efficient workload management. The conclusion of this research is that PT Bringin Gigantara has successfully created a productive work environment and motivated employees through effective HR management, high work quality standards, and a measured approach to ensuring punctuality.

Keywords: Employee Performance, Human Resources management.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah lembaga, sumber daya manusia (SDM) ialah faktor yang berperan penting, dikarenakan SDM sangat berperan dalam keberhasilan lembaga tersebut. Setiap lembaga tentu mempunyai visi dan misi guna mengapai tujuan bersama, tetapi dalam mengapai tujuan diperlukan perencanaan yang baik dan tepat. Kesuksesan dan keberhasilan kinerja suatu lembaga terutama dilihat oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan berhasil dan efektif jika berfungsi dengan baik dan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. (Sudarmanto 2009).

Dalam perspektif Islam, manajemen mempunyai dua makna: sebagai ilmu dan aktivitas. Manajemen sebagai ilmu dianggap sebagai ilmu umum yang tidak ada hubungannya dengan nilai. Manajemen sebagai suatu kegiatan kini dikaitkan dengan aturan, nilai, dan tradisi syariah Islam. (Veithzal Rivai 2012).

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktifitas pengelolaan sumber daya manusia dari manajemen tenaga kerja, analisis jabatan, seleksi, rekrutmen, pengembangan, pelatihan, penilaian prestasi kerja, perencanaan karir, sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan. Pengembangan sumber daya manusia nyata dibutuhkan guna memenuhi kebutuhan operasional, yang terpenting, untuk menghadapi tantangan masa depan. Pengalaman memberi tahu bahwa program induksi yang paling komprehensif sekalipun tidak menjamin bahwa karyawan akan dapat segera memberikan kinerja yang memuaskan. Artinya, karyawan, khususnya karyawan baru, akan terus membutuhkan pelatihan pada berbagai aspek tugas yang

diberikan pada mereka. Selalu ada cara yang lebih baik untuk menjadi lebih produktif di tempat kerja, sehingga karyawan berpengalaman pun perlu terus memperluas pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya. Jika seorang karyawan diposisikan ditugas pekerjaan baru, tidak menutup kemungkinan adanya kebiasaan kerja yang kurang bagus yang perlu ditingkatkan (Siagian 1994).

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting pada sebuah organisasi Yang cumin didapat melalui proses pencarian (rekrutmen) yang efektif. melalui pencarian, seseorang dengan keahlian diperlukan didorong untuk mengajukan lamaran untuk posisi yang ada di suatu perusahaan itu. Analisis pekerjaan menentukan bentuk dan syarat-syarat spesifik yang dibutuhkan (Hendry, 2004)

Sebuah instansi perusahaan ataupun unit organisasi, sekecil apapun, ini adalah sebuah sistem yang terdiri dari perangkat, bahan, dan manusia. Produktivitas suatu perusahaan ditentukan dari hubungan antar ketiga faktor tersebut. Meskipun perangkat-perangkatnya sangat modern dan materialnya sangat melimpah, faktor manusia sebagai daya hidup Tetap menjadi penunjuk pencapaian semua produktivitas. Pembinaan dan progres sumber daya manusia dalam perusahaan menunjukkan suatu kewajiban perusahaan itu sendiri. Guna meningkatkan keterampilan sumber daya manusia dan kemampuan, diperlukan perancangan pengembangan sumber daya manusia agar hasil suatu proses dan pengembangan tersebut tampak dalam peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya (Ghouzali Saydam 2006).

Misi dan visi sebuah perusahaan begitu mempengaruhi pengembangan kompetensi sumber daya manusia tertentu. Saat menghadapi perubahan lingkungan strategis, perusahaan perlu melakukan adaptasi untuk tetap bertahan dan meraih kesuksesan dalam persaingan dunia. Salah satu langkah wajib diambil oleh setiap perusahaan adalah melakukan revitalisasi sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi.

Tidak mudah untuk mempunyai pegawai yang benar-benar profesional dan memenuhi harapan perusahaan. Banyak upaya yang harus diperbuat untuk memastikan karyawan yang direkrut mempunyai kemampuan yang diinginkan. Selain itu, perusahaan juga perlu merancang struktur organisasi sesuai dengan kebutuhannya. Perusahaan harus mendesain deskripsi wewenang, tanggung jawab, dan tugas setiap karyawan dengan jelas. Hal ini dilakukan agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan alur kerja perusahaan. Tanpa deskripsi tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas dan transparan, bahkan SDM yang berkualitas pun mengalami keterlambatan dalam pekerjaannya. Kegiatan ini dikenal dengan merancang analisis jabatan (*job analysis*) (Kasmir 2014).

Tujuan organisasi dan kelembagaan tercapai melalui kepemimpinan yang bagus. Karena kepemimpinan dan pengembangan yang bagus membawa hasil yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia (*employee development*) merupakan proses peningkatan kinerja pegawai, keahlian seorang pegawai untuk membangun kualitas kinerja, guna mencapai tujuan organisasi, dikarenakan faktor yang paling berpengaruh ialah sumber daya manusia itu sendiri. guna terpenuhinya kebutuhan pegawai yang berkualitas, kompeten juga berpengetahuan.

Perusahaan yang melakukan pengembangan sumber daya manusia salah satu ialah PT Bringin Gigantara (BRICASH). PT Bringin Gigantara (BRICASH) ialah suatu perusahaan dimana bergerak dibidang *Cash Management Services* sejak tahun 2011 yang dipercaya menangani *cash Replenishment Outsource* (CRO) dan *Cash In Transit* (CIT) di beberapa Bank papan atas di Indonesia. Untuk itu dalam hal ini PT Bringin Gigantara perlu pemajuan sumber daya manusia pada karyawannya supaya bisa mengerti teknologi yang dibutuhkan sehingga bisa menambah keterampilan dan pengetahuan pegawai.

