

**SKRIPSI**  
**ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA**  
**UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA PT. BALI**  
**KULINA UTAMA**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Disusun untuk melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan**  
**Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis**  
**Politeknik Negeri Bali**

**Oleh :**  
**NI WAYAN MEDIYANTI**  
**NIM: 2015744027**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**  
**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**  
**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2024**

**SKRIPSI**  
**ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA**  
**UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA PT. BALI**  
**KULINA UTAMA**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Disusun untuk melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan**  
**Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis**  
**Politeknik Negeri Bali**

**Oleh :**  
**NI WAYAN MEDIYANTI**  
**NIM: 2015744027**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**  
**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**  
**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**202**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia  
Sebagai Upaya untuk Meningkatkan Kinerja  
Pegawai Pada PT Bali Kulina Utama
2. Penulis
  - a. Nama : Ni Wayan Mediyanti
  - b. NIM : 2015744027
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 11 Juli 2024

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
I Made Widiantara, S.Psi., M.Si  
NIP. 197902182003121002

  
Drs. I Ketut Yasa, MM  
NIP. 196102271990031001

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

*Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pt. Bali Kulina Utama*

Oleh:

NI WAYAN MEDIYANTI  
NIM: 2015744027

Disahkan:

Ketua Penguji



I Made Widiantara, S.Psi, M.Si  
NIP. 197902182003121002

Penguji I



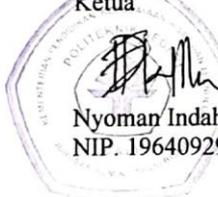
Drs. I Ketut Pasek, M.AB.  
NIP. 195909201989031000

Penguji II



Putu Sandra Putri Astariani, S.S.M.Hum  
NIP.0008089701

Mengetahui  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Ketua

Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D.  
NIP. 196409291990032003

Badung, 21 Agustus 2024  
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional  
Ketua



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.  
NIP. 197612032008122001

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

” Jangan samakan pencapaianmu dengan orang lain, karena setiap orang memiliki proses yang berbeda-beda. Fokuslah pada dirimu, tujuanmu dan kebahagiaanmu”

-Mediyanti-

“Tiada yang sulit jika Hyang Widhi memudahkan. Tiada yang berat jika Hyang Widhi meringankan. Tiada yang mampu melawan jika Hyang Widhi berkehendak”

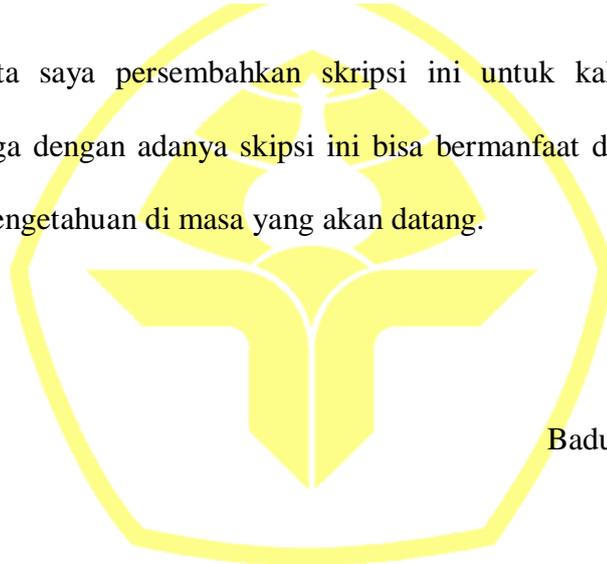
-unknow-

Rasa syukur dari hati saya panjatkan kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa atas segala karunia yang telah diberikan kepada saya, sehingga saya dapat sabar dan tegar dalam menyelesaikan skripsi saya yang berjudul “Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT. Bali Kulina Utama”. Dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis banyak dibantu, dibimbing serta didukung oleh banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis sangat ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar -  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
besarnya kepada:

1. Untuk Ibu (Ni Nyoman Widiasih) dan Bapak (I Nengah Darmawan) yang selalu memberikan pelukan hangat ketika saya sedang berputus asa serta memberikan tempat untuk saya berkeluh kesah dan selalu memberikan semangat serta dukungan baik secara financial maupun non financial.

