

## **ANALISIS KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI PT BPRS BANK MASLAHAT BENGKULU**

**Liza Sartika<sup>1</sup>, Annah Fitriyani<sup>2</sup>, Muhammad Nur Akbar<sup>3</sup>, Tezar Arianto<sup>4</sup>**

Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[Tezar.arianto8@gmail.com](mailto:Tezar.arianto8@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This research aims to analyze the performance of human resources (HR) at PT BPRS Bank Maslahat Bengkulu, with a focus on factors that influence employee effectiveness, efficiency, productivity and job satisfaction. Using a qualitative approach with a case study design, this research collects data through in-depth interviews, observations and documentation studies. The research results show that the effectiveness of HR in the company is quite good, but there are challenges in adapting to work culture by new employees as well as a lack of training in banking digitalization. HR efficiency has increased after implementing automation, although there are obstacles in continuous training and uneven workload between divisions. HR productivity increases significantly with performance-based incentive policies, but excessive work pressure can cause stress that reduces employee well-being. The majority of employees' job satisfaction is also positive regarding the salary system and benefits, however there is dissatisfaction regarding unclear career paths. This research suggests companies pay attention to digitalization training, balancing workloads, and increasing transparency in career management to improve overall HR performance.

**Kata Kunci :** HR Performance, Productivity, Job Satisfaction

### **PENDAHULUAN**

Kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik dalam sektor publik maupun swasta. Di tengah dinamika bisnis yang semakin kompleks, kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi SDM menjadi elemen strategis untuk mencapai keunggulan kompetitif (Indrawaty et al., 2024). SDM yang berkinerja tinggi tidak hanya berkontribusi pada efisiensi operasional, tetapi juga mendorong inovasi dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Menurut Rukmanasari et al (2024) hal ini berlaku pula di sektor perbankan syariah, yang saat ini menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan eksistensi dan daya saingnya di tengah persaingan ketat industri keuangan. Tantangan tersebut meliputi perubahan regulasi, meningkatnya ekspektasi konsumen, serta kebutuhan untuk mengikuti perkembangan teknologi yang semakin pesat. Dalam hal ini, perbankan syariah membutuhkan SDM yang tidak hanya memahami prinsip-prinsip syariah tetapi juga memiliki kompetensi profesional dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan (Yanti et al., 2024). Pengembangan kinerja SDM di sektor ini dapat dilakukan melalui program pelatihan berkelanjutan, penguatan budaya kerja yang berbasis nilai-nilai syariah, serta penerapan sistem manajemen kinerja yang transparan dan adil. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu dalam timnya memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang, sekaligus menjaga daya saing di tengah perubahan lanskap industri (Hasanah et al., 2023).

PT BPRS Bank Maslahat Bengkulu merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang berkomitmen untuk mendukung perkembangan ekonomi masyarakat lokal. Sebagai bagian dari industri perbankan syariah, perusahaan ini memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa operasionalnya tidak hanya memenuhi standar profesionalisme, tetapi juga mematuhi prinsip-prinsip syariah yang menjadi dasar utama dalam pengelolaan keuangan (Purnama et al., 2024). Dalam menjalankan perannya, PT BPRS Bank Maslahat Bengkulu menghadapi tantangan yang menuntut kinerja optimal dari sumber daya manusianya. Sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan inovasi. Budaya kerja yang sesuai dengan nilai-nilai syariah, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan semangat kolektif, dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap visi dan misi perusahaan (Basuki, 2023). Menurut Rahmayanti et al (2024) pelatihan dan pengembangan yang rutin juga sangat penting untuk memastikan bahwa SDM selalu siap menghadapi dinamika dan tantangan industri perbankan yang terus berkembang. Selain itu, pengembangan karir yang jelas memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Motivasi individu, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, juga memegang peranan penting dalam mendorong semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Pettalongi et al., 2024).

Pada penelitian Wahidah & Chrisulianti (2024) menyoroti pentingnya kombinasi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja individu. Selain itu, penelitian oleh Susano et al (2023) menyebutkan bahwa pelatihan yang berkesinambungan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan SDM, sehingga berdampak positif pada produktivitas kerja. Namun demikian, realitas di lapangan sering kali menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik. Di PT BPRS Bank Maslahat Bengkulu, meskipun telah diterapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kinerja SDM, seperti pelatihan dan pengembangan, masih terdapat tantangan yang perlu diatasi. Tantangan ini mencakup tingkat produktivitas yang belum konsisten, kurangnya inovasi dalam pelayanan, serta rendahnya pemanfaatan teknologi untuk mendukung efektivitas kerja. Selain itu, faktor eksternal seperti dinamika ekonomi regional dan perubahan regulasi juga turut memengaruhi kinerja SDM.

