

Analisis Desain Pengorganisasian Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi A PT. Asam Jawa

Friska Anggraini Barus(1), Febriana Roosmawati(2), Andri Agasyah Hasibuan(3), Bethran Posman R. Siahaan(4), Bintang Glorya Silalahi (5), Fadel Muhammad Ramadhan Pardede (6), Fahmi Riski Siregar (7), Habib Ikhwansyah Hasibuan (8), Sefiah Dewi Ratnasari (9), Septiana Hutabarat (10)

Program Studi Budidaya Perkebunan, Fakultas Vokasi, Institut Teknologi Sawit Indonesia

friska_anggraini@itsi.ac.id (1), febrianaroosmawati@itsi.ac.id (2), andrihasibuan62@gmail.com (3), betharansiahaan@gmail.com (4), bsilalahi51@gmail.com (5), fadelmuhammadpardede12@gmail.com (6), fahmirizkisiregar4@gmail.com (7), ikhwansyahhabib3@gmail.com (8), sefiahdewiratnasari.1409@gmail.com (9), septianahutabarat7@gmail.com (10),

ABSTRAK

Pengorganisasian Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan, terutama dalam dunia bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif. SDM tidak hanya berfungsi sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset strategis yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis desain pengorganisasian SDM di PT. Asam Jawa dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini mengumpulkan data primer melalui wawancara mendalam dan observasi, serta data sekunder dari dokumentasi perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun struktur organisasi di PT. Asam Jawa sudah cukup jelas, terdapat beberapa kelemahan yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pembagian tugas yang kurang jelas dan komunikasi antar departemen yang terbatas. Selain itu, pengembangan SDM yang terbatas pada keterampilan teknis dan kurangnya jalur karier yang terstruktur juga menjadi faktor penghambat. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan perlu melakukan perbaikan dalam struktur organisasi, meningkatkan komunikasi antar departemen, serta menyusun program pengembangan SDM yang lebih komprehensif dan mengutamakan soft skills. Kepemimpinan yang lebih proaktif juga diperlukan untuk mendukung pengembangan karier dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Diharapkan, dengan perbaikan ini, PT. Asam Jawa dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan jangka panjang perusahaan secara lebih efektif.

Kata Kunci : Pengorganisasian SDM, Kinerja Karyawan, Desain Organisasi, Pengembangan SDM, Kepemimpinan, PT. Asam Jawa, Pengelolaan Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Human Resource Management (HRM) plays a crucial role in the success of a company, especially in an increasingly complex and competitive business world. HRM not only functions as the workforce running company operations but also as a strategic asset that supports the achievement of organizational goals. This research aims to analyze the HRM design at PT. Asam Jawa and its impact on employee performance. Using a qualitative descriptive approach, the study collects primary data through in-depth interviews and observations, as well as secondary data from company documentation. The results show that although the organizational structure at PT. Asam Jawa is relatively clear, there are several weaknesses that affect employee performance, such as unclear task division and limited inter-departmental communication. Additionally, HRM development that is limited to technical skills and the lack of a structured career path are also hindering factors. To improve performance, the company needs to refine its organizational structure, enhance communication between departments, and establish a more comprehensive HRM development program that emphasizes soft skills. More proactive leadership is also required to support career development and create a more productive work environment. With these improvements, PT. Asam Jawa is expected to enhance employee performance and achieve the company's long-term goals more effectively.

Keywords : HRM, Employee Performance, Organizational Design, HR Development, Leadership, PT. Asam Jawa, Human Resource Management

Anggraini Barus F, Roosmawati F, Agasyah H A, Posman R Siahaan B, Glorya Silalahi B, Muhammad Ramadhan Pardede F, Riski Siregar F, Ikhwansyah Hasibuan H, Dewi Ratnasari S, Hutabarat S : Analisis Desain Pengorganisasian Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi A PT. Asam Jawa

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

PT. Asam Jawa adalah perusahaan besar swasta yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan hasil perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit. Alasan pemberian nama Asam Jawa adalah karena saat perumusan nama tersebut, rapat diadakan di desa Asam Jawa, Kecamatan Torgamba. PT. Asam Jawa memiliki kantor pusat di Medan, sedangkan areal perkebunan dan pabrik berlokasi di Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

