

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Unit SPBU Mayangkara Group Kota Blitar

Kristya Damayanti^{1✉}, Faidzatul Nafisa²
Manajemen, STIE Kesuma Negara, Indonesia

Abstrak

Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan. Terdapat berbagai aspek yang dapat digunakan sebagai strategi dan alat pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan strategi tersebut mencakup berbagai aspek penting, seperti pemberian motivasi baik secara materiil maupun non-materiil, pelatihan keterampilan teknis dan non-teknis, sistem kompensasi yang adil dan transparan, serta promosi jabatan yang berbasis pada prestasi kerja. Pemberian motivasi dilakukan dalam bentuk gaji, bonus, fasilitas kerja, hingga program umrah dan beasiswa anak karyawan, yang secara signifikan mampu meningkatkan semangat dan loyalitas kerja. Di sisi lain, pelatihan yang diberikan mencakup aspek pelayanan prima, ketahanan fisik, penguasaan alat pemadam kebakaran (APKAR), serta pembinaan spiritual melalui program Manajemen Emosional dan Spiritual Mayangkara (MESM). Seluruh strategi tersebut dirancang tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tetapi juga membentuk karakter dan integritas mereka dalam menjalankan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada unit SPBU Mayangkara Group Kota Blitar. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang menggambarkan secara sistematis strategi manajemen sumber daya manusia dan penerapannya pada karyawan SPBU Mayangkara Group Kota Blitar. Metode pengumpulan data melalui penelitian dokumenter dengan cara melacak, mengidentifikasi dan mengumpulkan dokumen serta dari sumber internal dan eksternal terkait strategi manajemen sumber daya manusia dari SPBU Mayangkara Group. Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa untuk mencapai keberhasilan perusahaan harus menggunakan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group diterapkannya pemberian keterampilan, motivasi kerja, kompensasi, dan promosi jabatan yang dapat mendorong seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan.

Kata Kunci : Strategi Manajemen SDM, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

Abstract

Human resources are an important aspect in supporting employee performance improvement. There are various aspects that can be used as strategies and supporting tools to improve employee performance. These strategies cover various important aspects, such as providing motivation, both material and non-material, technical and non-technical skills training, a fair and transparent compensation system, and job promotions based on work performance. Motivation is provided in the form of salaries, bonuses, work facilities, and even umrah programmes and scholarships for employees' children, which significantly boost work enthusiasm and loyalty. On the other hand, the training provided covers aspects of excellent service, physical endurance, mastery of fire extinguishing equipment (APKAR), and spiritual development through the Mayangkara Emotional and Spiritual Management (MESM) programme. All these strategies are designed not only to increase employee productivity but also to shape their character and integrity in performing their duties. This study aims to identify strategies for improving employee performance at the Mayangkara Group petrol station unit in Blitar City. This study uses a descriptive qualitative approach that systematically describes human resource management strategies and their application to employees at the Mayangkara Group petrol station in Blitar City. Data collection methods involved documentary research by tracking, identifying, and collecting documents from internal and external sources related to human resource management strategies at the Mayangkara Group petrol station. Based on the research conducted, it was found that to achieve success, the company must use the right strategies to improve employee performance. To improve the performance of Mayangkara Group SPBU employees, the company implemented skill development, work motivation, compensation, and job promotion strategies that can encourage employees to complete their assigned responsibilities.

Keywords: *Human Resource Management Strategy, Employee Performance, Work Motivation*

Copyright (c) 2025 Kristya Damayanti

✉ Corresponding author :

Email Address : kristyadamayanti@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan, dan keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh aspek sumber daya manusia. Sekelompok individu yang berkompeten dan berdedikasi tinggi yang bekerja sama untuk mencapai visi dan misi perusahaan dapat membuat perusahaan terus berjalan dan berkembang dalam menghadapi berbagai persaingan dari kompetitor yang sejenis maupun yang berbeda jenis. Sumber daya manusia juga merupakan agen perubahan yang dapat melakukan inovasi dan beradaptasi di tengah-tengah tantangan dan peluang bisnis, dan tanpa dukungan sumber daya manusia yang seimbang, maka hal tersebut dapat menjadi penghalang dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan faktor penting dalam proses pengelolaan sebuah perusahaan, sehingga kinerjanya harus selalu diperhatikan. Keterkaitan antara kinerja karyawan dengan perkembangan perusahaan sangatlah penting. Sistem kinerja perusahaan tidak hanya mempengaruhi perusahaan tetapi juga karyawan. Perusahaan dengan sistem kinerja yang baik dapat mengevaluasi dan melakukan inovasi terhadap penilaian kinerja karyawan agar selaras dengan sistem kinerja perusahaan yang ada dan memberikan kepercayaan diri kepada karyawan.