Pengembangan yang dilaksanakan oleh PT Bringin Gigantara mencakup pelatihan dan pendidikan cocok pada kebutuhan dan keahlian yang diperlukan dalam perusahaan, dan juga disesuaikan dengan jenis pekerjaan para karyawan. Untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan, PT Bringin Gigantara menerapkan penilaian kinerja. Penilaian ini dilakukan menggunakan

metode kualitatif. Metode kualitatif mencakup evaluasi perilaku dan kepribadian pegawai ketika melakukan tanggung jawab dan tugasnya. Selain itu, perusahaan tidak menggunakan sistem *outsourcing* atau pekerja kontrak, tetapi mengadakan pelatihan dengan waktu 3 bulan. Selesai 3 bulan masa pelatihan, pegawai diangkat menjadi karyawan tetap. Berikut adalah indikasi untuk menilai kinerja pegawai secara personal menurut Robbins:

- 1) Kualitas: Kualitas pekerjaan dievaluasi berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan, cara mereka berpikir tentang hasil pekerjaan, dan tingkat penyelesaian pekerjaan mereka.
- 2) Kuantitas: Ini mencerminkan jumlah hasil yang dihasilkan, seperti siklus aktivitas atau jumlah unit yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu: Tingkat penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dinilai dari perspektif koordinator hasil akhir dan pengoptimalisasi waktu yang digunakan untuk kegiatan lain.
- 4) Efektivitas: Ini menunjukkan seberapa optimal mana sumber daya organisasi (teknologi, bahan baku, keuangan, tenaga kerja,) digunakan dengan maksimal guna meningkatkan hasil pada setiap unit sumber daya yang dipakai.
- 5) Kemandirian: Ini mencerminkan kemampuan seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan efektif. Komitmen terhadap pekerjaan adalah sejauh mana karyawan memiliki ikatan dengan organisasi dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan (Ilfi Nur Diana 2001).

Sangat menarik untuk mengetahui kebijakan PT Bringin Gigantara mengenai pelatihan bagi karyawan yang baru dimasuki selama 3 bulan. Karena itu, penulis berminat mengkaji sangat dalam peran manajemen sumber daya manusia upaya meningkatkan kinerja pegawai di PT Bringin Gigantara.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif ialah penelitian yang menerangkan peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai PT Bringin Gigantara. Pada penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif, ialah metode penelitian menekankan fenomena objektif dan digunakan untuk mempelajari sampel dan populasi tertentu pada penelitian.

Teknik pengumpulan data ialah metode yang peneliti gunakan untuk memperoleh data pada suatu penelitian. Karena peneliti mengambil jenis penelitian kualitatif, maka data yang diterima harus jelas, rinci, dan spesifik. (Sugiyono 2024). Dalam penelitian penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- 1) Wawancara, ialah teknik pengumpulan data dibuat dengan metode memberi pertanyaan tertulis pada responden lalu dijawab.
- 2) Pemeriksaan dokumen dan studi kepustakaan, ialah data yang didapat dari dokumen kepustakaan dan dokumen berhubungan pada masalah penelitian. Studi kepustakaan dalam penelitian ini dimana peneliti meminta yang bersifat dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini kepada pihak PT Bringin Gigantara.

Dalam penelitian kualitatif, ada banyak teknik analisis yang diperkenalkan oleh para ilmuwan sebelumnya. Penelitian ini berdasarkan proses analisis data berikut diperkenalkan oleh Miles dan Haberman. (Bungin 2003) :

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*). Pengumpulan data ialah suatu yang tidak terpisahkan dari analisis data. Aktifitas pengumpulan data pada penelitian akan dilakukan dengan mewawancarai dan penelitian dokumenter.
2. Reduksi data (*data Reduction*). Reduksi data ialah suatu perencanaan seleksi yang berfokus pada transformasi data kasar dan penyederhanaan dihasilkan dari catatan ditulis di lapangan. Reduksi terjadi ketika pengumpulan data diawali : membuat rangkuman, pengkodean, menelusuri tema, membuat gusur, mencatat memo, dan lain-lain, tujuan menghapus data dan informasi tidak relevan.

3. *Display Data* adalah kumpulan informasi tersusun memberikan kesempatan untuk mengambil tindakan dan menarik kesimpulan. Tampilan data kualitatif dilakukan berbentuk teks narasi. Tampilannya berupa tabel, diagram, matrik, matrik dan bagan.
4. Penegasan kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing and Verification*). ialah pekerjaan terakhir analisis data dan diambil kesimpulan kegiatan interpretasi. Dengan kata lain, ditemukan makna pada data yang ditampilkan. Di antara penyajian data dan penarikan kesimpulan terdapat aktifitas analisis data yang ada. Pada pengertian, analisis data kualitatif ialah usaha berkelanjutan dilakukan berkali-kali. Permasalahan penyajian data, validasi, penarikan kesimpulan, dan reduksi data, sebagai proses kegiatan analisis yang berhubungan, menjadi gambaran keberhasilan yang berurutan. Data yang dianalisis dideskripsikan dan diinterpretasikan dengan kata-kata untuk mengekstraksi intisarinnya saja, menjelaskan permasalahan di lapangan, memberi makna, dan menjawab pertanyaan penelitian.