2. Kepada sahabat saya, terima kasih karena selalu memberikan motivasi, dukungan, semangat dan membantu memberikan informasi terkait dengan pengumuman skripsi.
3. Kepada teman dekat saya, saya ucapkan terimakasih banyak karena selalu ada untuk saya, selalu mendengarkan keluh kesah saya selama proses penyusunan skripsi ini, meluangkan waktu untuk mengajak saya jalan-jalan dan memberikan semangat serta dukungannya sehingga saya bisa semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk kalian semua yang membaca. Semoga dengan adanya skripsi ini bisa bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.



Badung, 12 Juli 2024

Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Wayan Mediyanti

NIM : 2015744027

Prodi/Jurusan : Administrasi Bisnis / Manajemen Bisnis Internasional

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pt. Bali Kulina Utama”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 12 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Ni Wayan Mediyanti  
NIM 2025744027

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan kualitas sumber daya manusia dan upaya-upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui kinerja pegawai. Penelitian ini menggunkan dua sumber data yaitu data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Data wawancara didapatkan dari dua orang narasumber yaitu HRD. Teknik analisis data yaitu Pengumpulan data, Reduksi data, Penyajian data dan Penarikan Kesimpulan. Dengan hasil penelitian usia rata-rata pegawai memiliki usia sekitar 20-50 tahun, dan usia terbanyak berada pada rentang 30-35 tahun dengan persentase 28,9%, dimana pada usia ini pikiran sudah terbilang matang dalam bekerja. Pegawai PT Bali Kulina Utama paling banyak dari lulusan SMA/K dan paling sedikit pada lulusan SMP. Dan rata-rata kompetensi yang dimiliki karyawan PT Bali Kulina Utama dengan bidang pekerjaannya kurang sesuai. Standar penghasilan pada PT Bali Kulina Utama setara dengan UMK Badung dan selain gaji pokok juga mendapatkan fasilitas tunjangan uang makan, BPJS tenaga kerja dan BPJS kesehatan, uang lembur, serta insentif. Sedangkan Upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia pada PT Bali Kulina yaitu melakukan Rekrutmen dan Seleksi yang Tepat, Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan, Penggunaan Teknologi, Program Pengembangan Karyawan, Budaya Kerja yang Mendukung Pengembangan, Kompensasi dan Penghargaan, Penilaian Kinerja dan Umpan Balik, serta Monitoring dan Evaluasi.

**Kata kunci : kualitas sumber daya manusia, peningkatan kinerja, kinerja pegawai**

POLITEKNIK NEGERI BALI

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to elucidate the quality of human resources and efforts to enhance human resource quality through employee performance. This study uses two sources of data primary and secondary data. Data was collected by means of observation, interviews and documentation. The data analysis method used in this research is descriptive qualitative. Interview data were obtained from human resource development informants. Data analysis techniques involved data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The research findings indicate that the average age of employees is approximately 20-50 years, with the majority falling within the 30-35 years age range, accounting for 28.9%. At this age, employees' minds are considered mature for work. Most employees at PT Bali Kulina Utama graduated from high school and fewer from junior high school. The average competency level of employees in their respective fields at PT Bali Kulina Utama is considered inadequate. The income standards at PT Bali Kulina Utama are equivalent to the regional minimum wage of Badung, and in addition to the base salary, employees receive benefits such as meal allowances, employment insurance, health insurance, overtime pay, and incentives. Efforts to improve human resource quality at PT Bali Kulina include precise Recruitment and Selection, Continuous Education and Training, Technology Utilization, Employee Development Programs, Supportive Work Culture for Development, Compensation and Rewards, Performance Evaluation and Feedback, as well as Monitoring and Evaluation.*

**Keywords:** *human resource quality, performance improvement, employee performance*

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## PRAKARTA

Om Swastyastu,

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat menyelesaikan pendidikan di Politeknik Negeri Bali Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional dengan judul penelitian **“Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT. Bali Kulina Utama”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis menemukan beberapa hambatan dan kesulitan. Tetapi, penulis mendapatkan motivasi, dukungan dan dorongan serta bantuan dari berbagai pihak sehingga hambatan dan kesulitan tersebut dapat diatasi. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom, selaku Direktur Utama Politeknik Negeri Bali yang memberikan kesempatan penulis untuk belajar di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali dan Ibu Ketut Vini Elfora, SE,M.M selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis

Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis yang senantiasa memberikan arahan dan informasi mengenai perkuliahan khususnya skripsi bagi mahasiswa.