Sistem kinerja juga mendukung pengembangan karir semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. Perusahaan yang cerdas memberikan hak kepada setiap karyawannya untuk mendapatkan pekerjaan yang berkualitas, loyalitas, dan kepuasan. Hal ini diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan kondusif serta memotivasi karyawan agar merasa dihargai dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu, sistem kinerja yang efektif tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga berdampak positif bagi pengembangan dan kepuasan kerja karyawan. Mayangkara Group telah mengadopsi sistem kinerja karyawan religius yang mengutamakan kompetensi dan etika kerja yang baik, dan kemudian mengimplementasikannya melalui pendekatan religius pada pelatihan karyawan, memastikan bahwa pendidikan karyawan tidak hanya bersifat materi tetapi juga membangun fondasi jiwa atau spirit. Upaya Mayangkara Group dalam memberikan pelatihan bersifat timbal balik dan melalui penilaian kinerja yang baik, karyawan Mayangkara Group diberi penghargaan yang sesuai untuk hasil kinerja yang baik. Sebaliknya, Mayangkara Group menerapkan hukuman sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa karyawan menjaga disiplin kerja dan mematuhi peraturan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup pada aspek yang merupakan pengelola suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi alat yang vital bagi perusahaan atau organisasi karena pada manajemen sumber daya manusia terdapat sumber daya manusia yang memfokuskan pada pengelolaan aspek-aspek manusia, termasuk pengembangan, perekrutan, pelatihan, kompensasi, imbalan, motivasi, dan

pemeliharaan karyawan. Menurut (Tampubolon, 2016) Strategi manajemen sumber daya manusia melibatkan pengembangan yang konsisten terhadap praktek yang selaras melalui program (strategi) dan kebijakan untuk memfasilitasi pencapaian tujuan strategi organisasi. Strategi sumber daya manusia menekankan perlunya perencanaan sumber daya manusia dan penerapan strategi yang akan dirumuskan dalam konteks strategi organisasi. Strategi ini secara keseluruhan tanggap terhadap perubahan lingkungan eksternal organisasi sehingga membutuhkan interpretasi dan adaptasi oleh praktisi untuk memastikan kesesuaian antara strategi sumber daya manusia dan rencana bisnis organisasi.

Menurut (Avisia et al., 2021), strategi manajemen sumber daya manusia memandang fungsi SDM sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh fungsi perusahaan/organisasi seperti pemasaran, produksi, keuangan, hukum, dll. Oleh karena itu, strategi manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia yang tepat untuk memastikan bahwa kebutuhan karyawan selaras dengan kebutuhan dan kekuatan organisasi perusahaan. Setiap departemen sumber daya manusia harus memiliki pemahaman yang menyeluruh mengenai proses operasional perusahaan serta memahami dinamika yang terjadi di dalam struktur organisasi perusahaan. Sumber daya manusia juga harus dipersiapkan untuk merespons berbagai bentuk perubahan yang mungkin terjadi di lingkungan perusahaan beserta konsekuensinya.

Menurut (Asriyanti et al., 2024) manajemen sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam mendukung dan memajukan tujuan strategis perusahaan. Strategi sumber daya manusia yang digunakan dalam strategi perusahaan meliputi berbagai aspek seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan menjaga keselamatan kerja. Aspek-aspek tersebut dirancang untuk membangun sistem kinerja yang efektif dan efisien sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong tercapainya visi dan misi perusahaan. Selain itu, pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa semua individu dalam suatu organisasi memiliki kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja yang dapat mendukung kemajuan teknologi, persaingan pasar, dan kebutuhan pelanggan yang terus berubah. Oleh karena itu, strategi sistem kerja dan strategi sumber daya manusia yang diterapkan oleh suatu perusahaan sangat penting untuk menciptakan kolaborasi yang optimal dalam proses pencapaian keunggulan kompetitif dan keberlanjutan perusahaan.

Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi atau perusahaan. Indikator penting untuk memastikan bahwa strategi dan praktik manajemen SDM berjalan secara optimal dalam mendukung tujuan organisasi. Menurut (Afandi, 2018), Indikator manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Tugas kerja, rincian kegiatan yang diharapkan dilakukan oleh karyawan.
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandarisasi dan sesuai dengan yang diinginkan.
3. Kuantitas, jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan.
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil dari produk kerja karyawan.
5. Efektivitas biaya, penggunaan uang yang tepat dan efisien.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dideskripsikan sebagai indikator sejauh mana hasil yang didapat oleh organisasi atau perusahaan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Secara umum menurut (Chairunnisah et al., 2021) kinerja karyawan yaitu seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas. Kesuksesan atau kemunduran dalam suatu perusahaan dalam menjalankan tugas berkaitan dengan kinerja karyawan.

Hasil dari kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan bagian yang harus diperhatikan dan diawasi agar dapat menjalankan perusahaan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Meningkatnya kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan demi berjalannya sistem perusahaan yang lancar. Sehingga karyawan bisa memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal dalam mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hasil dari seseorang karyawan yang menjalankan fungsi dan tanggung jawab yang telah diberikan guna mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

(Panjaitan et al., 2023) Kinerja karyawan sangat penting dalam suatu organisasi karena dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas produk atau layanan, mengurangi biaya, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Selain itu, karyawan yang memiliki kinerja yang baik juga dapat meningkatkan reputasi organisasi dan membantu organisasi untuk bersaing dengan pesaing dipasar. Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, perencanaan kegiatan, dan inisiatif. Kuantitas kerja menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien, sementara kualitas kerja berkaitan dengan hasil pekerjaan yang sesuai standar yang telah ditentukan. Pengetahuan dan keahlian karyawan, yang diperoleh dari latar belakang pendidikan maupun pelatihan yang telah dilakukan, juga sangat penting dalam mendukung kinerja. Perencanaan kegiatan menjadi acuan untuk mengukur dan mengevaluasi capaian kerja, serta sebagai dasar pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia. Selain itu, inisiatif yang lahir dari ide dan kreativitas turut menentukan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, organisasi dapat mengoptimalkan potensi karyawannya dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. (Chairunnisah et al., 2021) menyebutkan lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut

1. Kualitas pekerjaan, penyelesaian pekerjaan relatif terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas pekerjaan.
2. kKuantitas kerja, jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan merupakan output yang dinyatakan dalam bentuk kuantitas.
3. Ketepatan waktu, menyelesaikan kegiatan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Efektivitas, memaksimalkan tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi yang ada (manusia, uang, bahan baku) untuk meningkatkan output dari setiap unit pemanfaatan sumber daya.
5. Komitmen, tingkat dimana seorang karyawan dapat menjalankan fungsi dan tanggung jawab pekerjaannya terhadap organisasi atau perusahaan disebut komitmen.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan secara sistematis strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh Mayangkara Group SPBU di Kota Blita untuk meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian dokumenter, yaitu mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen yang berkaitan dengan strategi manajemen sumber daya manusia Mayangkara Group SPBU di Kota Blita, serta menggunakan teknik analisis isi untuk menginterpretasikan data sesuai dengan tema-tema atau kategori-kategori yang berkaitan dengan strategi manajemen sumber daya manusia. Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian dokumenter, yaitu melacak, mengidentifikasi, dan mengumpulkan dokumen-dokumen yang terkait dengan strategi manajemen sumber daya manusia dari

SPBU Mayangkara Group. Data dikumpulkan dari sumber-sumber internal dan eksternal yang dapat diakses oleh publik dan dapat dipercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mayangkara group merupakan sebuah perusahaan yang berasal dari usaha agen minyak tanah pada tahun 1980-an. Seiring dengan berjalannya waktu mayangkara group berkembang menjadi sebuah perusahaan besar dengan berbagai unit usaha salah satunya stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU). Mayangkara group dikenal dengan pendekatan yang religius dalam melatih karyawannya. Mayangkara group menerapkan sistem kinerja karyawan yang religius dengan mengutamakan kemampuan dan etos kerja yang baik. Mayangkara group menerapkan penilaian kerja berupa melakukan pelatihan karyawan bukan hanya melalui materi tetapi melatih pondasi dalam jiwanya atau mentalnya.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Unit SPBU Mayangkara Group Kota Blitar

Dalam mencapai keberhasilan perusahaan harus memberikan strategi yang dapat meningkatkan antusiasme dan semangat kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan SPBU Mayangkara Group diterapkannya pemberian keterampilan, motivasi kerja, kompensasi, dan promosi jabatan yang dapat mendorong seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan.

