



## Analisis sistem pengembangan sumber daya manusia pada kinerja karyawan di ninja expres

Putri Nabilah<sup>1</sup>, Resi Junita Egista<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Koperasi Indonesia

<sup>1</sup>[putri.nabilah291201@gmail.com](mailto:putri.nabilah291201@gmail.com), <sup>2</sup>[rjunita748@gmail.com](mailto:rjunita748@gmail.com)

---

**Info Artikel :**

Diterima :

15 Juni 2022

Disetujui :

20 Juni 2022

Dipublikasikan :

25 Juni 2022

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sistem sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan melakukan kegiatan wawancara untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan Ninja Express memiliki penerapan sistem pengembangan sumber daya manusia pada kinerja karyawan yang sangat efektif dan efisien untuk dilakukan serta berpengaruh positif di lingkungan perusahaan, karna jika penerapan sistem pengembangan sumber daya manusia diterapkan secara maksimal akan meningkatkan kualitas kinerja pada karyawan selama bekerja di perusahaan. Beberapa sistem pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan yaitu 1) diadakannya pelatihan untuk karyawan dan evaluasi kinerja; (2) diberikannya apresiasi untuk pencapaian karyawan; (3) diberikan hadiah setiap event perusahaan; (4) diberikan fasilitas asset yang memadai untuk bekerja.

---

**Kata Kunci:** Sistem pengembangan, Sumber daya manusia, Kinerja karyawan

---

**ABSTRACT**

*This research aims to find out and analyze human resource systems in improving employee performance. The type of research method used is a qualitative method by conducting interview activities to get the information and data needed. The results of this study show that the Ninja Express company has the application of a human resource development system on employee performance that is very effective and efficient to do and has a positive effect on the company environment, because if the implementation of the human resource development system is applied to the maximum, it will improve the quality of performance in employees while working in the company. A system of human resource development to improve the quality of employee performance in order to achieve the company's goals, namely 1) the holding of training for employees and performance evaluation; (2) appreciation for the achievements of employees; (3) awarded a prize for each company event; (4) provided adequate asset facilities for work.*

---

**Keywords:** Development system, Human resources, Employee performance

©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

---

## PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2011) Pengembangan (Development) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen Personalia, pengembangan pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan pegawai.

Sistem pengembangan sumber daya manusia perusahaan merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan, dikarenakan sumber manusia sangat dibutuhkan dalam perkembangan perusahaan dan pastinya ingin mendapatkan hasil yang terbaik untuk mencapai target. Hal tersebut pastinya diperlukan suatu sistem pengembangan sumber daya manusia yang baik serta dapat di atur dalam suatu organisasi yang berkualitas dan inovatif (Setiawan & Fahmi, 2020).

Menurut Handoko (2014), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Organisasi dan sumber daya manusia adalah dua hal yang saling berkaitan antara satu dan lainnya, perusahaan di Ninja expres dapat merasakan organisasi yang baik jika sumber daya manusia di perusahaan tersebut berjalan dengan baik dan juga konsisten dalam penerapan organisasinya, adapun jika suatu perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan strategi dalam penerapannya contohnya bekerja dengan secara efisien (Putranto et al., 2018).

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu peningkatan kinerja karyawan yang dimana hal tersebut mencerminkan suatu kemampuan pada anggota baik dalam pekerjaan ataupun organisasi, dalam hal ini yang dimana diartikan kinerja karyawan di nilai dalam ukuran kriteria yang dimana ketentuan itu sudah di tentukan oleh organisasi. Organisasi adalah sistem kegiatan bermasa untuk mencapai tujuan bersama, Organisasi juga bisa disebut sebagai suatu wadah koordinasi untuk sekumpulan orang yang memiliki tujuan sama. Kemudian dalam organisasi mengharapkan para karyawan dapat saling berkerja dengan kompeten dan dapat menciptakan lingkungan pekerjaan yang nyaman dan kondusif (Nataliningsih & Sugiyanto, 2020).

Upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan dari tujuan yang ingin di capai dan keberlangsungan perusahaan, oleh karna itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia dengan beberapa sistem pengembangan sumber daya manusia. Kemudian ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya ada motivasi dan disiplin dalam bekerja hal tersebut merupakan faktor yang paling penting dalam perusahaan, dimana perusahaan ekspedisi harus melaksanakan kinerja yang efektif dan efisien tetapi harus didukung dengan peraturan perusahaan yang mana peraturan tersebut harus ditaati oleh semua karyawan (Hasyim et al., 2020).

Adapun upaya untuk menciptakan disiplin dalam bekerja disuatu organisasi perusahaan harus dilakukan melalui tata tertib yang jelas, kinerja yang sederhana dan mudah dikerjakan oleh karyawan. Seorang karyawan yang disiplin cenderung lebih tertata rapih dalam segala hal seperti dimana seorang karyawan harus masuk tepat waktu dan pulang tepat waktu. Hal ini harus diiringi dengan sikap yang baik terhadap sesama karyawan, selain itu faktor motivasi memiliki hubungan yang baik terhadap kinerja individual karyawan. Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan yang mana perusahaan harus mengetahui motivasi apa yang diinginkan karyawan dan yang terbaik untuk karyawan, agar karyawan mempunyai semangat dalam bekerja dengan demikian pencapaian perusahaan yang telah direncanakan dapat diraih dengan mudah dan cepat (Risnawati, 2018).