3. Bapak I Made Widiantara, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing I, yang telah membimbing, memberikan saran dan masukan serta motivasi dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Bapak Drs. I Ketut Yasa, MM. selaku dosen pembimbing II, yang telah membimbing, memberikan saran dan masukan serta motivasi dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan pengajaran mata kuliah dari semester I sampai dengan semester VIII, serta seluruh staf Jurusan Administrasi Bisnis yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
6. Ibu Sarita Sanowi, selaku GM (*General Manager*) di PT Bali Kulina Utama yang telah memberikan izin tempat untuk saya melaksanakan PKL selama 6 bulan di PT Bali Kulina Utama. Saya ucapkan banyak terimakasih untuk Ibu, atas kesempatan dan pengalaman yang telah diberikan selama PKL dan memberikan izin untuk saya mencari data terkait penelitian dengan objek pegawai dari PT Bali Kulina Utama.
7. Bapak Hendra Hudian dan Bapak I Made Dharma Wijaya, selaku *Human Resource Development (HRD)* yang telah memberikan dan mengizinkan saya untuk mengumpulkan data – data sebagai bahan

penelitian pada PT Bali Kulina Utama. Saya ucapkan terimakasih banyak atas bimbingan dan arahnya selama saya melaksanakan PKL dan saya ucapkan terimakasih karena telah memberikan saya kesempatan untuk bergabung dan sebagai salah satu bagian dari PT Bali Kulina Utama.

8. Seluruh staff dan pegawai PT Bali Kulina Utama yang telah menerima dengan baik, membimbing, memberikan tuntunan dan membantu penulis selama kegiatan PKL. Serta memberikan banyak motivasi dan masukan untuk penyelesaian skripsi ini dan memberikan banyak pengalaman dan pelajaran tentang dunia kerja.
9. Ibu dan Bapak saya yang selalu banyak membantu, meberikan semangat, memberikan dukungan, motivasi dan doa untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada sahabat saya, terima kasih karena selalu memberikan motivasi, dukungan, semangat dan membantu memberikan informasi terkait dengan pengumuman skripsi. Rasa syukur saya memiliki teman yang selalu bisa meluangkan waktu untuk menanyakan keadaan saya selama penyusunan skripsi ini serta mendengarkan segala keluh kesah saya. Serta kepada teman-teman kelas 8B MBI yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu memberikan informasi-informasi penting terkait dengan perkuliahan.

Penulis menyadari keterbatasan dalam skripsi ini jauh dari kata sempurna, mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh

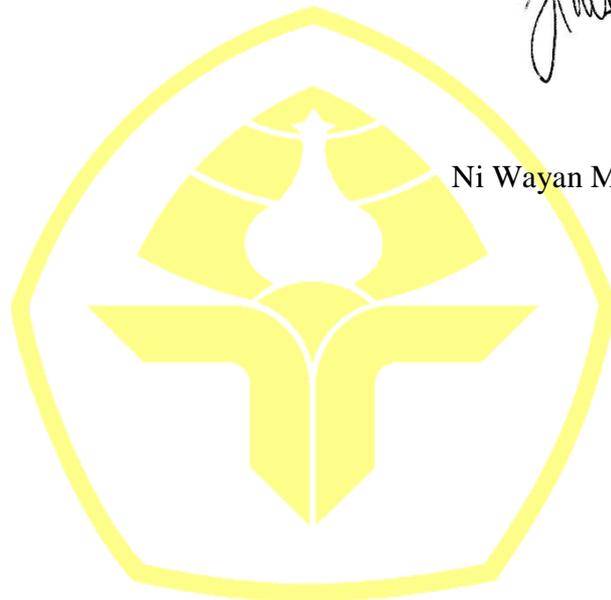
karena itu, besar harapan penulis kepada pembaca berkenan untuk memberikan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Om Santih, Santih, Santih Om