Pemberian Keterampilan Kinerja

Menurut (Nasihudin & Hariyadin, 2021) keterampilan adalah kelebihan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mampu menggunakan akal, ide, pikiran, dan kreativitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan, ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau lebih menguasai. Untuk menjadi seorang yang terampil dan memiliki keahlian di bidang tertentu, seseorang harus berlatih dan belajar dengan tekun untuk menguasai, memahami, dan mengaplikasikan bidang tersebut. Oleh karena itu, Mayangkara Group percaya untuk membekali karyawannya dengan keahlian melalui pelatihan yang dapat memberikan manfaat yang nyata bagi perusahaan dan masing-masing karyawan. Dalam strategi manajemen sumber daya manusia Mayangkara Group, terdapat berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Upaya Mayangkara Group untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain sebagai berikut

Keterampilan Teknis

SPBU Mayangkara Group memanfaatkan teknologi berupa pelatihan kebugaran jasmani, pelayanan prima dan pelatihan alat pemadam kebakaran (APKAR) untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pelatihan kebugaran jasmani, yang digunakan sebagai sarana untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, berupa pelatihan yang dilakukan oleh para purnawirawan TNI yang bertujuan untuk membangun kesabaran dan daya tahan tubuh saat melakukan aktivitas kerja di SPBU. Pelatihan pelayanan, yang diterapkan Mayangkara Group kepada para karyawannya, bertujuan untuk membekali mereka dengan kemampuan komunikasi yang baik, seperti bahasa tubuh dan etika komunikasi yang baik, sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan kepada pelanggan, termasuk memberikan kemudahan dan informasi yang mereka butuhkan serta menangani keluhan pelanggan dengan baik. Pelatihan pemadam kebakaran yang diberikan oleh Mayangkara Group merupakan bagian penting dalam memberikan keterampilan kepada karyawan karena risiko kebakaran di unit SPBU lebih besar karena sifat produk SPBU yang mudah

terbakar, dan karyawan diharuskan bereaksi dengan cepat terhadap insiden yang mungkin terjadi. Oleh karena itu, semua SPBU di bawah Mayangkara Group mendorong karyawan dan pelanggan untuk waspada terhadap masalah kebakaran. Hal ini dilakukan dengan sengaja untuk memastikan keselamatan karyawan dan pelanggan kami.

Keterampilan Non-Teknis

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di SPBU Mayangkara Group, Mayangkara Emotional and Spiritual Management Training (MESM) diselenggarakan. Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan Emotional Spirituality Quotient (ESQ) karyawan melalui pembinaan mental dan spiritual. Pelatihan ini dilakukan dari pukul 06:00 hingga 18:00, sesuai dengan kebutuhan perusahaan, untuk membantu karyawan yang memiliki pengetahuan agama yang baik agar dapat menguasai aspek-aspek spiritual seperti memimpin doa, pengajian harian, dan ritual keagamaan, serta didanai sepenuhnya oleh Mayangkara Group dari pihak konsumen.

Pelatihan MESM yang diselenggarakan oleh Mayangkara Foundation, salah satu departemen pendukung Mayangkara Group, mencakup penerapan kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Kecerdasan emosional (EQ) mengacu pada kemampuan untuk mengelola dan mengatur emosi seseorang, dan pelatihan ini diharapkan dapat membuat karyawan mampu mengatur emosi mereka ketika dihadapkan pada tantangan internal maupun eksternal, sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen, dan konsumen pun dapat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Mayangkara Group. Penerapan Kecerdasan Spiritual (SQ) atau yang dikenal juga dengan kecerdasan yang mengarah pada hubungan batin dengan Tuhan, melalui pelatihan ini menekankan pada hubungan antara manusia dengan Tuhan atas kecintaan terhadap Tuhan di dalam hati setiap orang dan penghayatan akan keberadaan-Nya, sehingga setiap karyawan SPBU dapat bertanggung jawab terhadap keimanannya karena jika dapat bertanggung jawab terhadap agamanya, maka dapat diharapkan akan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Pemberian Motivasi Kerja