Melalui analisis ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tidak hanya bersifat reaktif terhadap permasalahan yang ada, tetapi juga mampu memberikan pandangan strategis untuk pengembangan SDM di masa depan. Kajian ini berupaya untuk mengeksplorasi sejauh mana pengaruh berbagai faktor internal dan eksternal terhadap kinerja SDM di PT BPRS Bank Maslahat Bengkulu, dengan harapan dapat memberikan kontribusi praktis maupun teoretis bagi pengelolaan SDM di sektor perbankan syariah. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang tinggi, tidak hanya bagi PT BPRS Bank Maslahat Bengkulu, tetapi juga bagi industri perbankan syariah secara umum. Analisis mendalam terhadap kinerja SDM diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengambilan keputusan strategis, sekaligus memperkaya wacana akademik tentang pengelolaan sumber daya manusia di sektor keuangan berbasis syariah.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam mengenai permasalahan yang ada di PT BPRS Bank Maslahat Bengkulu, khususnya terkait dengan kinerja sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih jelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM, baik dari segi kebijakan, lingkungan kerja, maupun motivasi karyawan. Penelitian ini mengandalkan pengumpulan data

deskriptif yang lebih menekankan pada narasi dan pemahaman terhadap pengalaman yang dialami oleh individu atau kelompok dalam organisasi (Rokhamah et al., 2024).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ini melibatkan beberapa metode yang dapat memperkaya pemahaman tentang kinerja SDM di perusahaan tersebut (Rukminingsih et al., 2020). Salah satu teknik utama yang digunakan adalah wawancara mendalam (*in-depth interview*). Wawancara dilakukan dengan pihak-pihak terkait di PT BPRS Bank Maslahat Bengkulu, termasuk manajer HRD, beberapa karyawan, dan pihak lainnya yang dianggap memiliki informasi relevan. Selain wawancara, teknik pengumpulan data lain yang dapat digunakan adalah observasi langsung di tempat kerja dan studi dokumentasi, seperti laporan tahunan, kebijakan SDM, serta prosedur operasional standar yang berkaitan dengan pengelolaan kinerja karyawan.

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis data yang telah diperoleh dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis tematik, di mana peneliti akan mengidentifikasi dan mengkategorikan tema-tema utama yang muncul dalam wawancara dan observasi (Haryoko et al., 2020). Data akan dikelompokkan ke dalam kategori-kategori tertentu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, seperti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM, hambatan yang dihadapi dalam pengelolaan kinerja, serta upaya yang dilakukan oleh manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti akan menginterpretasi data yang telah dikategorikan untuk menemukan pola-pola yang relevan dan menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang kinerja SDM di PT BPRS Bank Maslahat Bengkulu.

Prosedur penelitian dimulai dengan menentukan fokus penelitian, yaitu analisis kinerja SDM di PT BPRS Bank Maslahat Bengkulu. Selanjutnya, peneliti merancang instrumen penelitian yang meliputi pedoman wawancara dan rencana observasi. Setelah itu, dilakukan pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara dengan informan yang telah dipilih secara purposive sampling, yaitu mereka yang memiliki pengetahuan mendalam mengenai pengelolaan SDM di perusahaan tersebut. Selama proses wawancara dan observasi, peneliti secara aktif mencatat dan merekam informasi yang diberikan oleh informan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Hasil analisis tersebut kemudian digunakan untuk menyusun laporan penelitian yang menyajikan temuan-temuan terkait kinerja SDM di PT BPRS Bank Maslahat Bengkulu.

Secara keseluruhan, penelitian kualitatif ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai kondisi dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM, serta memberikan rekomendasi yang dapat digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL**

#### **1. Efektivitas SDM**

Efektivitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu indikator utama keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara dan survei yang dilakukan, mayoritas karyawan menyatakan bahwa tujuan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja dan koordinasi antar divisi telah berjalan secara efektif. Pernyataan ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Manajer HRD yang menjelaskan bahwa perusahaan telah memiliki standar operasional yang jelas. Standar operasional tersebut memungkinkan setiap divisi untuk bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan, sehingga proses kerja menjadi lebih terarah dan produktif. Namun

demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa efektivitas SDM dalam sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada keberadaan standar operasional semata. Manajer HRD juga mengungkapkan bahwa salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan adalah adaptasi karyawan baru terhadap budaya kerja yang berlaku. Kendala ini menjadi perhatian penting, karena proses adaptasi yang lambat dapat memengaruhi kelancaran kerja tim dan pencapaian target perusahaan secara keseluruhan. Budaya kerja yang telah terbentuk dengan baik membutuhkan waktu dan upaya untuk dipahami oleh karyawan baru, sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan langkah-langkah strategis untuk mempercepat proses tersebut.

Di samping itu, hasil survei juga menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan, khususnya dalam hal pelatihan terkait digitalisasi perbankan. Digitalisasi menjadi aspek penting dalam dunia kerja modern, terutama di sektor perbankan yang semakin bergantung pada teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan pelayanan kepada pelanggan. Minimnya pelatihan di bidang ini dapat menjadi hambatan bagi karyawan untuk mengikuti perkembangan teknologi yang terus berubah. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan digitalisasi menjadi langkah yang krusial bagi perusahaan untuk memastikan SDM memiliki kompetensi yang relevan dengan tuntutan industri. Kesimpulannya, efektivitas SDM di perusahaan telah menunjukkan hasil yang positif, terlihat dari kemampuan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan. Namun, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek-aspek yang membutuhkan pengembangan, seperti adaptasi budaya kerja bagi karyawan baru dan peningkatan pelatihan digitalisasi. Dengan memperbaiki kedua aspek ini, perusahaan dapat lebih maksimal dalam memanfaatkan potensi SDM untuk mencapai tujuan strategis jangka panjang.

## 2. Efisiensi SDM

Efisiensi sumber daya manusia (SDM) memainkan peran vital dalam menentukan keberhasilan operasional sebuah perusahaan. Berdasarkan laporan internal dan wawancara, diketahui bahwa efisiensi kerja karyawan mengalami peningkatan yang signifikan setelah implementasi sistem otomatisasi pada beberapa layanan. Sistem baru ini dirancang untuk mempercepat proses kerja, mengurangi beban administrasi manual, dan meningkatkan kualitas layanan kepada nasabah. Salah satu pegawai senior menyatakan bahwa perubahan ini membawa dampak positif dalam mempercepat pelayanan kepada nasabah. Namun, ia juga menyoroti adanya tantangan dalam proses adaptasi, di mana tidak semua karyawan merasa nyaman dengan perubahan tersebut. Beberapa karyawan membutuhkan waktu lebih lama untuk memahami dan menguasai sistem baru, yang menjadi kendala sementara dalam meningkatkan efisiensi secara merata di seluruh perusahaan.

Meskipun sistem otomatisasi telah memberikan keuntungan yang jelas, terdapat beberapa faktor yang masih menghambat efisiensi secara keseluruhan. Salah satu faktor utama adalah kurangnya pelatihan berkelanjutan yang diperlukan untuk memastikan semua karyawan dapat memanfaatkan sistem baru dengan optimal. Tanpa pelatihan yang memadai, beberapa karyawan merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan teknologi yang diperkenalkan, sehingga memperlambat proses kerja di beberapa bagian. Selain itu, ketidakmerataan beban kerja antar-divisi juga menjadi isu penting. Beberapa divisi memiliki volume kerja yang lebih tinggi dibandingkan yang lain, menyebabkan ketidakseimbangan dalam alokasi tugas dan waktu. Ketidakseimbangan ini tidak hanya membebani karyawan di divisi tertentu, tetapi juga berpotensi menurunkan moral kerja secara keseluruhan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah berhasil meningkatkan efisiensi di beberapa aspek melalui otomatisasi, diperlukan strategi tambahan untuk

mengatasi kendala yang ada. Pelatihan yang berkelanjutan menjadi salah satu solusi utama, karena akan membantu karyawan memahami teknologi baru dengan lebih baik dan meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi terhadap alokasi beban kerja untuk memastikan distribusi tugas yang lebih merata di seluruh divisi. Dengan demikian, tidak hanya efisiensi yang akan meningkat, tetapi juga kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kualitas layanan perusahaan.