Badung, 12 Juli 2024



Penulis,  
Ni Wayan Mediyanti

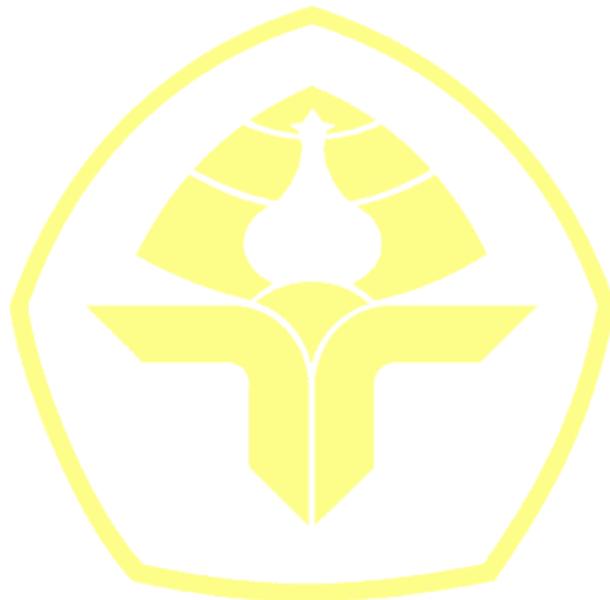


JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR ISI

<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKIRPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>PRAKARTA .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>18</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>18</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>18</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>23</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian.....</b>	<b>24</b>
<b>1.4 Kontribusi Hasil Penelitian .....</b>	<b>24</b>
<b>1.5 Sistematika Penulisan .....</b>	<b>25</b>
<b>BAB V.....</b>	<b>27</b>
<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>27</b>
<b>5.1 Simpulan .....</b>	<b>27</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>28</b>
<b>5.2.1 Saran Teoritis .....</b>	<b>28</b>
<b>5.2.2 Saran Praktis .....</b>	<b>29</b>

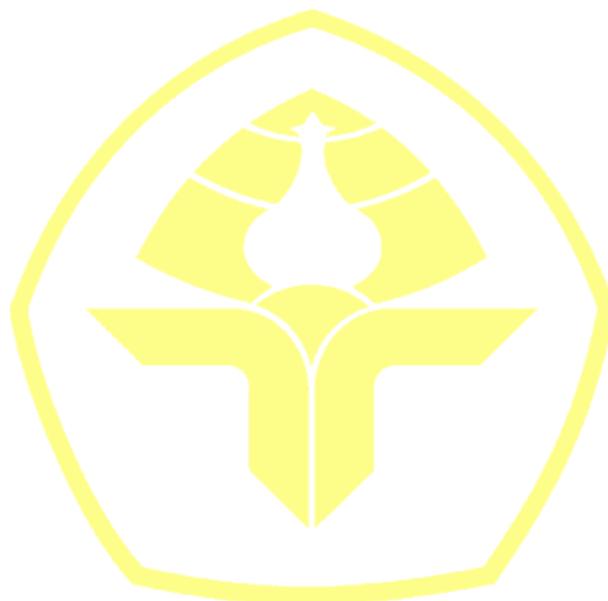
**DAFTAR PUSTAKA..... 30**



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1 Data Jumlah Pegawai PT. Bali Kulina Utama .....</b>	<b>20</b>
<b>Tabel 1. 2 Tingkat Pendidikan Pegawai PT. Bali Kulina Utama .....</b>	<b>22</b>
<b>Tabel 1. 3 Tingkat Penghasilan Pegawai PT. Bali Kulina Utama .....</b>	<b>22</b>



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

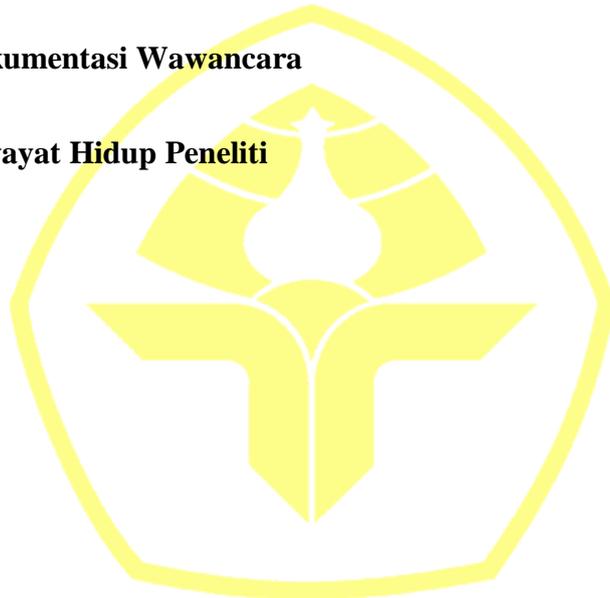
## **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran 1 Form Bimbingan**