Menurut (Hermawati & Sudiantini, 2022) Motivasi kerja merupakan suatu kondisi seseorang yang memiliki suatu keinginan dan dapat bertanggung jawab dalam bekerjanya maka agar kinerja yang dilakukan dapat mencapai tujuan perusahaan. Unit SPBU Mayangkara Group menerapkan pemberian motivasi kerja pada karyawan berupa pemberian semangat yang berwujud penyuluhan atau pembinaan mengenai kesadaran bahwa karyawan merupakan aspek penting dalam berjalannya sebuah perusahaan. Karyawan dalam perusahaan sebagai tenaga penggerak berjalannya perusahaan yang ditetapkan oleh kualitas kerja karyawan yang ada. Hanya karyawan yang memiliki kualitas serta kontribusi besar terhadap perusahaan yang dianggap layak untuk mendapatkan posisi dan fasilitas tertentu. Melalui pemberian kesadaran ini, diharapkan karyawan dapat terdorong untuk terus meningkatkan semangat dan etos kerjanya. Bentuk motivasi yang diberikan oleh Mayangkara Group mencakup aspek materiil maupun non-materiil, dengan tujuan untuk membangkitkan motivasi dari dalam diri karyawan, baik secara internal maupun personal dalam meningkatkan semangat dan antusias karyawan dalam bekerja.

Kompensasi

Menurut (Difa & Furyanah, 2022) reward adalah bentuk kompensasi yang memberikan penghargaan kepada individu dalam bentuk finansial maupun non-finansial atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di unit SPBU Mayangkara Group melalui reward dilakukan dengan memberikan berbagai bentuk penghargaan baik berupa materi maupun non materi. Reward diberikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan tetapi juga untuk meningkatkan motivasi,

loyalitas dan semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Bentuk-bentuk reward yang dipraktikkan oleh Mayangkara Group antara lain berupa gaji, bonus, fasilitas kerja, umroh, beasiswa untuk anak karyawan, santunan untuk keluarga karyawan yang meninggal dunia, dan unit koperasi khusus karyawan.

Mayangkara Group sangat memperhatikan gaji karena gaji yang dibayarkan kepada karyawan merupakan salah satu bentuk penghargaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Standar gaji yang diterapkan Mayangkara Group kepada karyawan SPBU adalah standar upah minimum regional (UMR) di Kabupaten Blita, yaitu Rp 1.400.000 per bulan, atau rata-rata gaji per bulan yang diterima karyawan SPBU berkisar antara Rp 1.400.000 hingga Rp 2.000.000, tergantung dari intensitas jumlah ketidakhadiran.

Selain gaji, Mayangkara Group juga memberikan bonus kepada karyawan yang berkinerja baik, terutama dalam hal pelayanan pelanggan, kerapian, kebersihan, dan ketepatan dalam menghadapi pelanggan. Bonus ini diberikan sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan yang telah menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan dengan membantu Mayangkara Group dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan.

Pakaian kerja, tempat ibadah, peralatan dan perlengkapan, serta fasilitas tempat kerja yang disediakan Mayangkara Group kepada karyawannya merupakan bagian dari dukungannya terhadap kenyamanan dan kesejahteraan karyawan selama bekerja.

Salah satu penghargaan yang diberikan Mayangkara Group kepada karyawannya adalah Bonus Umroh, yang tersedia bagi seluruh karyawan yang beragama Islam. Bonus Umroh yang dibayarkan kepada karyawan berupa uang pesangon serta akomodasi perjalanan dan kepulangan. Mayangkara Group memberangkatkan 22 karyawan untuk beribadah umrah setiap tahunnya dengan syarat tidak melakukan pelanggaran selama dua tahun bekerja di perusahaan.

Selain itu, Mayangkara Group tidak hanya memberikan penghargaan kepada karyawan langsung, tetapi juga kepada keluarga karyawan untuk mendukung kesejahteraan mereka. Kompensasi tersebut berupa pemberian beasiswa dalam bentuk tunjangan tunai kepada anak-anak karyawan, dengan besaran Rp500.000 untuk siswa sekolah dasar, Rp750.000 untuk siswa sekolah menengah pertama, dan Rp1 juta untuk siswa sekolah menengah atas. Pemberian santunan tunai ini diberikan setahun sekali. Diharapkan hal ini dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, dan tunjangan ini dapat meringankan beban mereka, sehingga mereka dapat lebih fokus dalam bekerja dan mendapatkan kepuasan batin bagi diri sendiri dan keluarga.

Mayangkara Group juga melakukan pemberian kompensasi berikutnya berupa santunan kepada keluarga yang meninggal. Santunan menjadi hal yang wajib diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang sedang mengalami kesulitan maupun kesusahan. Mayangkara Group memberikan santunan berupa materi maupun non-materi kepada keluarga karyawan jika ada keluarga ada yang meninggal dikarenakan setiap karyawan di perusahaan dianggap keluarga. Sehingga karyawan merasa mendapatkan perhatian oleh perusahaan, karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan ketenangan batiniah sebagai bentuk kepedulian dan solidaritas perusahaan.

Dalam strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan bukan hanya berupa materi maupun non-materi tetapi perusahaan juga bisa membantu meringankan beban karyawan. Mayangkara Group menyediakan unit koperasi, melalui adanya unit koperasi Mayangkara Arta yang diadakan perusahaan diharapkan mempermudah karyawan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Tersedianya koperasi internal yang disediakan perusahaan mempermudah karyawan dalam memenuhi kebutuhan pokok dan keperluan lainnya dengan sistem cicilan yang ringan.

Promosi Jabatan

Menurut (Hasibuan, 2021) promosi adalah perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi dengan wewenang tanggung jawab yang semakin besar dan disertai dengan tugas, hak, status, dan penghasilan yang semakin besar pula dari sebelumnya. Promosi jabatan dilakukan oleh departemen SPBU Mayangkara Group untuk mencari karyawan yang berprestasi dan berkualitas untuk mengisi posisi yang telah kosong. Mayangkara Group mempromosikan karyawan berdasarkan kinerjanya, bukan berdasarkan berapa lama karyawan tersebut telah bergabung dengan perusahaan, sehingga karyawan yang telah lama bergabung dengan perusahaan namun tidak memiliki kinerja yang baik tidak akan dipromosikan.

Divisi SPBU Mayangkara Group menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan, mulai dari memberikan keterampilan, memotivasi kerja, memberikan penghargaan, dan mempromosikan. Strategi pengelolaan sumber daya manusia tersebut diharapkan tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga membangun karakter karyawan yang bertanggung jawab dan berintegritas tinggi, yang akan meningkatkan kinerja individu dan Divisi SPBU Mayangkara Group secara keseluruhan.

Hambatan Yang Dihadapi Oleh Mayangkara Group Dalam Menerapkan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Unit SPBU Mayangkara Group Kota Blitar

Dalam implementasi strateginya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian keterampilan dan motivasi kerja, Mayangkara Group menghadapi beberapa kendala yang mempengaruhi efektifitas program di divisi SPBU Mayangkara Group di Kota Blita. Secara spesifik, kendala yang dihadapi oleh Mayangkara Group dalam memberikan keterampilan dan motivasi kerja kepada karyawan di divisi SPBU Mayangkara Group adalah pada kegiatan pelatihan karyawan. Selain itu, sulit bagi pimpinan untuk mengukur komitmen karyawan karena karyawan tidak mau menjelaskan kepada pimpinan. Ketertarikan pemimpin terhadap karyawannya ditunjukkan melalui komunikasi secara langsung.

Dengan penjelasan tersebut, dapat dijelaskan bahwa kendala yang dihadapi Mayangkara Group dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian keterampilan dan motivasi kerja adalah pemberian keterampilan melalui pelatihan dan sulitnya pimpinan menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif. Dalam pemberian keterampilan melalui pelatihan, karyawan yang belum mengikuti pelatihan tidak diperkenankan untuk mengikuti pelatihan lanjutan kecuali mendapat surat dari pimpinan pusat. Oleh karena itu, pimpinan menghadapi kesulitan dalam menentukan alat motivasi yang tepat dan efektif. Karena karyawan memiliki latar belakang, kebutuhan, dan karakteristik yang berbeda-beda, maka tidak semua bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan dapat sepenuhnya menjangkau atau memenuhi harapan individu. Meskipun alat motivasi yang diterapkan oleh Mayangkara Group dinilai sudah cukup efektif, namun belum tentu karyawan merasa puas dengan sistem yang diterapkan oleh perusahaan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja dan tingkat turnover yang cukup tinggi, yang dibuktikan dengan data karyawan yang masuk dan keluar dari perusahaan selama beberapa tahun terakhir.

