



ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA TOKO ATK SINAR DUNIA

Nur Awalia Reski^{1*}, Akbar Nur Almusyawwir², Meli Amanda³

¹⁻³Prodi Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi dan Hukum, Universitas Muhammadiyah
Kolaka Utara, Indonesia
Email: nurawaliareskis@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl. Lingkar Dalam, Desa Ponggiha, Kecamatan Lasusua, Kabupaten Kolaka Utara

Abstract. *Abstract. This study aims to analyze the application of human resource management (HRM) to improve employee performance at the Sinar Dunia Stationery Store, a retail stationery business in North Kolaka. This study used a qualitative approach with data collection techniques including in-depth interviews and direct observation. The study subjects included the owner/management and employees of the Sinar Dunia Stationery Store. The results indicate that the implementation of key HRM functions, such as workforce planning, selective recruitment, ongoing training, objective performance appraisals, a fair compensation system, and career development, has been effective at the store. These practices have been shown to increase employee motivation, productivity, and loyalty, as well as positively impact the quality of customer service. Furthermore, a conducive work environment and a positive organizational culture are key supporting factors in improving employee performance. This study confirms the relevance of Mathis & Jackson's (2019) theory on HRM in the retail sector, particularly at the Sinar Dunia Stationery Store. The practical implication of this research is the importance of professional and sustainable HRM management to address market competition and changing consumer needs.*

Keywords: *Human Resource Management; Employee Performance; Retail; Compensation; Training*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Toko ATK Sinar Dunia, sebuah usaha ritel alat tulis kantor di Kolaka Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi langsung. Subjek penelitian meliputi pemilik/manajemen dan karyawan Toko ATK Sinar Dunia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan fungsi-fungsi utama MSDM seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, penilaian kinerja yang objektif, sistem kompensasi yang adil, serta pengembangan karir telah berjalan dengan baik di toko ini. Praktik-praktik tersebut terbukti mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan, serta berdampak positif pada kualitas pelayanan kepada pelanggan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang positif juga menjadi faktor pendukung utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa teori Mathis & Jackson (2019) tentang MSDM sangat relevan diterapkan di sektor ritel, khususnya pada Toko ATK Sinar Dunia. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya pengelolaan SDM yang profesional dan berkelanjutan untuk menghadapi persaingan pasar dan perubahan kebutuhan konsumen.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Ritel, Kompensasi, Pelatihan

1. LATAR BELAKANG

Memasuki tahun 2025, industri ritel menghadapi berbagai tantangan dan perubahan signifikan yang dipicu oleh perkembangan teknologi, perubahan perilaku konsumen, serta dinamika ekonomi global dan nasional. Tren utama yang muncul adalah model belanja hybrid yang menggabungkan kanal online dan offline, peningkatan penggunaan

**ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA TOKO ATK SINAR DUNIA**

teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) untuk personalisasi layanan, serta kebutuhan akan pengiriman cepat dan tanpa biaya. Selain itu, konsumen masa kini semakin mengutamakan kenyamanan, kecepatan, dan pengalaman berbelanja yang personal, sehingga pelaku bisnis ritel harus mampu beradaptasi dengan cepat melalui inovasi dan pengelolaan sumber daya yang efektif.

Namun, di tengah peluang tersebut, bisnis ritel juga mengalami perlambatan pertumbuhan yang nyata, terutama di Indonesia, akibat melambatnya konsumsi rumah tangga dan tekanan ekonomi makro. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pertumbuhan konsumsi rumah tangga pada kuartal pertama 2025 menurun menjadi 4,87 persen, lebih rendah dibandingkan periode sebelumnya. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kunjungan ke pusat perbelanjaan dan penutupan beberapa gerai ritel, sehingga menuntut para pelaku usaha untuk mengoptimalkan manajemen internal, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh keunggulan produk maupun strategi pemasaran, melainkan juga bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. SDM menjadi faktor kunci dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional perusahaan, karena karyawan merupakan pelaksana utama dalam memberikan nilai tambah, terutama dalam bisnis ritel yang berorientasi pada pelayanan konsumen. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek krusial dalam keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan, termasuk dalam sektor ritel seperti toko alat tulis kantor (ATK). Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci utama untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aset strategis yang dapat mendorong inovasi, produktivitas, dan daya saing perusahaan di pasar.