**Lampiran 2 Hasil Wawancara**

**Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara**

**Lampiran 4 Riwayat Hidup Peneliti**



**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan adalah tempat berlangsungnya kegiatan produksi dan berkumpulnya seluruh unsur produksi barang dan jasa. Dalam era globalisasi, persaingan bisnis semakin ketat dan perusahaan dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus dilakukan secara terencana, efektif dan efisien dengan tujuan yang telah ditetapkan. Suatu perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik jika tidak memiliki manajemen yang baik, terutama manajemen personalia. Dalam manajemen personalia, manusia merupakan unsur terpenting yang harus ada dalam suatu perusahaan karena manusia merupakan unsur yang dapat memberikan keunggulan karena mempunyai bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi.

Potensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. Meskipun teknologi sudah sangat berkembang, penyebaran informasi menjadi lebih mudah dan cepat, tapi tanpa adanya peran sumber daya manusia maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam membentuk integritas dan mewujudkan visi dan misi perusahaan itu. Oleh karena itu, agar

suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya maka diperlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem dapat berjalan dengan baik sebagai mana mestinya.

Menurut Sutrisno (2011:4) sumber daya manusia diartikan sebagai “sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi”. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat diperlukan bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang berperan aktif dalam proses pengelolaan dan pengambilan keputusan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang baik diperoleh dari karyawan yang memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya, memiliki tanggung jawab, wewenang, mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya dengan keahliannya, memiliki sikap yang produktif, inovatif, bersedia bekerja sama dengan orang lain dan dapat diandalkan.

Kualitas sumber daya manusia menurut Ruky (2002:57) adalah tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia mengacu pada hal-hal berikut:

1. Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang berfokus pada daya pikir dan ilmu pengetahuan yang luas.
2. Keterampilan, kemampuan dan penguasaan teknis operasional pada bidang tertentu.
3. Abilities yaitu kemampuan dari kompetensi-kompetensi yang dimiliki seorang pegawai seperti loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Kualitas sumber daya manusia selalu erat kaitannya dengan profesionalisme kerja. Maka, sebuah kualitas kerja dilibatkan dalam konteks kerja dengan profesi seseorang. Oleh karenanya, wajar apabila tenaga kerja profesional diharapkan mampu untuk menghasilkan sumber daya yang unggul. Kualitas sumber daya manusia menyangkut pada dua aspek seperti

aspek fisik yaitu kesehatan dan gizi para pekerja dan non fisik yang menyangkut pada kemampuan kerja, kemampuan berpikir, dan keterampilan lainnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai dampak yang sangat besar bagi perusahaan, hal ini dikarenakan semakin baik sumber daya manusia suatu perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan tersebut, dan sebaliknya semakin rendah kualitas mutu sumber daya manusia suatu perusahaan maka kinerja perusahaan akan menurun dan pada akhirnya perusahaan tidak berjalan dengan baik. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Seperti halnya salah satu perusahaan distribusi di Bali yaitu PT. Bali Kulina Utama membutuhkan pegawai yang berkualitas dan berkompeten untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan.

PT. Bali Kulina Utama merupakan salah satu cabang PT. Indoguna Utama yang bergerak dibidang distributor daging dan bahan makanan import. PT. Bali kulina Utama terletak di Jalan Raya Kampus Udayana No. 88, Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung. PT. Bali Kulina Utama melayani berbagai aktivitas pengiriman serta pemasok bahan makanan import dalam skala besar. Permasalahan yang terjadi di PT. Bali Kulina Utama yang dijelaskan diatas, yaitu kinerja pegawai yang kiranya perlu ditingkatkan, tetapi Kualitas SDM pada perusahaan juga harus diperhatikan.

Permasalahan di lapangan pada bagian kualitas SDM yaitu masih banyak pegawai yang belum memiliki keterampilan, keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan atau bidang pekerjaan. Salah satu indikasi rendahnya kualitas sumber daya manusia pada perusahaan yaitu pelatihan, pengalaman kerja dibidang terkait dan *background* pendidikan. Oleh sebab itu, penulis menyajikan data karyawan dan berikut merupakan data jumlah pegawai pada PT Bali Kulina Utama sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Data Jumlah Pegawai PT. Bali Kulina Utama**