HASIL

Kuantitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, maka kuantitas kerja pada PT Brigin Gigantara Bengkulu dipaparkan sebagai berikut. Untuk mengukur dan menilai kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan di PT Bringin Gigantara Bengkulu, berikut hasil wawancara:

“Kami mengukur kuantitas pekerjaan dengan mengacu pada target yang telah di sepakati bersama. Setiap pekerjaan dan tugas memiliki pengukuran yang jelas terkait waktu dan *output* yang diharapkan” (Bapak Roberto Rosario selaku Pimpinan Cabang Bengkulu, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya adalah sebagai berikut: “Di PT Bringin Gigantara, kami menggunakan metode pencatatan kerja harian dan mingguan untuk menilai kuantitas pekerjaan. Ini mencakup jumlah pekerjaan yang selesai, laporan kemajuan yang diajukan, dan tingkat penyelesaian dalam batas waktu yang ditentukan” (Bapak Agus Setiawan selaku Wakil Pimpinan Cabang Bengkulu, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya : “Kami mengevaluasi kuantitas pekerjaan dengan mempertimbangkan seberapa banyak tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Selain itu, kami juga memperhatikan tingkat keberhasilan dalam mencapai target yang telah ditetapkan dalam rencana kerja individu atau tim” (Bapak Wawan Parliswana selaku Manager Operasional, Wawancara pada 20 Mei 2024) Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya : “Kami menggunakan sistem manajemen kinerja yang terstruktur untuk mengukur dan menilai kuantitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan. Setiap karyawan memiliki target dan yang jelas. Setiap bulan, kami melakukan penilaian berdasarkan indikator kinerja utama ini untuk melihat seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan dan apakah target telah tercapai” (Bapak Reza Nopriansyah selaku Pengawas Internal, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas bahwa PT Bringin Gigantara Bengkulu, kuantitas kerja karyawan dinilai melalui berbagai metode pengukuran yang terstruktur. Bapak Roberto Rosario, Pimpinan Cabang Bengkulu, menjelaskan bahwa pengukuran dilakukan berdasarkan target yang telah disepakati dengan waktu dan *output* yang jelas. Bapak Agus Setiawan, Wakil Pimpinan Cabang, menambahkan bahwa metode pencatatan kerja harian dan mingguan digunakan untuk menilai kuantitas pekerjaan, termasuk jumlah pekerjaan selesai dan laporan kemajuan. Bapak Wawan Parliswana, Manager Operasional, menjelaskan bahwa evaluasi kuantitas kerja mempertimbangkan seberapa banyak tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu dan keberhasilan dalam mencapai target. Secara keseluruhan, PT Bringin Gigantara menggunakan sistem manajemen kinerja yang terstruktur,

dengan penilaian bulanan berdasarkan indikator kinerja utama untuk memastikan target pekerjaan tercapai.

Adapun target kuantitas pekerjaan yang harus dicapai oleh setiap karyawan di PT Bringin Gigantara Bengkulu, dipaparkan oleh beberapa informan sebagai berikut :

“Ya, setiap karyawan di PT Bringin Gigantara memang memiliki target kuantitas pekerjaan yang dicapai. Target ini ditetapkan berdasarkan peran dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Proses penetapannya melibatkan diskusi antar manajer dan karyawan untuk memastikan bahwa target tersebut realistis dan dapat dicapai, serta sesuai dengan tujuan perusahaan” (Bapak Roberto Rosario selaku Pimpinan Cabang Bengkulu, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya adalah sebagai berikut: “Memang ada target kuantitas pekerjaan yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Biasanya, target ini ditetapkan pada awal tahun melalui rapat perencanaan tahunan. Manajer akan menilai kinerja tahun sebelumnya dan menetapkan target baru yang menantang namun masih dalam jangkauan kemampuan karyawan” (Bapak Agus Setiawan selaku Wakil Pimpinan Cabang Bengkulu, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya : “Ya, setiap karyawan memiliki target kuantitas yang jelas. Proses penetapan target ini biasanya dilakukan melalui evaluasi kinerja rutin, dimana manajer akan melihat pencapaian karyawan sebelumnya dan menetapkan target yang baru berdasarkan hasil tersebut. Selain itu, kami juga mempertimbangkan umpan balik dari karyawan untuk memastikan target tersebut adil dan dapat dicapai” (Bapak Wawan Parliswana selaku Manager Operasional, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya : “Di PT Bringin Gigantara, setiap karyawan memiliki target pekerjaan yang harus dicapai. Target ini ditetapkan melalui kolaborasi antara manajer dan karyawan. Manajer akan menetapkan target berdasarkan kebutuhan bisnis dan kapasitas tim, sementara karyawan diberi kesempatan untuk memberikan masukan mengenai kesulitan atau hambatan yang mungkin mereka hadapi. Dengan begitu, target yang ditetapkan menjadi lebih realistis dan terukur” (Bapak Reza Nopriansyah selaku Pengawas Internal, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas bahwa setiap karyawan di PT Bringin Gigantara Bengkulu memiliki target kuantitas pekerjaan yang harus dicapai. Target ini ditetapkan melalui diskusi antara manajer dan karyawan, dengan mempertimbangkan peran, tanggung jawab, dan kemampuan masing-masing karyawan. Proses penetapan target melibatkan rapat perencanaan tahunan dan evaluasi kinerja rutin, di mana kinerja tahun sebelumnya menjadi acuan untuk menetapkan target baru yang menantang namun realistis. Umpan balik dari karyawan juga dipertimbangkan untuk memastikan bahwa target tersebut adil dan dapat dicapai, sehingga target yang ditetapkan menjadi lebih realistis dan terukur.