Hambatan lainnya yang tidak kalah penting adalah komunikasi yang kurang terbuka antara pimpinan dan karyawan, terutama dalam hal penyampaian aspirasi, keluhan, atau harapan dari pihak karyawan. Karyawan yang merasa enggan atau tidak nyaman untuk menyampaikan kebutuhan mereka secara langsung, sehingga pimpinan kesulitan memahami keinginan nyata dari setiap individu. Selain itu untuk dapat memahami kemauan karyawan pimpinan berkomunikasi langsung dengan karyawan mengenai kepuasan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan dan lebih meningkatkan kedisiplinan

khususnya bidang pelayanan serta perusahaan akan lebih lagi dalam mengutamakan sistem pelayanan yang baik. Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, Mayangkara Group berupaya melakukan evaluasi rutin terhadap program pelatihan dan sistem motivasi yang ada, serta mendorong komunikasi yang lebih efektif dan personal antara pimpinan dan karyawan. Dengan strategi ini, perusahaan berharap mampu meningkatkan partisipasi karyawan dalam setiap program pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan

SIMPULAN

Strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh SPBU Mayangkara Group Kota Blitar secara umum telah berjalan dengan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Strategi tersebut mencakup berbagai aspek penting, seperti pemberian motivasi baik secara materiil maupun non-materiil, pelatihan keterampilan teknis dan non-teknis, sistem kompensasi yang adil dan transparan, serta promosi jabatan yang berbasis pada prestasi kerja. Pemberian motivasi dilakukan dalam bentuk gaji, bonus, fasilitas kerja, hingga program umrah dan beasiswa anak karyawan, yang secara signifikan mampu meningkatkan semangat dan loyalitas kerja. Di sisi lain, pelatihan yang diberikan mencakup aspek pelayanan prima, ketahanan fisik, penguasaan alat pemadam kebakaran (APKAR), serta pembinaan spiritual melalui program Manajemen Emosional dan Spiritual Mayangkara (MESM). Seluruh strategi tersebut dirancang tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tetapi juga membentuk karakter dan integritas mereka dalam menjalankan tugas.

Selain itu, pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia tersebut tidak lepas dari kendala, seperti keterbatasan partisipasi dalam pelatihan, tantangan dalam menentukan bentuk motivasi yang tepat, serta kurangnya komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan. Kendala-kendala tersebut menjadi catatan penting bagi perusahaan untuk terus melakukan evaluasi dan pendekatan yang lebih personal terhadap kebutuhan individu karyawan. Dengan mengatasi hambatan tersebut dan menguatkan strategi yang telah ada, unit SPBU Mayangkara Group diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja karyawannya secara berkelanjutan dan menjadi contoh praktik manajemen sumber daya manusia yang profesional dan berbasis nilai-nilai spiritual.

Referensi:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- As'ad, A., Junaidin, J., Syarifuddin, S., Herison, R., & Syukur, A. (2024). The Impact of Cross-Cultural Management on Global Collaboration and Performance. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 4(2), 30-42.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). *Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan*. 3.
- Avissa, C. N., Hamdani, I., & Arif, S. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 115-128. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.650>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. Windina Bakti Persada. Bandung.

- Difa, Y. I., & Furyanah, A. (2022). *Analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan dwi mulia cuttindo tangerang*. 17(1), 70-84.
- Kristya Damayanti, et.al. (2022). *Pemberian Pelatihan dan Motivasi dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Kader di Desa*. 8(1), 25-35.
- Hasibuan, M. S. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. Revisi). Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hermawati, D., & Sudiantini, D. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan*. 11(November), 518-533.
- Nasihudin, N., & Hariyadin, H. (2021). *Pengembangan Keterampilan dalam Pembelajaran*. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(04), 733-743. <https://doi.org/10.59141/japendi.v2i04.150>
- Panjaitan, G. E., Asmadi, I., & Lestari, T. (2023). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Lestari Bumi Abadi*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(4), 376-386.
- Pratama, T. P., & As' ad, A. (2025). *Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Makassar*. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1166-1177.
- Reskiana, R., As' ad, A., & Amra, W. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar*. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(1), 47-56.
- Tampubolon, H. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Papas Sinar Sinanti. Depok Timur.