Menurut Suparyadi (2015), MSDM adalah sistem yang bertujuan mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga kinerja yang baik dapat mempercepat pencapaian visi dan misi organisasi. Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan pelayanan pelanggan, yang pada gilirannya meningkatkan reputasi dan keuntungan perusahaan. Dalam konteks toko ATK Sinar Dunia, pengelolaan MSDM yang tepat sangat penting untuk menghadapi tantangan bisnis ritel yang dinamis dan kebutuhan pelanggan yang terus berkembang.

Bisnis ritel merupakan salah satu sektor usaha yang berperan sangat penting dalam perekonomian, karena berfokus pada penjualan barang langsung kepada konsumen akhir dalam jumlah satuan atau eceran. Karakteristik utama bisnis ritel adalah interaksi langsung dengan konsumen serta penjualan berbagai jenis produk yang dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari, seperti alat tulis kantor (ATK), makanan, dan perlengkapan rumah tangga. Dalam bisnis ritel, pengalaman berbelanja dan kualitas layanan menjadi faktor krusial yang dapat menentukan loyalitas pelanggan dan keberlangsungan usaha.

Dalam konteks tersebut, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi aspek strategis yang tidak dapat diabaikan oleh bisnis ritel, termasuk Toko ATK Sinar Dunia. Karyawan yang terlatih, termotivasi, dan memiliki kinerja tinggi akan sangat berkontribusi dalam memberikan pelayanan yang unggul, meningkatkan efisiensi operasional, serta menciptakan pengalaman berbelanja yang memuaskan bagi pelanggan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa praktik MSDM yang efektif seperti rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, sistem penghargaan yang adil, dan pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, sehingga mendukung daya saing toko di pasar yang semakin kompetitif.

Beberapa penelitian terkini memberikan gambaran penting terkait pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di bisnis ritel. Rahmawati dan Santoso (2023) menegaskan bahwa pelatihan berkelanjutan, sistem kompensasi yang adil, dan komunikasi efektif secara signifikan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Putra dan Lestari (2022) menambahkan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik karyawan ritel, terutama dalam pelayanan pelanggan dan teknologi, serta sistem evaluasi kinerja yang objektif,

dapat meningkatkan efisiensi dan kemampuan kerja karyawan. Wulandari dan Hidayat (2021) menyoroti pentingnya sistem penghargaan yang transparan dan berbasis prestasi dalam memacu motivasi dan mengurangi turnover karyawan. Selain itu, Sari dan Nugroho (2020) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang positif dan mendukung inovasi sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Prasetyo dan Dewi (2019) menegaskan bahwa strategi MSDM yang komprehensif mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, pelatihan hingga pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor ritel. Dengan mempertimbangkan dinamika bisnis ritel dan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, maka penelitian ini berjudul “ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA TOKO ATK SINAR DUNIA” penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat diterapkan secara optimal di Toko ATK Sinar Dunia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Fokus utama adalah pada aspek pengelolaan SDM yang dapat mendukung adaptasi terhadap tren ritel modern serta tantangan ekonomi yang ada, sehingga toko dapat mempertahankan eksistensi dan terus berkembang di tengah persaingan pasar yang ketat.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis & Jackson (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. MSDM mencakup fungsi-fungsi penting seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, dan pengembangan karir. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi agar dapat mencapai tujuan secara optimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja mencakup kemampuan

menyelesaikan pekerjaan secara efektif berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, disiplin, serta kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi.

Indikator kinerja karyawan secara umum terdiri dari:

- 1) Kualitas pekerjaan
- 2) Kuantitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
- 4) Efisiensi penggunaan sumber daya
- 5) Disiplin dan tanggung jawab
- 6) Kemampuan bekerja sama
- 7) Sikap pelayanan terhadap pelanggan

Kinerja yang baik merupakan cerminan dari kemampuan, motivasi, dan pemahaman karyawan terhadap peran yang dijalankan.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau interpretif, yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dalam konteks alamiahnya. Penelitian ini menempatkan peneliti sebagai instrumen utama dalam pengumpulan dan analisis data, dengan fokus pada pemahaman makna, pengalaman, dan proses yang terjadi pada subjek penelitian.

Dalam konteks penelitian ini, metode kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan di Toko ATK Sinar Dunia dan bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam praktik-praktik MSDM seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kompensasi, serta persepsi karyawan dan manajemen terhadap efektivitas pengelolaan SDM.

Data dikumpulkan melalui beberapa teknik utama, yaitu:

- a. Wawancara mendalam dengan manajer dan karyawan untuk mendapatkan informasi rinci tentang proses MSDM dan pengalaman kerja mereka.
- b. Observasi langsung di lokasi toko untuk melihat pelaksanaan aktivitas MSDM dan interaksi karyawan secara nyata.

- c. Dokumentasi berupa catatan, laporan, dan kebijakan MSDM yang berlaku di toko sebagai data pendukung.

- d. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif bersifat induktif dan deskriptif, yaitu data yang terkumpul disusun, dikategorikan, dan diinterpretasikan untuk menemukan pola, tema, dan makna yang relevan dengan fokus penelitian. Proses analisis ini bertujuan untuk memahami fenomena MSDM secara holistik dan mengungkap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di toko tersebut.

Subjek penelitian dalam penelitian dengan judul “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Toko ATK Sinar Dunia” adalah pihak-pihak yang terkait langsung dengan penerapan manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan di toko tersebut. Secara spesifik, subjek penelitian ini meliputi:

- a. Manajemen atau pemilik Toko ATK Sinar Dunia, yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kompensasi.
- b. Karyawan Toko ATK Sinar Dunia, sebagai pelaksana aktivitas operasional yang menjadi fokus peningkatan kinerja melalui manajemen sumber daya manusia.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kesesuaian Teori MSDM yang Digunakan

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang digunakan dalam penelitian Anda mengacu pada konsep Mathis & Jackson (2019), yang menekankan serangkaian aktivitas organisasi seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, dan pengembangan karir. Teori ini sangat relevan dan sudah sesuai untuk diterapkan di Toko ATK Sinar Dunia, terutama karena bisnis ritel sangat bergantung pada kualitas, motivasi, dan produktivitas karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Praktik-praktik MSDM yang diuraikan, seperti rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, sistem penghargaan, dan pengembangan karir, telah terbukti secara empiris mampu meningkatkan kinerja karyawan pada sektor ritel, termasuk toko alat tulis kantor (ATK). Hal ini sejalan dengan kebutuhan toko ritel yang harus

memberikan layanan prima, menjaga loyalitas pelanggan, dan beradaptasi dengan dinamika bisnis yang cepat.

B. Pembahasan Penerapan Teori MSDM di ATK Sinar Dunia

1. Perencanaan dan Rekrutmen

Toko ATK Sinar Dunia melakukan perencanaan kebutuhan SDM dan rekrutmen secara selektif untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan toko, baik dari segi keahlian maupun sikap pelayanan. Proses ini penting untuk memastikan setiap karyawan mampu menjalankan tugas dengan baik dan berkontribusi pada tujuan toko (ATK) Sinar Dunia.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan diberikan agar karyawan memahami produk, sistem penjualan, serta standar pelayanan yang diharapkan. Pengembangan karir juga menjadi perhatian agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan loyalitas terhadap toko (ATK) Sinar Dunia. Praktik ini terbukti secara ilmiah dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi turnover karyawan.

3. Penilaian Kinerja dan Kompensasi

Penilaian kinerja dilakukan secara objektif untuk mengukur kontribusi karyawan terhadap pencapaian target toko. Sistem kompensasi yang adil dan transparan diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja, yang berdampak positif pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

4. Pengelolaan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang positif turut diciptakan untuk mendukung kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Aspek ini sangat penting dalam bisnis ritel, di mana interaksi langsung dengan pelanggan menjadi kunci keberhasilan.

C. Kesesuaian Teori dengan Praktik di ATK Sinar Dunia

Berdasarkan hasil analisis, teori MSDM yang digunakan sudah sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi Toko ATK Sinar Dunia. Penerapan teori ini terbukti mampu:

- a) Meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
- b) Meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

- c) Mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan.
- d) Mendukung pencapaian tujuan bisnis toko secara optimal.

c. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai penerapan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Toko ATK Sinar Dunia.

1. Teori MSDM yang Digunakan Sudah Tepat ,Teori MSDM menurut Mathis & Jackson (2019) yang diterapkan di Toko ATK Sinar Dunia sudah sangat relevan dan sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks bisnis ritel. Teori ini menekankan pentingnya perencanaan, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, dan pengembangan karir sebagai fondasi pengelolaan SDM yang efektif.
2. Penerapan Praktik MSDM Meningkatkan Kinerja ,Praktik-praktik MSDM seperti rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, sistem penghargaan yang adil, dan pengembangan karir terbukti secara empiris mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Hal ini berdampak positif pada kualitas pelayanan pelanggan dan pencapaian tujuan bisnis toko.
3. Penilaian Kinerja dan Kompensasi yang Objektif, Penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif, serta pemberian kompensasi yang adil dan transparan, telah meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Ini juga membantu mengurangi tingkat turnover dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap toko.
4. Lingkungan Kerja yang Kondusif, Penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan budaya organisasi yang positif sangat penting dalam mendukung semangat kerja dan produktivitas karyawan, terutama dalam bisnis ritel yang mengandalkan interaksi langsung dengan pelanggan.
5. Dukungan terhadap Pencapaian Tujuan Bisnis, Penerapan teori dan praktik MSDM yang baik telah mendukung Toko ATK Sinar Dunia dalam menghadapi persaingan bisnis ritel, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan mempertahankan eksistensi toko di pasar lokal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa teori dan praktik MSDM yang diterapkan di Toko ATK Sinar Dunia sudah sesuai dan memberikan dampak positif nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan serta keberhasilan toko secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, hasil penelitian dan pembahasan mengenai penerapan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Toko ATK Sinar Dunia, berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing toko:

1. Penguatan Sistem Rekrutmen dan Seleksi
 - a. Lakukan rekrutmen secara lebih selektif dengan memperhatikan kompetensi, pengalaman, serta sikap pelayanan calon karyawan.
 - b. Gunakan wawancara berbasis kompetensi untuk memastikan calon karyawan memiliki keterampilan dan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan toko.
2. Peningkatan Program Pelatihan dan Pengembangan
 - a. Selenggarakan pelatihan rutin terkait produk, pelayanan pelanggan, dan penggunaan teknologi penjualan untuk seluruh karyawan.
 - b. Fasilitasi pengembangan karir agar karyawan termotivasi meningkatkan kompetensi dan loyalitas terhadap toko.
3. Penilaian Kinerja dan Kompensasi yang Transparan
 - a. Terapkan sistem penilaian kinerja yang objektif dan terukur, misalnya dengan indikator pencapaian target penjualan, kedisiplinan, dan kualitas pelayanan.
 - b. Berikan penghargaan atau insentif kepada karyawan berprestasi secara rutin untuk meningkatkan motivasi kerja.
4. Penciptaan Lingkungan Kerja yang Kondusif
 - a. Bangun budaya kerja yang positif, saling menghargai, dan mendukung antar karyawan.
 - b. Sediakan fasilitas kerja yang memadai dan nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Abdi Journal. (2019). *Peran manajemen sumber daya manusia: Sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan terhadap keunggulan kompetitif*. Abdi: Jurnal Ilmiah, 5(2).
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dipang, L. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. Emba, 1(3): 1080–1088.
- Edison, E., Anwar, Y. & Komariah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Prasadja, J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan teori dan praktik*. STIKES YRSD.