Tabel 1. Data jumlah karyawan PT Asam Jawa

No	Jenis/status karyawan	Usia	Pendidikan
1	Karyawan Tetap	20-40	SMA/Sarjana
2	BHL	20-50	SMA

Pengorganisasian Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen kunci dalam pengelolaan perusahaan modern, terutama di tengah dinamika dunia bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif. Tidak hanya berfungsi sebagai tenaga kerja yang menjalankan operasional perusahaan, SDM juga dianggap sebagai aset strategis yang memiliki peran sangat penting dalam menentukan keberhasilan jangka panjang organisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Mukhtar et al. (2020), manajemen SDM memiliki sejumlah fungsi utama yang meliputi pengadaan, pengembangan, serta pengelolaan hubungan antara buruh dan manajemen. Fungsi-fungsi ini dirancang untuk meningkatkan kontribusi SDM dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, baik itu dalam peningkatan produktivitas, efisiensi, maupun inovasi. Pengelolaan SDM yang efektif dapat berkontribusi pada pengembangan budaya organisasi yang positif dan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya melibatkan pengadaan tenaga kerja yang tepat, tetapi juga mencakup perencanaan yang matang tentang kebutuhan tenaga kerja, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, serta evaluasi kinerja yang sistematis untuk memastikan bahwa karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi. Dengan kata lain, perusahaan perlu mengelola SDM dengan cara yang tidak hanya fokus pada perekrutan, tetapi juga pada pengembangan dan pemeliharaan karyawan agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan pasar. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama untuk menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yaitu pencapaian dari kerja yang di dapatkan karyawan dari tugas dan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan. Menurut (Siagian, 2015) kinerja yang tinggi dibentuk adanya kesadaran pemimpin dengan memberikan dukungan, motivasi dan arahan terhadap pegawai dengan melibatkan sosok pemimpin dalam pendelegasian pekerjaan yang diberikan untuk setiap pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Syamsuriansyah et al (2020), yang menyatakan bahwa Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak. Beberapa indikator yang meningkatkan kinerja karyawan seperti adanya premi atau bonus yang dinilai baik dari hasil kinerja karyawan dan adanya denda untuk karyawan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran terhadap aturan perusahaan. Menurut Keith Davis dari AA Anwar Prabu Mangkunegara (2017), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, dan faktor-faktor tersebut bersumber dari faktor kompetensi dan motivasi. Berdasarkan hal tersebut, "Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kapabilitas dan faktor motivasi, yang dirumuskan sebagai berikut: "Kinerja manusia =

Anggraini Barus F, Roosmawati F, Agasyah H A, Posman R Siahaan B, Glorya Silalahi B, Muhammad Ramadhan Pardede F, Riski Siregar F, Ikhwansyah Hasibuan H, Dewi Ratnasari S, Hutabarat S : Analisis Desain Pengorganisasian Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi A PT. Asam Jawa

kemampuan + motivasi, motivasi = sikap + situasi, kemampuan = pengetahuan + keterampilan” dijelaskan. Menurut Setiawan (2014:147), “Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya”.

Desain pengorganisasian SDM yang baik dan terstruktur dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki peran yang jelas dalam organisasi, serta diberikan dukungan dan peluang untuk berkembang, mereka cenderung akan bekerja lebih efektif dan bersemangat. Seperti yang dikemukakan oleh Putri (2020), pengelolaan manusia dalam sebuah organisasi berpengaruh besar terhadap proses pengorganisasian yang berkaitan dengan pelaksanaan berbagai tugas dan fungsi dalam perusahaan. Oleh karena itu, desain organisasi yang memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan akan membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor industri, PT. Asam Jawa menghadapi tekanan yang cukup besar untuk terus meningkatkan produktivitas agar dapat bersaing baik di pasar domestik maupun internasional. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek kritis dalam pengelolaan SDM yang tidak hanya melibatkan peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pengelolaan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan manajemen. Handoko, dalam Wati (2016), menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang baik harus mencakup perhatian terhadap hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta masalah keadilan dan kesejahteraan bagi karyawan. Hal ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana karyawan merasa dihargai, aman, dan memiliki kesempatan yang adil untuk berkembang.

2. Perumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana desain pengorganisasian Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterapkan saat ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis desain pengorganisasian SDM yang diterapkan di PT. Asam Jawa, dengan fokus pada identifikasi struktur organisasi dan proses manajemen SDM yang ada.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan wawasan bagi manajemen PT. Asam Jawa mengenai pentingnya desain pengorganisasian SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Anggraini Barus F, Roosmawati F, Agasyah H A, Posman R Siahaan B, Glorya Silalahi B, Muhammad Ramadhan Pardede F, Riski Siregar F, Ikhwansyah Hasibuan H, Dewi Ratnasari S, Hutabarat S : Analisis Desain Pengorganisasian Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi A PT. Asam Jawa

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena yang terjadi dalam desain pengorganisasian Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Asam Jawa, serta bagaimana desain tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di PT. Asam Jawa pada bulan November 2024 hingga Januari 2025.

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Asam Jawa, yang terdiri dari satu orang kepala divisi, satu orang krani kantor, satu orang mandor perawatan dan beberapa BHL dan karyawan. Pemilihan subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, di mana peneliti memilih informan yang memiliki pengalaman atau pengetahuan yang relevan dengan topik yang diteliti, yaitu pengorganisasian SDM dan kinerja karyawan.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari informan melalui wawancara mendalam dengan karyawan dan manajer di PT. Asam Jawa. Wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi terkait desain pengorganisasian SDM serta bagaimana hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam dan observasi. Wawancara mendalam dilakukan dengan informan yang dipilih secara purposive untuk menggali informasi terkait desain pengorganisasian SDM dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Observasi langsung dilakukan oleh peneliti untuk memahami lebih dalam bagaimana interaksi antar karyawan dan struktur organisasi yang diterapkan di PT. Asam Jawa

Teknik Analisis Data

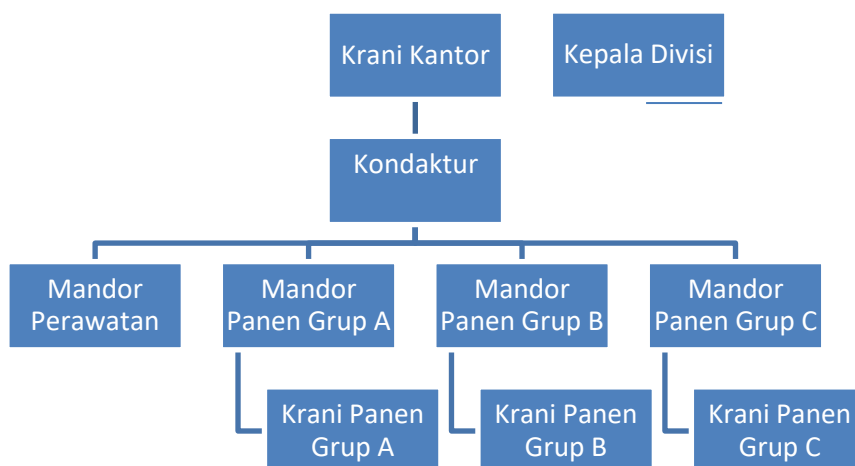
Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi dianalisis menggunakan teknik analisis deskripsi. Proses analisis dimulai dengan transkripsi data wawancara dan observasi, kemudian dilakukan penyusunan terhadap bagian-bagian data yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, tema-tema yang muncul dianalisis untuk menemukan pola-pola yang berhubungan dengan desain pengorganisasian SDM dan kinerja karyawan. Hasil analisis ini kemudian dihubungkan dengan teori-teori yang relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai analisis pengorganisasian SDM dan kinerja karyawan di PT. Asam Jawa

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Desain Pengorganisasian SDM di PT. Asam Jawa

Pengorganisasian SDM di PT. Asam Jawa dilakukan melalui struktur organisasi yang cukup jelas dan terbagi dalam beberapa departemen, yang masing-masing memiliki fungsi spesifik. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer dan staf perusahaan, struktur organisasi ini dirancang untuk memaksimalkan aliran komunikasi dan koordinasi antar bagian. Karyawan merasa lebih termotivasi ketika mereka memahami peran masing-masing dalam organisasi, yang sejalan dengan temuan dari Maharani (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kualitas pegawai berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Namun, meskipun struktur organisasi telah diatur sedemikian rupa, ada beberapa kesenjangan yang teridentifikasi dalam hal pembagian tugas dan tanggung jawab yang tidak sepenuhnya jelas, terutama pada level staf operasional. Hal