Mengenai manajemen sumber daya manusia membantu karyawan dalam mencapai target kuantitas kerja mereka di PT Bringin Gigantara Bengkulu, disampaikan oleh informan berikut: “Manajemen sumber daya manusia di PT Bringin Gigantara Bengkulu membantu karyawan mencapai target kuantitas kerja mereka melalui pelatihan dan pengembangan. Kami menyediakan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan produktif. Dengan keterampilan yang lebih baik, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan mencapai target yang telah ditetapkan” (Bapak Roberto Rosario selaku Pimpinan Cabang Bengkulu, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya adalah sebagai berikut: “Manajemen sumber daya manusia di PT Bringin Gigantara Bengkulu mendukung karyawan dalam mencapai target kuantitas kerja dengan memberikan insentif dan penghargaan. Kami memiliki program penghargaan untuk karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi

target. Dengan adanya insentif ini, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target yang ditentukan” (Bapak Agus Setiawan selaku Wakil Pimpinan Cabang Bengkulu, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya : “Manajemen sumber daya manusia di PT Bringin Gigantara Bengkulu membantu karyawan mencapai target kuantitas kerja dengan menyediakan alat dan teknologi yang diperlukan. Kami memastikan bahwa setiap karyawan memiliki akses ke peralatan dan teknologi terbaru yang dapat membantu mereka bekerja lebih cepat dan efisien. Dengan alat yang tepat, karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai target yang ditetapkan” (Bapak Wawan Parliswana selaku Manager Operasional, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya : “Manajemen sumber daya manusia di PT Bringin Gigantara Bengkulu membantu karyawan mencapai target kuantitas kerja melalui pengelolaan beban kerja yang efektif. Kami memastikan bahwa setiap karyawan memiliki beban kerja yang seimbang dan realistis, sehingga mereka tidak merasa terlalu terbebani dan dapat fokus mencapai target mereka. Dengan pengelolaan beban kerja yang baik, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan mencapai hasil yang diinginkan” (Bapak Reza Nopriansyah selaku Pengawas Internal, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas bahwa manajemen sumber daya manusia di PT Bringin Gigantara Bengkulu memainkan peran penting dalam membantu karyawan mencapai target kuantitas kerja mereka. Menurut beberapa informan, manajemen sumber daya manusia di perusahaan ini melaksanakan berbagai strategi, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan efisiensi kerja (Bapak Roberto Rosario), pemberian insentif dan penghargaan untuk meningkatkan motivasi karyawan (Bapak Agus Setiawan), penyediaan alat dan teknologi terbaru untuk mempercepat proses kerja (Bapak Wawan Parliswana), serta pengelolaan beban kerja yang efektif untuk memastikan karyawan tidak merasa terlalu terbebani (Bapak Reza Nopriansyah). Dengan kombinasi strategi-strategi ini, karyawan dapat bekerja lebih produktif, efisien, dan termotivasi untuk mencapai target kuantitas kerja yang telah ditetapkan.

Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, maka kuantitas kerja pada PT Bringin Gigantara Bengkulu dipaparkan sebagai berikut. Untuk mengetahui standar kualitas kerja yang diterapkan dan cara mengkomunikasikannya kepada karyawan di PT Bringin Gigantara Bengkulu, berikut hasil wawancara:

“Di PT Bringin Gigantara, kami menerapkan standar kualitas kerja yang sangat tinggi. Setiap karyawan harus mematuhi prosedur operasional standar (SOP) yang telah ditetapkan untuk memastikan setiap tugas dilakukan dengan benar dan efisien. Kami mengkomunikasikan standar ini melalui pelatihan rutin, manual kerja, dan rapat mingguan. Selain itu, kami juga menggunakan sistem evaluasi kinerja untuk memastikan setiap karyawan memahami dan menerapkan standar tersebut dalam pekerjaan sehari-hari mereka” (Bapak Roberto Rosario selaku Pimpinan Cabang Bengkulu, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya adalah sebagai berikut: “Standar kualitas kerja di PT Bringin Gigantara meliputi ketepatan waktu, akurasi dan kepuasan pelanggan. Untuk mengkomunikasikan standar ini, kami mengadakan sesi orientasi bagi karyawan baru, dimana mereka diberikan penjelasan detail tentang harapan dan tanggung jawab mereka. Kami juga menggunakan *platform* komunikasi internal untuk berbagai informasi dan pembaharuan terkait standar kerja” (Bapak Agus Setiawan selaku Wakil Pimpinan Cabang Bengkulu, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya : “Kami di PT Bringin Gigantara sangat fokus pada keselamatan kerja dan efisiensi. Setiap karyawan wajib mengikuti pelatihan keselamatan dan dilengkapi dengan panduan kerja yang jelas. Kami

mengkomunikasikan standar ini melalui papan pengumuman di area kerja, *email* perusahaan, dan aplikasi pesan internal yang kami gunakan untuk berkomunikasi secara *real time*” (Bapak Wawan Parliswana selaku Manager Operasional, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya : “PT Bringin Gigantara memiliki beberapa standar kualitas kerja seperti kebersihan, keamanan dan produktivitas. Kami memastikan standar ini dipahami oleh semua karyawan dengan menyelenggarakan *workshop* dan sesi pelatihan berkala. Selain itu, manajer kami secara rutin melakukan *briefing* untuk mengingatkan dan mendiskusikan standar tersebut dengan tim mereka” (Bapak Reza Nopriansyah selaku Pengawas Internal, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas bahwa perusahaan menerapkan standar kualitas kerja yang sangat tinggi. Standar ini mencakup ketepatan waktu, akurasi, kepuasan pelanggan, kebersihan, keamanan, produktivitas, dan efisiensi kerja. Untuk memastikan setiap karyawan memahami dan mematuhi standar tersebut, perusahaan mengkomunikasikannya melalui berbagai cara, seperti pelatihan rutin, manual kerja, rapat mingguan, sesi orientasi bagi karyawan baru, papan pengumuman, email perusahaan, aplikasi pesan internal, serta *workshop* dan sesi pelatihan berkala. Selain itu, sistem evaluasi kinerja dan *briefing* rutin oleh manajer juga digunakan untuk memonitor dan mengingatkan karyawan mengenai standar yang harus dipenuhi dalam pekerjaan sehari-hari.