Apabila seorang karyawan menerapkan motivasi dan disiplin yang tinggi, akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Akan tetapi perusahaan tidak dapat meraih hasil yang baik jika karyawan tidak bekerja dengan maksimal, maka dari itu perusahaan harus memiliki karyawan yang giat dan semangat dalam bekerja sehingga kinerja tersebut dapat diraih dengan maksimal. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik tetapi harus diiringi dengan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, hal tersebut akan berpengaruh besar terhadap perusahaan. Berdasarkan pemaparan diatas maka dilakukan penelitian tentang “*Analisis Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan di Ninja Expres*”.

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut untuk mengetahui penerapan sistem pengembangan sumber daya manusia yang baik di suatu perusahaan, menganalisis sistem pengembangan sumber daya manusia pada kinerja karyawan dan mengetahui penerapan sistem sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode kualitatif. Subjek penelitian ini merupakan karyawan PT Andriata Muzizat. Subjek penelitian merupakan karyawan kontrak dan juga ada beberapa karyawan Freelance yang mana karyawan yang berada di kota Bandung penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di PT Lawe Adyaprima jalan Rumahsakit kota Bandung. Waktu pelaksanaan ini dilaksanakan pada hari senin, 07 Maret 2022 .

Tahapan penelitian ini dimulai dari tahapan deksripsi, yang dimana tahapan tersebut diawali dari mengidentifikasi masalah terkait kualitas kinerja sumber daya manusia. Setelah itu ditetapkan fokus penelitian tersebut yang mengarah kepada mengumpulkan informasi ini diperoleh dari hasil wawancara, selanjutnya dilakukan pengolahan dan pemaknaan informasi. Setelah penelitian tersebut

memunculkan teori/hipotesis untuk menyelesaikan masalah tentang kualitas kinerja karyawan, yang mana hal tersebut mengarah kepada pelaporan penelitian.

Dalam penelitian ini data yang diambil terkait sistem pengembangan sumber daya manusia tersebut dan melakukan kegiatan wawancara langsung terhadap manager perusahaan. Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur artinya peneliti menyiapkan pertanyaan-pertanyaan terlebih dahulu tetapi dapat ditambahkan pertanyaan baru yang muncul saat penelitian tersebut yang masih relevan, agar mendapatkan pendapat dan ide dari narasumber lebih banyak.

Berdasarkan teknik pengambilan data yang dapat dianalisis data untuk memperbaiki kualitas kinerja sumber daya manusia yang mana teknik analisis data yang diperoleh menghasilkan beberapa hasil terhadap perkembangan sumber daya manusia hal tersebut dapat menghasilkan saran atau masukan agar dapat menyelesaikan masalah dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian observasi dan wawancara bahwasannya Setiap perusahaan memiliki standar kinerja yang baik, untuk menerapkan suatu pelaksanaan sistem sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan dengan beberapa penerapan sistem pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut (1) diadakannya pelatihan untuk karyawan; (2) diberikannya apresiasi untuk pencapaian karyawan; (3) diberikan hadiah setiap event perusahaan; (4) diberikan fasilitas asset yang memadai untuk bekerja.

Penjelasan mengenai hasil penelitian penerapan pengembangan sumber daya manusia di Ninja Expres. Penerapan sistem pengembangan sumber daya manusia yang pertama yaitu pelatihan karyawan untuk karyawan baru diadakan pelatihan sesuai dengan bagian atau posisi yang akan menjadi pekerjaan atau jobdesk sedangkan karyawan lama akan diadakan rapat perusahaan 3 bulan sekali untuk mengevaluasi setiap divisi yang ada di perusahaan. Setiap karyawan akan diberikan motivasi dengan tujuan meningkatkan percaya diri, mampu berkomunikasi dengan karyawan lainnya agar terciptanya suasana kerja yang nyaman dan memperbaiki atau meningkatkan sistem pengembangan sumber daya manusia setiap periodenya agar lebih baik. Diadakan pelatihan karyawan ini sangat efektif untuk penerapan sistem pengembangan sumber daya manusia karena setelah diadakannya pelatihan tersebut karyawan bekerja lebih optimal, menjadi lebih loyal dalam bekerja, lebih nyaman dalam bekerja dengan karyawan lainnya sehingga meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan suasana lingkungan organisasi atau perusahaan yang baik.

Penerapan sistem pengembangan sumber daya manusia yang kedua adalah diberikannya apresiasi untuk pencapaian karyawan seperti kenaikan gaji, promosi jabatan jika kinerja karyawan tersebut sangat baik atau bagus dalam bekerja. Pemberian apresiasi kepada karyawan ini sangat efektif dan efisien untuk diterapkan karena dengan adanya pemberian apresiasi akan mendorong karyawan lebih baik serta bersemangat dalam melakukan pekerjaan demi tercapainya target serta tujuan perusahaan. Dengan diadakannya pemberian apresiasi akan membuat karyawan semakin termotivasi, lebih merasa dihargai keberadaannya dan diakui kemampuan kerjanya dalam bekerja dengan baik di lingkungan organisasi atau perusahaannya.

Penerapan sistem pengembangan sumber daya manusia yang ketiga adalah diberikannya hadiah setiap event perusahaan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam mensukseskan event yang diselenggarakan oleh perusahaan dan mencapai target yang telah ditetapkan sehingga hasil kinerja karyawan mengalami peningkatan yang sangat baik. Event yang diselenggarakan oleh perusahaan bertujuan untuk menambah pengalaman karyawan dalam bekerja di organisasi atau perusahaan dan meningkatkan proses tercapainya target yang diinginkan perusahaan.

Penerapan sistem pengembangan sumber daya manusia yang keempat adalah perusahaan memberikan fasilitas asset yang memadai seperti laptop, wifi, dan ruangan kerja yang nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga dapat mendukung kualitas kinerja karyawan. Semakin baik fasilitas yang digunakan akan semakin baik juga program yang dijalankan sehingga meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan fasilitas yang mendukung sistem pengembangan sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Setelah penjelasan penerapan sistem sumber daya manusia, perusahaan juga mengalami beberapa hambatan yang dimiliki perusahaan hambatan tersebut terletak pada kesalahan di penerapan peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan yang telah ditetapkan perusahaan wajib di patuhi atau dilaksanakan dengan baik, tetapi masih ada karyawan yang tidak mengikuti

peraturan yang sudah ditetapkan sehingga hal tersebut dapat menghambat terjadinya perencanaan perusahaan. Untuk karyawan yang tidak mengikuti peraturan dengan baik akan diberikan sanksi yang tegas dalam mendidik karyawan yang bermasalah, seperti diberikannya surat peringatan buat karyawan yang melanggar peraturan tersebut agar tidak akan membuat kesalahan yang berdampak negatif.

Perusahaan berharap dengan diadakannya beberapa penerapan sistem pengembangan sumber daya manusia, peraturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan tersebut dapat menyelesaikan hambatan atau masalah yang terjadi di perusahaan tersebut, agar mencapai target atau tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja yang terbaik di organisasi atau perusahaan. Hasil analisis penelitian ini menyatakan bahwa penerapan sistem pengembangan sumber daya manusia pada kinerja karyawan sangat efektif dan efisien untuk dilakukan serta berpengaruh positif di lingkungan perusahaan, karna jika penerapan sistem pengembangan sumber daya manusia diterapkan secara maksimal akan meningkatkan kualitas kinerja pada karyawan selama bekerja di perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Perusahaan dapat melihat kinerja karyawan yang baik disetiap perusahaannya, perusahaan memiliki Standard Operating Procedure (SOP) yang berbeda beda untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, kemudian bagaimana setiap karyawan memiliki rasa disiplin kerja dan mematuhi apa yang di berikan perusahaan, ruang lingkup tempat kerjapun menjadi hal yang utama untuk menciptakan kinerja yang baik dan efisien. Serta dapat disimpulkan dapat dilakukan beberapa penerapan sistem pengembangan manusia untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan seperti (1) pelatihan terhadap karyawan baru diutamakan oleh perusahaan; (2) karyawan lama mendapatkan penugasan untuk setiap 3 bulan sekali dan diadakan meeting untuk mengevaluasi kinerja karyawan; (3) memberikan hadiah di setiap kegiatan event; (4) diberikan fasilitas asset yang memadai untuk bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasyim, M. A. N., Astuti, W., Fadhila, N., & Artha, S. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap turnover intention karyawan: studi pada PT. Bank tabungan pensiunan nasional syariah, tbk lingkup jabar II. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(2), 225–230.
- Nataliningsih, G. P. S., & Sugiyanto, F. K. G. (2020). Agricultural Extension Performance Reviewed From the Perspective of Competence, Motivation and Work Environment. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(06).
- Putranto, R. A., Setiajatnika, E., & Fahmi, I. (2018). The effect of public service motivation and job satisfaction on public officers' performance through commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(12), 1422–1435.
- Risnawati, N. (2018). Profil UMK, Permasalahan Dan Upaya Pemberdayaannya. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 145–161.
- Setiawan, W. L., & Fahmi, I. (2020). Business Incubator Supporting Diffusion of Innovation, Entrepreneurship Development And Job Creation. *23rd Asian Forum of Business Education (AFBE 2019)*, 242–247.
- Dwi Purnama, M. W., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, P. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Sedana Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 101.
- Yusran, A., & Sodik. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–11.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Kusdiah, Yuli. 2012. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Gowa. *Jurnal ILTEK*, Volume 7, Nomor 13, April 2012