Secara keseluruhan, efisiensi SDM di perusahaan ini menunjukkan perkembangan yang menjanjikan setelah implementasi otomatisasi. Namun, untuk mencapai efisiensi yang optimal dan berkelanjutan, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk mengatasi hambatan yang ada. Dengan memberikan perhatian lebih pada pelatihan dan keseimbangan beban kerja, perusahaan dapat memastikan bahwa seluruh SDM mampu bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi.

### 3. Produktivitas SDM

Produktivitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja sebuah organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan, produktivitas karyawan diukur melalui pencapaian target individu maupun tim, yang mencerminkan sejauh mana karyawan mampu memenuhi ekspektasi kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan wawancara dengan Supervisor Operasional diketahui bahwa produktivitas karyawan mengalami peningkatan signifikan, yakni sekitar 15%, setelah diterapkannya kebijakan insentif berbasis kinerja. Kebijakan ini memberikan dorongan motivasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal, karena ada penghargaan langsung terhadap hasil kerja.

Namun, di balik peningkatan produktivitas tersebut, muncul tantangan baru yang perlu menjadi perhatian perusahaan. Salah satunya adalah meningkatnya tingkat stres di kalangan karyawan, terutama di divisi marketing yang memiliki target kerja relatif tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan insentif mampu mendorong peningkatan produktivitas, tekanan kerja yang terlalu besar dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan. Tingkat stres yang tinggi tidak hanya memengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, tetapi juga dapat menurunkan kualitas kerja dalam jangka panjang. Karyawan yang merasa terbebani oleh target yang tidak realistis cenderung mengalami penurunan motivasi, bahkan mungkin memilih untuk meninggalkan perusahaan.

Fenomena ini menggarisbawahi pentingnya keseimbangan antara penetapan target yang realistis dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa target yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kondisi kerja karyawan, sehingga tekanan kerja dapat diminimalkan tanpa mengorbankan produktivitas. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, baik melalui program dukungan psikologis, pelatihan manajemen stres, maupun peningkatan fasilitas kerja, dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan demikian, karyawan tidak hanya termotivasi untuk mencapai target, tetapi juga merasa dihargai dan didukung dalam prosesnya.

Produktivitas yang berkelanjutan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan karyawan untuk memenuhi target, tetapi juga oleh keseimbangan antara tuntutan kerja dan kenyamanan mereka dalam menjalankan tugas. Kebijakan insentif berbasis kinerja yang diterapkan telah terbukti efektif dalam mendorong peningkatan produktivitas, tetapi perusahaan perlu menyempurnakan kebijakan tersebut dengan pendekatan yang lebih holistik. Melalui penetapan target yang realistis dan perhatian terhadap kesejahteraan

karyawan, perusahaan dapat menciptakan ekosistem kerja yang mendukung produktivitas tinggi sekaligus menjaga kepuasan dan loyalitas karyawan. Kombinasi ini akan memberikan dampak positif tidak hanya pada karyawan secara individu, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### 4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan elemen penting yang memengaruhi produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan di sebuah perusahaan. Berdasarkan hasil survei, diketahui bahwa 75% karyawan merasa puas dengan sistem penggajian dan tunjangan yang diberikan. Angka ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil memenuhi kebutuhan dasar karyawan, terutama dalam aspek finansial, yang menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan kepuasan kerja. Sistem penggajian yang kompetitif dan tunjangan yang memadai memberikan rasa aman dan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi mereka. Hal ini juga menjadi bukti bahwa perusahaan memahami pentingnya memberikan kompensasi yang sesuai sebagai bentuk apresiasi terhadap kerja keras para karyawan. Namun, survei juga mengungkapkan bahwa 40% karyawan merasa kurang puas dengan jenjang karier di perusahaan yang dianggap kurang jelas. Ketidakpuasan ini menyiratkan adanya kekurangan dalam sistem pengelolaan karier, yang pada akhirnya dapat memengaruhi motivasi kerja sebagian karyawan. Salah satu karyawan mengungkapkan bahwa mereka berharap adanya kejelasan mengenai promosi jabatan. Ketidakjelasan ini sering kali disebabkan oleh kurangnya transparansi dalam menyampaikan informasi terkait kriteria yang harus dipenuhi untuk naik pangkat. Situasi semacam ini dapat menciptakan rasa ketidakadilan di kalangan karyawan, yang berpotensi menurunkan semangat kerja dan meningkatkan tingkat turnover.