Adapun cara menilai kualitas hasil pekerjaan karyawan di PT Bringin Gigantara Bengkulu, dipaparkan oleh beberapa informan sebagai berikut : “Kami menilai kualitas hasil pekerjaan karyawan melalui evaluasi kinerja bulanan yang mencakup penilaian dari atasan langsung, rekan kerja, dan penilaian diri sendiri. Kami juga menggunakan *key performance indicators* yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai alat ukur utama. Setiap karyawan memiliki standar indikator utama yang berbeda sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Kami percaya metode ini membantu kami untuk mendapatkan gambaran yang objektif tentang kinerja masing-masing karyawan” (Bapak Roberto Rosario selaku Pimpinan Cabang Bengkulu, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya adalah sebagai berikut: “Di PT Bringin Gigantara, kami menggunakan metode *360-degree feedback* untuk menilai kualitas hasil pekerjaan karyawan. Metode ini melibatkan penilaian dari berbagai sumber, seperti atasan, rekan kerja, bawahan dan juga penilaian diri sendiri. Kami juga mengadakan sesi *one-on-one* secara rutin antara karyawan dan manajer untuk mendiskusikan pencapaian, hambatan dan area yang perlu diperbaiki. Dengan pendekatan ini, kami bisa mendapatkan pandangan yang lebih komprehensif mengenai kinerja karyawan” (Bapak Agus Setiawan selaku Wakil Pimpinan Cabang Bengkulu, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya : “Kami menilai kualitas hasil pekerjaan karyawan dengan menggunakan kombinasi antara penilaian kinerja tahunan dan pemantauan rutin melalui sistem manajemen kinerja. Setiap tahun, kami mengadakan *review* tahunan di mana karyawan dan manajer mendiskusikan pencapaian selama setahun terakhir dan menetapkan target baru. Selain itu, kami juga menggunakan *software* khusus untuk melacak progres tugas dan pekerjaan yang dikerjakan oleh setiap karyawan. Sistem ini memungkinkan kami untuk melihat kinerja secara *real time* dan memberikan *feedback* yang cepat jika diperlukan” (Bapak Wawan Parliswana selaku Manager Operasional, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya : “Untuk menilai kualitas hasil pekerjaan karyawan, kami mengandalkan berbagai metode, termasuk penilaian kinerja berbasis pekerjaan dan penilaian berkelanjutan. Setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dievaluasi berdasarkan hasil akhir, efisiensi waktu, dan kerja sama tim. Selain itu, kami juga menerapkan sistem penilaian berkelanjutan dimana karyawan menerima *feedback* secara reguler dari atasan dan rekan kerja. Dengan pendekatan ini, kami dapat memastikan

bahwa karyawan tetap berada di jalur yang benar dan terus meningkatkan kinerja mereka.” (Bapak Reza Nopriansyah selaku Pengawas Internal, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas bahwa perusahaan menggunakan pendekatan yang beragam dan komprehensif. Metode evaluasi kinerja bulanan dengan melibatkan atasan langsung, rekan kerja, dan penilaian diri sendiri, serta penggunaan *key performance indicators* (KPIs) sebagai alat utama, memberikan gambaran objektif tentang kinerja karyawan. Selain itu, metode *360-degree feedback* dan sesi *one-on-one* secara rutin juga digunakan untuk mendapatkan pandangan komprehensif yang melibatkan berbagai sumber, seperti atasan, rekan kerja, dan bawahan. Adopsi *software* khusus untuk pemantauan kinerja real-time dan sistem penilaian berkelanjutan juga menunjukkan komitmen perusahaan untuk memastikan karyawan tetap berada di jalur yang benar dan terus meningkatkan kinerjanya.

Mengenai manajemen sumber daya manusia mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan di PT Bringin Gigantara Bengkulu, disampaikan oleh informan berikut: “Kami di PT Bringin Gigantara meyakini bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan adalah kunci utama dalam meningkatkan kualitas kerja. Kami secara rutin menyelenggarakan pelatihan untuk memperkuat keterampilan teknis dan kepemimpinan mereka” (Bapak Roberto Rosario selaku Pimpinan Cabang Bengkulu, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya adalah sebagai berikut: “Manajemen SDM kami memprioritaskan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Ini termasuk fleksibilitas jam kerja, dukungan psikologis dan program kesejahteraan untuk memastikan karyawan dapat berkinerja maksimal” (Bapak Agus Setiawan selaku Wakil Pimpinan Cabang Bengkulu, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya : “Kami memiliki sistem penghargaan yang solid untuk mengenali prestasi dan kontribusi karyawan. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga mempertahankan semangat kolaboratif di tempat kerja” (Bapak Wawan Parliswana selaku Manager Operasional, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya : “Manajemen kami menerapkan komunikasi terbuka dan kolaboratif. Ini memungkinkan karyawan untuk merasa didengar dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kerja dan inovasi” (Bapak Reza Nopriansyah selaku Pengawas Internal, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas bahwa manajemen sumber daya manusia di perusahaan ini mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan melalui pendekatan yang holistik. Pimpinan cabang, Bapak Roberto Rosario, menekankan pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memperkuat keterampilan teknis dan kepemimpinan. Sementara itu, Wakil Pimpinan Cabang, Bapak Agus Setiawan, menyoroti prioritas manajemen dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan melalui fleksibilitas jam kerja dan dukungan psikologis. Manager Operasional, Bapak Wawan Parliswana, menunjukkan pentingnya sistem penghargaan yang solid untuk meningkatkan motivasi dan semangat kolaboratif di tempat kerja. Terakhir, Pengawas Internal, Bapak Reza Nopriansyah, menggarisbawahi pentingnya komunikasi terbuka dan kolaboratif dalam memastikan karyawan merasa didengar dan terlibat dalam pengambilan keputusan, yang secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja dan inovasi di PT Bringin Gigantara Bengkulu.

Ketepatan Waktu

Berdasarkan hasil penelitian, maka ketepatan waktu pada PT Bringin Gigantara Bengkulu dipaparkan sebagai berikut. Untuk mengetahui cara perusahaan mengukur ketepatan waktu penyelesaian tugas oleh karyawan di PT Bringin Gigantara Bengkulu, berikut hasil wawancara: “Kami menggunakan sistem pelacakan waktu digital yang memungkinkan karyawan merekam waktu yang dihabiskan untuk setiap tugas. Hal ini membantu kami secara

akurat menilai ketepatan waktu penyelesaian setiap tugas” (Bapak Roberto Rosario selaku Pimpinan Cabang Bengkulu, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya adalah sebagai berikut: “Kami melakukan evaluasi reguler terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan kepada karyawan. Ealuasi ini tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga pada waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap tahapan tugas” (Bapak Agus Setiawan selaku Wakil Pimpinan Cabang Bengkulu, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya : “Kami menetapkan *dealine* yang jelas untuk setiap pekerjaan dan tugas. Karyawan di PT Bringin Gigantara diberikan target waktu yang realistik untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan kami mengukur ketepatan waktu mereka berdasarkan konsistensi dalam memnuhi *deadline* ini” (Bapak Wawan Parliswana selaku Manager Operasional, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya : “Kami mengadopsi siklus umpan balik yang terbuka. Dengan memberikan umpan balik secara teratur kepada karyawan tentang waktu penyelesaian tugas mereka, kami dapat mendorong perbaikan berkelanjutan dalam manajemen waktu dan efisiensi kerja” (Bapak Reza Nopriansyah selaku Pengawas Internal, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas bahwa ketepatan waktu dalam PT Bringin Gigantara Bengkulu dibangun dengan menggunakan pendekatan yang terstruktur dan terukur. Perusahaan menerapkan sistem pelacakan waktu digital untuk merekam aktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Pendekatan ini tidak hanya memungkinkan evaluasi akurat terhadap waktu yang dihabiskan, tetapi juga memfasilitasi penilaian terhadap ketepatan waktu secara keseluruhan. Selain itu, PT Bringin Gigantara Bengkulu menetapkan *deadline* yang jelas untuk setiap tugas dan pekerjaan, serta mengadopsi siklus umpan balik terbuka untuk mendorong perbaikan kontinu dalam manajemen waktu dan efisiensi kerja. Pendekatan ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui pengukuran yang teliti terhadap ketepatan waktu dan efektivitas kerja mereka.

Adapun sistem penghargaan atau sanksi yang diterapkan terkait ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan di PT Bringin Gigantara Bengkulu, dipaparkan oleh beberapa informan sebagai berikut : “Di PT Bringin Gigantara, kami menerapkan sistem penghargaan untuk ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Karyawan yang secara konsisten menyelesaikan tugas tepaat waktu biasanya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari manajemen” (Bapak Roberto Rosario selaku Pimpinan Cabang Bengkulu, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya adalah sebagai berikut: “Kami memiliki pendekatan yang memadai terkait ketepatan waktu di PT Bringin Gigantara. Tim yang dapat memenuhi tenggat waktu pekerjaan sering kali mendapat apresiasi berupa insentif atau penghargaan lainnya” (Bapak Agus Setiawan selaku Wakil Pimpinan Cabang Bengkulu, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya : “Untuk mendorong ketepatan waktu, PT Bringin Gigantara menerapkan sistem insentif yang menarik bagi karyawan. Ini termasuk penghargaan langsung atau penilaian kinerja yang lebih tinggi untuk mereka yang konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal” (Bapak Wawan Parliswana selaku Manager Operasional, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya : “Kami memiliki kebijakan yang jelas terkait dengan ketepatan waktu di PT Bringin Gigantara. Selain penghargaan, kami juga memiliki mekanisme sanksi yang adil untuk situasi dimana tenggat waktu tidak terpenuhi, yang bertujuan untuk memastikan akuntabilitas dan konsistensi dalam kinerja” (Bapak Reza Nopriansyah selaku Pengawas Internal, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas bahwa sistem penghargaan dan sanksi terkait ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan telah terungkap dengan jelas. Pimpinan

cabang menyatakan bahwa karyawan yang secara konsisten menyelesaikan tugas tepat waktu sering kali mendapatkan pengakuan dan penghargaan langsung dari manajemen. Pendekatan ini didukung oleh Wakil Pimpinan Cabang, yang mengungkapkan bahwa tim yang memenuhi tenggat waktu pekerjaan sering kali mendapat insentif atau penghargaan tambahan. Namun, perlu dicatat bahwa PT Bringin Gigantara juga menerapkan mekanisme sanksi yang adil bagi mereka yang tidak memenuhi tenggat waktu, sebagai bagian dari kebijakan untuk memastikan akuntabilitas dan konsistensi dalam kinerja karyawan. Dengan demikian, sistem ini tidak hanya mendorong pencapaian yang tepat waktu melalui penghargaan, tetapi juga mengatur tanggung jawab yang jelas bagi karyawan dalam hal ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam memastikan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu di PT Bringin Gigantara Bengkulu, disampaikan oleh informan berikut: “Manajemen SDM di PT Bringin Gigantara berperan dalam merancang dan menerapkan sistem yang memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan secara teratur. Ini membantu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki tujuan yang jelas dan dukungan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” (Bapak Roberto Rosario selaku Pimpinan Cabang Bengkulu, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya adalah sebagai berikut: “Kami fokus pada pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam mengelola waktu dan tugas mereka. Dengan meningkatkan kompetensi mereka, kami yakin dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam memenuhi tenggat waktu” (Bapak Agus Setiawan selaku Wakil Pimpinan Cabang Bengkulu, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya : “Manajemen SDM kami mempromosikan kolaborasi antar tim dan komunikasi yang efektif. Dengan memfasilitasi kerja tim yang baik, kami dapat mengatasi hambatan mungkin muncul dan memastikan bahwa proyek diselesaikan tepat waktu” (Bapak Wawan Parliswana selaku Manager Operasional, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Sementara itu berdasarkan hasil wawancara kepada informan lainnya : “Kami berkomitmen untuk menyediakan sumber daya yang diperlukan, baik itu alat, pelatihan atau dukungan tambahan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai jadwal yang ditetapkan. Hal ini membantu meminimalkan hambatan operasional dan memastikan penyelesaian pekerjaan tepat waktu” (Bapak Reza Nopriansyah selaku Pengawas Internal, Wawancara pada 20 Mei 2024)

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) di perusahaan tersebut memiliki peran penting dalam memastikan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Mereka merancang sistem pemantauan kinerja yang teratur, memberikan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan manajemen waktu karyawan, mempromosikan kolaborasi dan komunikasi tim yang efektif, serta menyediakan sumber daya yang diperlukan agar karyawan dapat bekerja secara efisien. Pendekatan ini tidak hanya membantu memenuhi tenggat waktu proyek, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan mengurangi hambatan operasional di perusahaan.

PEMBAHASAN

Kuantitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di PT Bringin Gigantara Bengkulu, metode pengukuran kuantitas kerja karyawan dijelaskan sebagai proses terstruktur yang melibatkan berbagai metode evaluasi. Pengukuran dilakukan berdasarkan target yang disepakati, dengan fokus pada pencatatan harian dan mingguan untuk menilai jumlah pekerjaan selesai dan laporan kemajuan. Selain itu, pentingnya evaluasi terhadap jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu, serta pencapaian target sebagai bagian dari sistem

manajemen kinerja bulanan. Dengan adanya proses ini, PT Bringin Gigantara tidak hanya menetapkan target kuantitas kerja bagi setiap karyawan, tetapi juga melibatkan mereka dalam proses penetapan target yang realistis melalui diskusi dan evaluasi rutin. Manajemen sumber daya manusia di perusahaan ini juga terbukti efektif dalam mendukung karyawan mencapai target tersebut melalui strategi seperti pelatihan keterampilan, insentif motivasi, penggunaan teknologi terbaru, dan pengaturan beban kerja yang efisien. Dengan demikian, PT Bringin Gigantara menciptakan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas, efisiensi, dan motivasi karyawan untuk mencapai kuantitas kerja yang diharapkan.

Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di PT Bringin Gigantara Bengkulu, perusahaan menerapkan standar kualitas kerja yang sangat tinggi. Standar ini mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, akurasi, kepuasan pelanggan, kebersihan, keamanan, produktivitas, dan efisiensi kerja. Untuk memastikan setiap karyawan memahami dan mematuhi standar tersebut, perusahaan menggunakan berbagai metode komunikasi. Ini termasuk pelatihan rutin, manual kerja, rapat mingguan, sesi orientasi bagi karyawan baru, papan pengumuman, email perusahaan, aplikasi pesan internal, serta *workshop* dan sesi pelatihan berkala. Selain itu, sistem evaluasi kinerja dan *briefing* rutin oleh manajer juga digunakan untuk memonitor dan mengingatkan karyawan mengenai standar yang harus dipenuhi dalam pekerjaan sehari-hari.

Perusahaan juga menggunakan pendekatan yang beragam dan komprehensif dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Metode evaluasi bulanan melibatkan atasan langsung, rekan kerja, dan penilaian diri sendiri, serta penggunaan *key performance indicators* (KPI) sebagai alat utama untuk memberikan gambaran objektif tentang kinerja. Selain itu, metode *360-degree feedback* dan sesi *one-on-one* secara rutin juga digunakan untuk mendapatkan pandangan komprehensif yang melibatkan berbagai sumber, seperti atasan, rekan kerja, dan bawahan. Adopsi *software* khusus untuk pemantauan kinerja *real-time* dan sistem penilaian berkelanjutan menunjukkan komitmen perusahaan dalam memastikan karyawan tetap berada di jalur yang benar dan terus meningkatkan kinerjanya.

Manajemen sumber daya manusia di PT Bringin Gigantara Bengkulu mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan melalui pendekatan holistik. Pimpinan cabang menekankan investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memperkuat keterampilan teknis dan kepemimpinan. Fleksibilitas jam kerja dan dukungan psikologis juga menjadi prioritas manajemen untuk menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Sistem penghargaan yang solid didukung oleh manajer operasional untuk meningkatkan motivasi dan semangat kolaboratif di tempat kerja. Pengawas internal menekankan komunikasi terbuka dan kolaboratif untuk memastikan karyawan merasa didengar dan terlibat dalam pengambilan keputusan, yang secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja dan inovasi di perusahaan ini.

Ketepatan Waktu

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di PT Bringin Gigantara Bengkulu, ketepatan waktu dalam perusahaan ini dijalankan melalui pendekatan yang terstruktur dan terukur. Perusahaan menggunakan sistem pelacakan waktu digital untuk mencatat aktivitas karyawan, memungkinkan evaluasi yang akurat terhadap penggunaan waktu dan penilaian terhadap ketepatan waktu secara keseluruhan. Selain menetapkan deadline yang jelas, perusahaan juga menerapkan siklus umpan balik terbuka untuk terus meningkatkan manajemen waktu dan efisiensi kerja. Pendekatan ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengukuran yang teliti terhadap ketepatan waktu dan efektivitas kerja mereka.

Dalam hal penghargaan dan sanksi terkait ketepatan waktu, perusahaan menerapkan pendekatan yang transparan. Karyawan yang konsisten dalam menyelesaikan tugas tepat waktu mendapatkan pengakuan dan penghargaan langsung dari manajemen, bahkan berpotensi untuk mendapatkan insentif tambahan. Namun, perusahaan juga memiliki mekanisme sanksi yang adil bagi karyawan yang tidak memenuhi tenggat waktu, untuk memastikan akuntabilitas dan konsistensi dalam kinerja mereka. Sistem ini tidak hanya mendorong kinerja tepat waktu melalui penghargaan, tetapi juga menegaskan tanggung jawab karyawan dalam memenuhi tenggat waktu pekerjaan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di PT Bringin Gigantara juga memainkan peran kunci dalam mendukung ketepatan waktu karyawan. Mereka merancang sistem pemantauan kinerja yang teratur, memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan manajemen waktu, mempromosikan kolaborasi tim yang efektif, dan menyediakan sumber daya yang diperlukan agar karyawan dapat bekerja dengan efisien. Pendekatan ini tidak hanya membantu perusahaan memenuhi tenggat waktu proyek, tetapi juga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dan mengurangi hambatan operasional yang mungkin terjadi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijabarkan di bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. PT Bringin Gigantara Bengkulu menerapkan metode yang terstruktur dan komprehensif dalam mengukur kuantitas kerja karyawan mereka. Dengan menetapkan target yang disepakati dan melakukan pencatatan harian serta mingguan, perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan dapat mencapai jumlah pekerjaan yang diharapkan. Proses evaluasi rutin tidak hanya menjamin pencapaian target kuantitas kerja, tetapi juga melibatkan karyawan dalam penetapan target yang realistis. Dukungan dari manajemen sumber daya manusia yang efektif, melalui strategi pelatihan, insentif motivasi, dan pengaturan beban kerja yang efisien, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.
2. PT Bringin Gigantara Bengkulu menetapkan standar kualitas kerja yang tinggi dan beragam untuk memastikan semua karyawan memahami dan mematuhi standar tersebut. Dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang terstruktur melalui berbagai metode, perusahaan tidak hanya mengevaluasi kinerja secara objektif menggunakan KPI dan *feedback* 360-derajat, tetapi juga mempromosikan pengembangan keterampilan dan kepemimpinan melalui pelatihan dan dukungan psikologis. Ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi, serta meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan.
3. PT Bringin Gigantara Bengkulu mengadopsi pendekatan yang terukur dalam memastikan ketepatan waktu karyawan mereka. Dengan sistem pelacakan waktu digital dan siklus umpan balik terbuka, perusahaan tidak hanya mengelola efisiensi kerja, tetapi juga mendorong akuntabilitas dan kinerja yang konsisten. Melalui kombinasi penghargaan untuk pencapaian tepat waktu dan sanksi yang adil untuk ketidakpatuhan, perusahaan menciptakan budaya kerja yang didukung oleh manajemen sumber daya manusia yang proaktif dalam mendukung karyawan mencapai hasil tepat waktu dan berkualitas tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif "Pemahaman Filosofis Dan Metodologi Ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Ghouzali Saydam. 2006. *Built In Training Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224-231.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Iffi Nur Diana. 2001. *Penilaian Kinerja*. Malang: FE UIN Maliki.
- Kasmir. 2014. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Prayoga, A. J., Finthariasari, M., Fatimah, G. N., Agustina, M. F., & Insani, A. N. (2023). Inovasi Mungkus, Gurita, Ipun Dengan Teknologi Pengasapan Khas Seluma. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 6(2), 261-268.
- Sinamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sondang P. Siagian. 1994. *Manajemen Sumber Ddaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2012. *Islamic Business And Economic Ethic Mengacu Pada Al- Ur'an Dan Mengikuti Jejak Rosulullah Saw Dalam Bisnis, Keuangan Dan Ekonomi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yuniati, I., Onsardi, O., Ekowati, S., Finthariasari, M., Azhar, A., & Perrodin, D. D. (2024). The Implementation of MBKM at FKIP Muhammadiyah University Bengkulu. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 9(2), 1473-1486.