No	Devisi	Jumlah Pegawai	Jenis Kelamin		Usia (Tahun)
			L	P	
1	HRD/GA	2	2	-	35-50
2	Sales	9	4	5	36-50
3	Admin Sales	7	-	9	20-45
4	Merchandise (Md)	3	-	3	24-29
5	Purchasing	1	-	1	44
6	Accounting	12	5	7	24-45
7	Collector	4	4	-	27-40
8	IT	1	1	-	35
9	Admin Gudang	7	4	1	24-45
10	Staff Gudang Frozen	10	10	-	24-50
11	Staff Gudang Dry	9	9	-	20-45
12	Butcher	4	4	-	40-50
13	Driver	20	20	-	35-45
14	Porter	24	24	-	23-45
15	Delevery Motor	2	2	-	30-44
16	Cleaning Servis / Gardenner	6	4	2	26-45
17	Security	6	6	-	50
18	Engineering	1	1	-	50
<b>JUMLAH</b>		<b>128</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	

*Sumber: Arsip PT. Bali Kulina Utama (2024)*

Dari data jumlah pegawai pada tabel diatas, masih banyak terdapat pegawai yang belum memiliki pengalaman, keterampilan terkait dengan bidang masing-masing pekerjaan dan tingkat pendidikan yang masih dapat ditingkatkan. Data tingkat pendidikan dari pegawai PT. Bali Kulina Utama, disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 1. 2 Tingkat Pendidikan Pegawai PT. Bali Kulina Utama**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (org)
1	S1	6
2	Diploma	11
3	SLTA/SMA/SMK	106
4	SLTP/SMP	5
<b>TOTAL</b>		<b>128</b>

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa pegawai pada perusahaan PT. Bali Kulina Utama memiliki berbagai macam latar belakang pendidikan yang telah di tempuh mulai dari tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma, dan Strata 1 (S1). Dan dari data pegawai PT Bali Kulina Utama yang memiliki umur dan pendidikan yang bervariasi, maka dari penghasilan dari pegawai pun bervariasi juga dimulai dari Rp. 1.000.000 sampai dengan > Rp. 5.000.000, disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1. 3 Tingkat Penghasilan Pegawai PT. Bali Kulina Utama**

No	Tingkat Penghasilan	Jumlah (org)
1	Rp 1,8 – 2 juta	21
2	Rp 2 – 3 juta	53
3	Rp 3- 4 juta	33
4	Rp 4 – 5 juta	13
5	> Rp 5 juta	8
<b>TOTAL</b>		<b>128</b>

Dari observasi yang peneliti lakukan selama 6 bulan menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian ini karena penulis berpikir bahwa suatu perusahaan akan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas demi kelancaran perusahaan untuk mencapai tujuan khususnya pada PT. Bali Kulina Utama. Hal ini ditunjukkan dengan adanya karyawan yang tidak memiliki kemampuan serta pengalaman pada bidang terkait serta

kurangnya disiplin dan profesional dalam bekerja, sehingga hal tersebut perlu ditingkatkan lagi untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan untuk meningkatkan kinerja para pegawai perusahaan. Banyaknya pegawai PT Bali Kulina Utama yang tidak memiliki *background* pendidikan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya, sehingga perusahaan perlu untuk memberikan pelatihan kepada para pegawai terkait dengan bidang pekerjaannya. Hal ini diharapkan menjadi pedoman perusahaan agar pegawai memajukan kualitas dirinya, menumbuhkan jiwa profesionalisme dan mau belajar akan hal-hal baru guna untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penelitian ini akan melakukan pengujian terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT. Bali Kulina Utama dan berfokus kepada kualitas sumber daya manusia.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana kualitas sumber daya manusia yang ada pada PT. Bali Kulina Utama?
2. Bagaimana upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui kinerja pegawai pada PT. Bali Kulina Utama?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia yang ada pada PT. Bali Kulina Utama
2. Untuk mengetahui upaya-upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui kinerja pegawai pada PT. Bali Kulina Utama

### 1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan agar dapat berguna dan bermanfaat untuk banyak pihak pada masa mendatang. Adapun kontribusi yang sangat diharapkan dari penelitian ini yaitu:

#### 1.4.1 Kontribusi Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat terutama pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terkait dengan kualitas sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai. Serta diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi untuk penelitian selanjutnya.