ini menyebabkan kebingungannya beberapa karyawan terkait dengan peran mereka dalam tim, yang dapat berpengaruh pada efektivitas kerja. Dalam beberapa kasus, wawancara dengan karyawan mengungkapkan bahwa desain pengorganisasian yang ada belum sepenuhnya responsif terhadap perubahan kebutuhan pasar dan perkembangan internal perusahaan. Misalnya, beberapa karyawan merasa bahwa pembagian tugas dan alur komunikasi lebih efektif jika adanya perubahan dalam struktur tim atau penambahan peran khusus yang mengakomodasi kebutuhan perusahaan yang semakin berkembang. Perekrutan karyawan dilakukan harus sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja, jenis pekerjaan dengan cara mengui kemampuan calon karyawan apakah memiliki skil atau kemampuan untuk melakukan pekejaan yang di sediakan perusahaan. Setelah adanya perekrutan perusahaan melakukan pembinaan berupa pembelajaran berupa teori, praktek dan pengenalkan budaya perusahaan kepada calon karyawan, seperti peraturan perusahaan dan sangsi jika melanggar aturan perusahaan.



Gambar 2. Pengorganisasian Sumber Daya Manusia (SDM) Pegawai PT Asam Jawa

Manfaat Pengorganisasian terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, pengorganisasian SDM yang ada di PT. Asam Jawa memiliki dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Positifnya, desain organisasi yang ada memberikan kemudahan dalam koordinasi antar departemen dan mempermudah proses pengambilan keputusan dalam skala kecil. Karyawan merasa bahwa mereka dapat dengan mudah berkomunikasi dan berbagi informasi dengan atasan langsung mereka. Hal ini memungkinkan penyelesaian masalah yang lebih cepat dan mendukung produktivitas. Namun, ada juga dampak negatif yang ditemukan, terutama terkait dengan kurangnya kejelasan dalam peran dan tanggung jawab karyawan pada beberapa posisi. Beberapa karyawan melaporkan merasa kurang termotivasi karena tidak ada kejelasan mengenai jalur karier dan perkembangan profesional mereka dalam struktur organisasi yang ada. Ketidakjelasan ini menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan berpotensi menurunkan kinerja, terutama di kalangan karyawan yang baru bergabung atau yang tidak memiliki pengawasan yang jelas. Sejumlah karyawan juga mengungkapkan bahwa mereka merasa terhambat untuk berinovasi karena kurangnya ruang untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan yang lebih luas di perusahaan. Kepemimpinan di PT. Asam Jawa memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas desain pengorganisasian SDM. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer dan karyawan, terungkap bahwa manajemen perusahaan telah berupaya membangun komunikasi yang baik dengan karyawan dan memberikan dukungan dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, kendala muncul ketika manajer tidak selalu memiliki waktu yang cukup untuk memberikan perhatian langsung pada pengembangan

Anggraini Barus F, Roosmawati F, Agasyah H A, Posman R Siahaan B, Glorya Silalahi B, Muhammad Ramadhan Pardede F, Riski Siregar F, Ikhwansyah Hasibuan H, Dewi Ratnasari S, Hutabarat S : Analisis Desain Pengorganisasian Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi A PT. Asam Jawa

karier karyawan dan memberikan bimbingan yang lebih personal. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan merasa terabaikan, terutama mereka yang baru bergabung atau yang berada di posisi staf yang lebih rendah.

Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kinerja

pengembangan SDM, PT. Asam Jawa cenderung fokus pada pelatihan teknis yang berorientasi pada keterampilan operasional. Meskipun hal ini penting untuk meningkatkan produktivitas di bidang teknis, ada kebutuhan yang mendesak untuk meningkatkan program pengembangan SDM yang lebih komprehensif. Karyawan, terutama yang berada di level menengah dan bawah, mengungkapkan keinginan untuk mendapatkan pelatihan yang lebih berfokus pada pengembangan keterampilan manajerial dan kepemimpinan. Pelatihan semacam ini dapat membantu mereka untuk memahami lebih baik bagaimana mereka dapat berkontribusi dalam pengambilan keputusan yang lebih strategis serta mengembangkan potensi mereka di luar keterampilan teknis. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan pentingnya pengembangan soft skills, seperti kemampuan komunikasi, kerja tim, dan keterampilan interpersonal. Program pelatihan yang berfokus pada pengembangan soft skills dapat membantu meningkatkan hubungan antar karyawan dan memperkuat budaya perusahaan yang inklusif dan kolaboratif. Pengembangan SDM yang lebih menyeluruh akan meningkatkan kualitas karyawan dan memberikan mereka rasa memiliki terhadap perusahaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan untuk menyusun jalur pengembangan karier yang lebih terstruktur. Karyawan akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkembang dan berinovasi dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dalam perusahaan cenderung lebih loyal dan produktif, yang akan berimbas pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pelatihan terbukti dapat meningkatkan produktivitas kerja, seperti yang diungkapkan oleh Wati (2016).

Rekomendasi Perbaikan Desain Pengorganisasian SDM

Berdasarkan temuan penelitian, ada beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan desain pengorganisasian SDM di PT. Asam Jawa. Pertama, perusahaan perlu melakukan penyempurnaan struktur organisasi dengan memastikan adanya kejelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab. Beberapa departemen mengalami kebingungan terkait peran dan tugas yang harus dijalankan, sehingga penataan ulang posisi atau pembentukan tim yang lebih terfokus dapat meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, perusahaan perlu mempertimbangkan untuk lebih fleksibel dalam menyesuaikan struktur organisasi dengan kebutuhan bisnis yang terus berkembang agar dapat lebih responsif terhadap perubahan. Kedua, peningkatan komunikasi antar departemen harus menjadi prioritas. Menggunakan teknologi informasi yang lebih efektif dan memastikan adanya saluran komunikasi yang terbuka akan memperlancar aliran informasi dan mempercepat pengambilan keputusan. Hal ini juga akan mengurangi miskomunikasi antar bagian yang dapat menghambat kinerja. Ketiga, perusahaan perlu menyusun program pengembangan SDM yang lebih komprehensif, yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan soft skills dan kepemimpinan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai desain pengorganisasian SDM di PT. Asam Jawa, dapat disimpulkan bahwa meskipun perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas, masih terdapat beberapa kelemahan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pembagian

Anggraini Barus F, Roosmawati F, Agasyah H A, Posman R Siahaan B, Glorya Silalahi B, Muhammad Ramadhan Pardede F, Riski Siregar F, Ikhwansyah Hasibuan H, Dewi Ratnasari S, Hutabarat S : Analisis Desain Pengorganisasian Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi A PT. Asam Jawa

tugas yang kurang jelas, komunikasi antar departemen yang terbatas, serta kurangnya pengembangan karier yang terstruktur menjadi faktor utama yang menghambat peningkatan kinerja. Meskipun demikian, desain pengorganisasian yang ada masih mampu mendukung koordinasi antar bagian dan pengambilan keputusan operasional yang efisien. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, disarankan agar perusahaan menyempurnakan struktur organisasi dengan memberikan kejelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab, serta menyesuaikan struktur dengan perkembangan dan kebutuhan bisnis yang dinamis. Selain itu, komunikasi antar departemen perlu ditingkatkan dengan memanfaatkan teknologi yang lebih baik untuk mempercepat aliran informasi. Program pengembangan SDM yang lebih komprehensif juga diperlukan, yang mencakup pelatihan keterampilan teknis dan soft skills, serta penyusunan jalur karier yang jelas bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka. Terakhir, perusahaan perlu memperkuat kepemimpinan di semua level untuk memastikan karyawan merasa didukung dan dihargai, serta memperoleh arahan yang jelas dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan PT. Asam Jawa dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan mencapai tujuan jangka panjang perusahaan dengan lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Maharani, D. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas SDM Dan Organisasi. Muktamar, A., Novianti, & Mirna. (2020). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jurnal Ilmiah Multidisiplin Keilmuan Mandira Cendikia, 2(7), 52–69.
- Putri, M.G.A. (2020). SDM, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sumber Daya, 1(1), 1-10.
- Sadakah, Syamsuriansyah, et al. "The implementation of the value of local philosophy on nurse performance in bima regional general hospital, Indonesia." *Enfermeria clinica* 30 (2020): 478-481.
- Setiawan, Abdi, and Siswa Pratama. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi . MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, 1(2), 166-168.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Wati, N. (2016). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Makreju, 1(1), 45-61.

Accepted Date	Revised Date	Decided Date	Accepted to Publish
14 Januari 2025	28 Januari 2025	30 Januari 2025	Ya