Menanggapi hal tersebut, Manajer HRD menyatakan bahwa perusahaan sedang mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang lebih transparan. Langkah ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas kepada karyawan mengenai standar penilaian dan kriteria yang diperlukan untuk mendapatkan promosi. Dengan sistem yang transparan, karyawan dapat memahami proses evaluasi secara lebih terbuka dan merasa bahwa kesempatan untuk berkembang diberikan secara adil. Selain itu, sistem yang transparan juga dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen, karena mereka melihat adanya upaya perusahaan untuk mendukung pengembangan karier setiap individu. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kompensasi, tetapi juga oleh kesempatan untuk berkembang dan mencapai karier yang lebih baik. Meskipun perusahaan telah berhasil menciptakan kepuasan melalui sistem penggajian dan tunjangan, perbaikan dalam pengelolaan jenjang karier akan menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan secara menyeluruh. Dengan memberikan perhatian yang seimbang pada kedua aspek tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik, tetapi juga mendorong mereka untuk tetap loyal dan berkontribusi dalam jangka panjang. Ini akan berdampak positif, baik bagi karyawan secara individu maupun bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

### **PEMBAHASAN**

Efektivitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan sejauh mana suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan wawancara dan survei, mayoritas karyawan mengungkapkan bahwa perusahaan telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya sistem kerja dan koordinasi antar divisi yang berjalan dengan efektif, yang didukung oleh standar

operasional yang jelas. Namun, meskipun sistem ini telah berjalan dengan baik, terdapat tantangan dalam proses adaptasi bagi karyawan baru terhadap budaya kerja perusahaan. Proses adaptasi yang lambat dapat mempengaruhi kelancaran kerja tim secara keseluruhan, sehingga perusahaan perlu merumuskan langkah-langkah strategis untuk mempercepat proses tersebut. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan adanya kekurangan dalam pelatihan terkait digitalisasi perbankan. Mengingat pentingnya digitalisasi di sektor perbankan, perusahaan harus memastikan karyawan dilengkapi dengan keterampilan yang sesuai untuk mengikuti perkembangan teknologi. Meskipun efektivitas SDM secara keseluruhan telah menunjukkan hasil yang positif, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang memerlukan peningkatan, seperti mempercepat proses adaptasi budaya kerja bagi karyawan baru dan meningkatkan pelatihan di bidang digitalisasi (Mardia et al., 2023).

Sementara itu, efisiensi SDM juga menjadi hal yang sangat penting dalam mendukung operasional perusahaan. Implementasi sistem otomatisasi pada beberapa layanan telah membawa peningkatan signifikan dalam efisiensi kerja, dengan mengurangi beban administrasi manual dan meningkatkan kualitas layanan. Meskipun demikian, tantangan muncul dalam proses adaptasi terhadap sistem baru. Beberapa karyawan membutuhkan waktu lebih lama untuk menguasai teknologi baru, yang menjadi hambatan sementara dalam meningkatkan efisiensi secara menyeluruh. Selain itu, kurangnya pelatihan berkelanjutan dan ketidakseimbangan beban kerja antar divisi turut menghambat pencapaian efisiensi yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap alokasi beban kerja serta menyediakan pelatihan yang berkelanjutan agar seluruh karyawan dapat memanfaatkan sistem otomatisasi dengan maksimal. Dalam hal produktivitas SDM, penerapan kebijakan insentif berbasis kinerja telah memberikan dorongan motivasi yang signifikan bagi karyawan. Hasilnya, produktivitas karyawan meningkat sebesar 15%, yang mencerminkan capaian target individu dan tim. Namun, peningkatan produktivitas ini juga diiringi dengan munculnya tantangan baru, yaitu meningkatnya tingkat stres di kalangan karyawan, terutama di divisi yang memiliki target kerja tinggi. Tekanan kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan dan menurunkan kualitas kerja dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa target yang ditetapkan realistis dan sesuai dengan kapasitas karyawan, serta memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dengan menyediakan dukungan psikologis, pelatihan manajemen stres, dan fasilitas kerja yang memadai.

Kepuasan kerja karyawan juga merupakan indikator penting dalam menilai kinerja perusahaan. Berdasarkan survei, sebagian besar karyawan merasa puas dengan sistem penggajian dan tunjangan yang diberikan, yang menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil memenuhi kebutuhan dasar finansial karyawan. Meskipun demikian, ada sebagian karyawan yang merasa kurang puas dengan jenjang karier yang kurang jelas. Kurangnya transparansi terkait kriteria promosi jabatan dapat menimbulkan rasa ketidakadilan di kalangan karyawan, yang dapat menurunkan semangat kerja dan meningkatkan tingkat turnover. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan transparansi dalam sistem pengelolaan karier untuk menciptakan kejelasan mengenai peluang promosi bagi karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil mencapai efektivitas dan efisiensi SDM yang baik, serta meningkatkan produktivitas melalui kebijakan insentif berbasis kinerja. Namun, terdapat beberapa area yang perlu diperbaiki, seperti mempercepat adaptasi budaya kerja bagi karyawan baru, meningkatkan pelatihan digitalisasi, serta memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan kejelasan jenjang karier. Dengan melakukan perbaikan di aspek-aspek ini, perusahaan dapat memaksimalkan potensi SDM dan mencapai tujuan strategis yang lebih optimal.

## KESIMPULAN

Perusahaan secara keseluruhan telah berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan melalui efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan kepuasan kerja SDM. Namun, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti proses adaptasi karyawan baru terhadap budaya perusahaan, penguasaan teknologi baru, serta stres akibat tekanan kerja. Untuk mengoptimalkan kinerja, perusahaan disarankan meningkatkan pelatihan berkelanjutan, mempercepat adaptasi, dan memastikan kesejahteraan karyawan melalui program dukungan psikologis. Selain itu, perusahaan perlu memperbaiki sistem karier dan transparansi promosi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi turnover. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat memanfaatkan potensi SDM secara maksimal untuk mencapai tujuan jangka panjang

## DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, N. (2023). Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Haryoko, S., Bahartiar, & Arwadi, F. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*. Universitas Negeri Makassar.
- Hasanah, U., Khaira Sihotang, M., & Iqbal, M. (2023). Analysis of the Development of Human Resource Management Functions (an Analysis of Qur'anic Verses on Human Resource Management). *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 6(3), 2852–2865.
- Indrawaty, M., Padhil, L., & Wibawa, R. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja SDM dan Kinerja Organisasi : Sebuah Tinjauan Literatur. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 4(2), 119–129.
- Mardia, Fitrianna, N., Simarmata, P. I. N., Hasibuan, A., Pratikna, N. R., Soputra, D., Estiani, Sihotang, O. D., Aksa, & Handima, T. U. (2023). *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Yayasan Kita Menulis. <https://www.researchgate.net/publication/375962241>
- Pettalongi, S., Gintulangi, O. S., Harahap, B. J., & Safitri, R. (2024). *Manajemen Sumber Daya*. Medan : PT Media Penerbit Indonesia.
- Purnama, C., Rahmah, Z. Z., Fatmah, D., Rahmah, M., Hasani, S., Rahmah, Y., Andriani, & Karem, A. N. (2024). Evaluasi Dampak Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Terhadap Pertumbuhan Dan Pengembangan UMKM Di Indonesia. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 308–318. <https://doi.org/10.36985/fabzp258>
- Rahmayanti, I., Muslim, B., Elvira, & Sitio, M. N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Medan : PT Media Penerbit Indonesia.
- Rokhamah, Yana, R. P., Hernadi, A. N., Rachmawati, F., Irwanto, & Dey, H. P. N. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Widina Media Utama.
- Rukmanasari, I., Kurniadi, Mu'min, A. N. D. M., Bulutoding, L., & Muhlis, S. (2024). Analisis Strategi Bank Syariah Dalam Meningkatkan Market Share Di Tengah Eksistensi Bank Konvensional Pada Era Digital. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 09(02), 296–303. <https://doi.org/10.37366/jespb.v9i02.1658>
- Rukminingsih, Adnan, G., & Latief, M. A. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan. Penelitian Kuantitatif, Penelitian Kualitatif, Penelitian Tindakan Kelas*. Erhaka Utama.
- Susano, A., Subiantoro, H., & Meirinaldi, M. (2023). HR Development Through Capacity Building To Increase Company Productivity. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(06), 499–508. <https://doi.org/10.59141/jiss.v4i06.838>
- Wahidah, S., & Chrisulianti, R. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Produk Dodol Ketan Jampang Tengah. *Jurnal Multidisplin*, 02(03), 374–390.
- Yanti, N., Syamsurizal, Bakar, A. N., Wandu, I. J., & Andrianto. (2024). Development and

Challenges of Sharia Banking in Indonesia in the Global Financial Context. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(1), 28–40. <https://doi.org/10.36269/muamalatuna.v7i1.2510>