#### 1.4.2 Kontribusi Praktis

##### a. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa dapat menerapkan dan mengaplikasikan teori-teori maupun praktek yang didapatkan selama masa kuliah. Selain itu, diharapkan untuk dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi baru khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

##### b. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan saran bagi PT Bali Kulina Utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Sehingga di masa mendatang PT Bali Kulina Utama dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tinjauan pustaka terkait dengan topik pembahasan penelitian yang ingin ditelaah lebih mendalam. Bab ini juga berisikan teori berupa pengertian dan definisi yang diambil dari beberapa sumber yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian. Serta, dalam bab ini juga memuat beberapa hasil dari penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran teoritis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

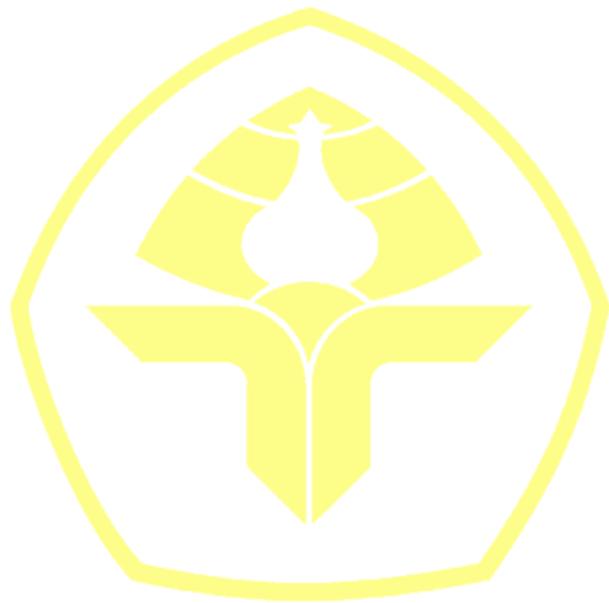
Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, yang meliputi tempat penelitian, objek penelitian, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi pembahasan mengenai penelitian yang dilakukan, meliputi gambaran umum perusahaan serta hasil analisis dan pembahasan penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran untuk perusahaan yang nantinya bisa dijadikan pertimbangan untuk digunakan oleh perusahaan.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa:

- 1) Kualitas sumber daya manusia pada PT Bali Kulina Utama jika dilihat dari segi usia dimana sebagian besar usia karyawan pada rentang 31-35 tahun yang terbilang cukup produktif untuk bekerja dan paaling sedikit pada rentang usia 20-25 tahun dan karyawan laki-laki berjumlah lebih banyak dibandingkan dengan karyawan perempuan. Karyawan PT Bali Kulina Utama paling banyak dari lulusan SMA/K dan paling sedikit pada lulusan SMP. Rata-rata kompetensi yang dimiliki karyawan PT Bali Kulina Utama dengan bidang pekerjaannya kurang sesuai. Adapun beberapa kriteria kompetensi yang berada dikategori menonjol atau produktif yang dapat menunjang kinerja pegawai, seperti: ketrampilan komunikasi, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, kemampuan beradaptasi, manajemen waktu, kemampuan berkolaborasi, ketrampilan teknis, pengelolaan tim, etika kerja tinggi. Dan standar penghasilan pada PT Bali Kulina Utama setara dengan UMK Badung bagi karyawan tetap, bagi karyawan baru atau training berkisar antara Rp 1,8 juta hingga Rp 2,3 juta.

Gaji paling banyak diterima oleh karyawan ada pada rentang Rp 2-3 juta dan paling sedikit pada rentang > Rp 5 juta. Selain gaji karyawan juga mendapatkan fasilitas tunjangan uang makan, BPJS tenaga kerja dan BPJS kesehatan, uang lembur, serta insentif.

- 2) Upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia pada PT Bali Kulina terdapat beberapa opsi kegiatan seperti: Rekrutmen dan Seleksi yang Tepat, Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan, Penggunaan Teknologi, Program Pengembangan Karyawan, Budaya Kerja yang Mendukung Pengembangan, Kompensasi dan Penghargaan, Penilaian Kinerja dan Umpan Balik, serta Monitoring dan Evaluasi.

Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan metode penelitian yang terfokus pada metode penelitian kualitatif dan tempat penelitian hanya pada lingkup satu perusahaan, sehingga dalam memperoleh data dan temuan-temuan cukup terbatas dan hasil penelitian pun terbatas untuk satu lingkup perusahaan.

## **1.2 Saran**

### **1.2.1 Saran Teoritis**

Adanya keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan hasil yang lebih nyata. Lokasi penelitian juga dapat diperluas lagi, dengan menggunakan beberapa perusahaan pada bidang industri yang sama.

### 1.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat penulis berikan bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

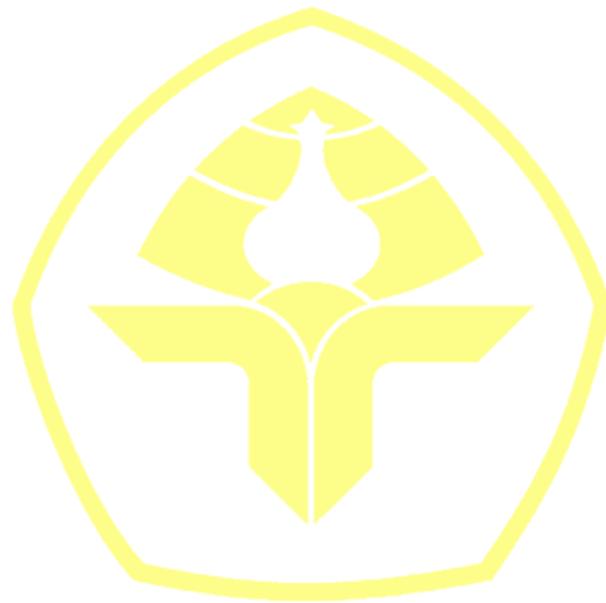
- 1) Dari beberapa upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada pada PT Bali Kulina Utama, alangkah baiknya lebih berfokus pada proses rekrutmen. Dimana proses ini merupakan awal mula perusahaan dalam memperoleh sumber daya manusia, sehingga persyaratan yang dibuat sebaiknya diperketat dan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan, serta memiliki sikap dan etika yang kompeten.
- 2) Bagi karyawan yang memang sudah bekerja saat ini, akan tetapi dirasa kurang kompeten dalam melakoni pekerjaannya. PT Bali Kulina dapat mengadakan program pelatihan terhadap karyawan-karyawan tersebut. Terutama terkait pengembangan IT (pemrograman, desain, pengoperasian software pengolah data, dan keterampilan teknis lainnya) yang disesuaikan dengan minat dan kebutuhan pegawai di masing-masing divisi.
- 3) PT Bali Kulina agar lebih memperhatikan budaya kerja pada masing-masing divisi dengan tujuan untuk menjaga hubungan baik antar karyawan, sehingga segala kesenjangan-kesenjangan yang ada dapat diminimalisir.
- 4) Perusahaan dapat memberikan penghargaan atau kompensasi yang lebih terhadap karyawan yang dirasa telah loyalitas dalam bekerja. Hal ini bertujuan untuk memotivasi para karyawan lain agar lebih produktif dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alit Witsqa Fazrin, S. A. (2022). Analisis kualitas sumber daya manusia sebagai pendukung peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT MNC Sekuritas. *Jurnal Ilmiah Mutidisiplin*, 2829-6321.
- Fadly, H. (2024). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan CV. Segar Manis . *Economic and Business Management International Journal*, 2715-3681.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., Nurhadi, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, Vol. 6, No. 1, Hal. 202-212.
- Hidayat, T., Tanjung, H., Juliandi, A. (2021). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 17, No. 2, Hal. 189-206
- Manurung, D. A. (2023). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Di Kantor Camat Dumai Timur Kabupaten Dumai. *Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul*, Vol. 3, No. 2.
- Rismanto Runda, Muthalib, A. A. ., & Sabilalo, M. A. . (2024). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. *JISEF : Journal Of International Sharia Economics And Financial*, 3(01), 01–21.
- Agustina Anсадanti Premisari, S. E. (2022). Strategi Manajemen SDM Pada Department Procurement Warehouse PT Semen Baturaja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”. *JIM : Journal Of International Management*, 1 (1) 19-30.
- Deddy Novie Citra Arta, F. L. (2022). “Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan”. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 4(1) : 162-168 .
- Sapariah. (2023). Analisis Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Pada PT.Mulia Bhakti Kahuripan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah*. Hal. 1-19.
- Sela Imelda, M. Y. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan”. *ESCAF 1st*.

Sugiyono, P. D. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Wirawan, K. E., Bagia, I. W., Susila, G. P. A. J. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5, No. 1, Hal. 60-67.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI