

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

**(STUDI KASUS : NUNENASZ COOKIES PREBIOTIC)**

**TUGAS AKHIR**

**Karya tulis sebagai salah satu syarat  
untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik dari  
Program Studi Teknik Industri  
Fakultas Teknik Universitas Pasundan**

Oleh

**LIA ANDINI**

**NRP : 203010118**



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI**

**FAKULTAS TEKNIK**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**2024**

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING  
(STUDI KASUS : NUNENASZ PREBIOTIC COOKIES)**

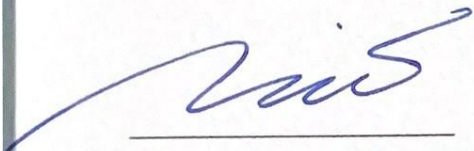
Oleh  
**LIA ANDINI**  
**NRP : 203010118**

Menyetujui  
Tim Pembimbing

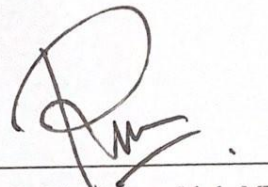
Tanggal ... 25 Mei 2024 .....

Pembimbing

Penelaah



(Ir. Arief Harkat Idram, ST,MT,IPM)



(Dr. Ir. Riza Fathony Ishak, MT)

Mengetahui,  
Ketua Program Studi



Dr. Ir. M. Nurman Helmi, DEA

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING  
(STUDI KASUS : NUNENASZ PREBIOTIC COOKIES)**

LIA ANDINI  
NRP : 203010118

Pembimbing Utama :

Ir. Arief Harkat Idram, ST,MT,IPM

**ABSTRAK**

*UMKM atau Usaha mikro kecil menengah pastinya memiliki peran yang penting didalam perekonomian. UMKM ini seringkali menghadapi tantangan persaingan di pasar yang semakin kompleks dan berubah dengan cepat. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran kunci dalam meningkatkan daya saing UMKM.*

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran MSDM dalam meningkatkan daya saing di UMKM Nunenasz Prebiotic Cookies. Metode penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pemilik usaha dan karyawan Nunenasz Prebiotic Cookies serta analisis dokumen terkait.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran MSDM dalam meningkatkan daya saing Nunenasz Prebiotic Cookies meliputi 11 aspek kunci. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya MSDM dalam meningkatkan daya saing UMKM.*

*Kata Kunci : Usaha mikro menengah kebawa, Manajemen sumber daya manusia,, Daya Saing*

**THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN  
ENHANCING COMPETITIVENESS  
(CASE STUDY : NUNENASZ PREBIOTIC COOKES)**

LIA ANDINI  
NRP : 203010118

Main Advisor:

Ir. Arief Harkat Idram, S.T,M.T,IPM

**ABSTRACT**

*MSMEs, or Micro, Small, and Medium Enterprises, certainly play a significant role in the economy. These MSMEs often face competitive challenges in an increasingly complex and rapidly changing market. In this context, Human Resource Management (HRM) plays a key role in enhancing the competitiveness of MSMEs.*

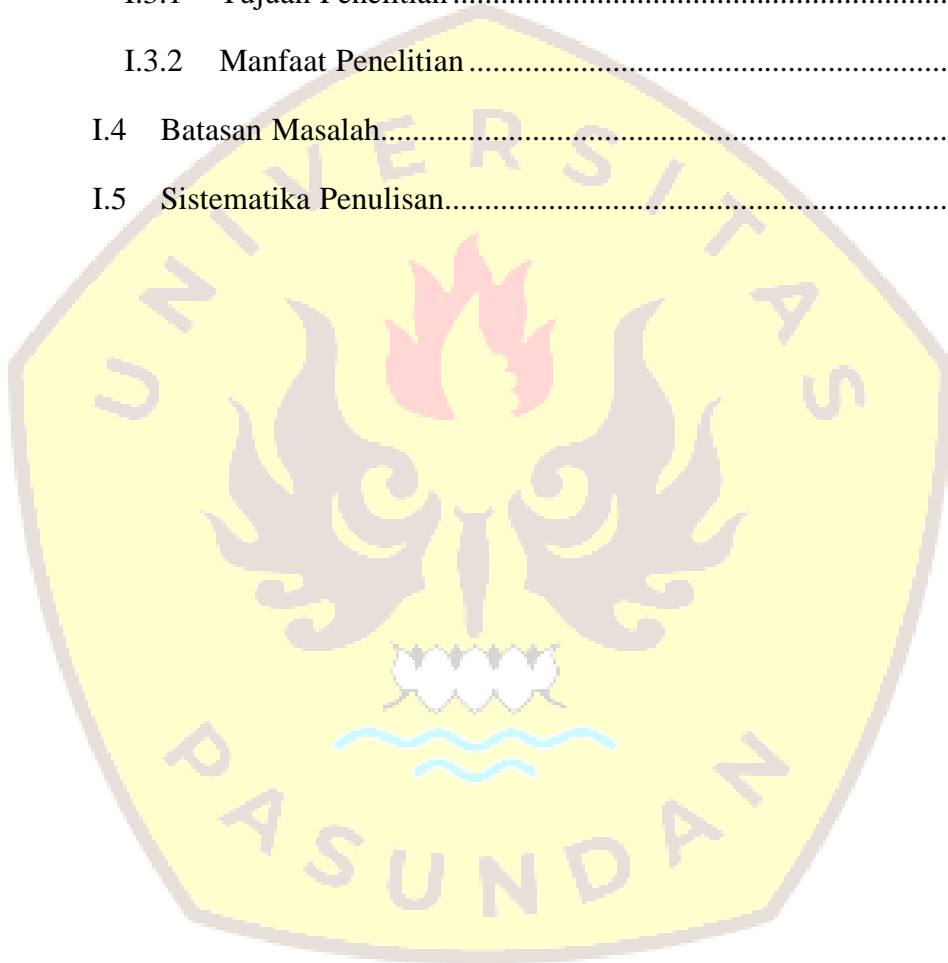
*This research aims to analyze the role of HRM in improving the competitiveness of Nunenasz Prebiotic Cookies, an MSME. The research method used is Qualitative Descriptive. Data were collected through in-depth interviews with the owner and employees of Nunenasz Prebiotic Cookies, as well as through document analysis.*

*The results of the study show that the role of HRM in enhancing the competitiveness of Nunenasz Prebiotic Cookies includes 11 key aspects. This research provides a deeper understanding of the importance of HRM in improving the competitiveness of MSMEs.*

*Keywords: Micro, Small, and Medium Enterprises, Human Resource Management, Competitiveness*

## Daftar Isi

<b>BAB I.....</b>	<b>I-1</b>
I.1 Latar Belakang Masalah.....	I-1
I.2 Identifikasi Masalah.....	I-2
I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	I-2
I.3.1 Tujuan Penelitian .....	I-2
I.3.2 Manfaat Penelitian.....	I-3
I.4 Batasan Masalah.....	I-3
I.5 Sistematika Penulisan.....	I-3



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Berkembangnya usaha mikro kecil menengah merupakan keinginan dari setiap pemilik dari usaha mikro tersebut. Berkembangnya UMKM biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat menjadi tantangan atau peluang. Menurut (Mega) di artikelnya tertulis bahwa Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang umumnya mempengaruhi perkembangan UMKM, karena Ketersediaan dan kualitas tenaga kerja juga mempengaruhi perkembangan UMKM. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dengan melakukan kegiatan perencanaan analisa jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan. Maka dari itu untuk menghadapi tuntutan tugas saat ini, terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak.

Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang terdapat didalam sebuah perusahaan akan menjadi tanggung jawab perusahaan itu sendiri. Menurut (Novi) dalam jurnalnya membahas bahwa untuk meningkatkan terus kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang ada pasti diperlukan manajemen pengembangan sumber daya manusia sehingga hasil pembinaan dan pengembangan yang dimaksud akan terlihat pada meningkatnya kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melakukan tugas dan kewajibannya.

Dalam buku (MANAJEMEN UMKM (Mengelola SDM untuk meningkatkan produktifitas UMKM di Indonesia), 2023) membahas bahwa UMKM yang memiliki karyawan yang terampil, berpengetahuan, dan berdedikasi dapat memberikan keunggulan dalam hal inovasi, atau kualitas produk dan pelayanan pelanggan yang baik, dan juga karyawan yang baik dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini seorang karyawan yang baik dapat dilihat dari tingkat loyalitas dan kinerjanya yang baik.

Dalam jurnal (Pengembangan SDM ) didalamnya membahas bahwa Pengembangan sumber daya manusia (karyawan) merupakan suatu proses dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan atau kemampuan karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, karena faktor yang sangat berpengaruh adalah sumber daya manusia itu sendiri. Dengan adanya kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa organisasi atau perusahaan yang berkualitas perlu adanya pengembangan sumber daya manusia, yang dimaksud pengembangan SDM dalam penelitian ini yaitu peran MSDM apa saja yang harus ditingkatkan di UMKM *Nunenasz Cookies Prebiotik*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING”.

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing di *Nunenasz Cookies Prebiotik*?
2. Apakah peran manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan daya saing di *Nunenasz Cookies Prebiotik*?

## **I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, berikut merupakan tujuan dan manfaat dari penelitian ini:

### **I.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing di *Nunenasz Cookies Prebiotik*.
2. Untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia yang diterapkan untuk meningkatkan daya saing di *Nunenasz Cookies Prebiotik*.

### **I.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

1. Secara teoritis pada penelitian ini dibuat agar berguna untuk sumbangan pemikiran yang membahas tentang pengembangan kinerja karyawan di *Nunenasz Cookies Prebiotik*.
2. Secara Praktis penelitian ini dibuat agar berguna untuk memberikan atau menambah informasi mengenai peran manajemen sumber daya manusia di *Nunenasz Cookies Prebiotik* agar kinerja karyawannya menjadi semakin baik lagi.

### **I.4 Batasan Masalah**

Penelitian ini dilakukan di *Nunenasz Cookies Prebiotik* dengan meneliti peran manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga hanya dilakukan pada bagian produksi di *Nunenasz Cookies Prebiotik* *terkhusus pada penilaian kerja karyawan*.

### **I.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan di laporan penelitian ini disusun berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan pada sistematika penulisan Laporan Tugas Akhir serta sebagai penyusun pemecah masalah adalah sebagai berikut:

#### **Bab I Pendahuluan**

Pada bab ini berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan masalah, asumsi dan batasan masalah serta sistematika penulisan masalah.

#### **Bab II Landasan Teori**

Dalam Bab II Landasan Teori ini berisikan tentang penjelasan tentang teori, konsep, gagasan berpikir tentang *Manajemen sumber daya manusia* dan kinerja karyawan yang berasal dari berbagai sumber dan digunakan sebagai referensi dari landasan teori pada penelitian yang dilakukan.

#### **Bab III Metodologi Penelitian**

Dalam Bab III Metodologi penelitian berisikan tentang penjelasan langkah-langkah pemecahan masalah yang dijelaskan menggunakan flowchart dan penjelasan lebih lanjut dari metode yang digunakan yaitu metode studi kasus dengan pendekatan deskriptif kualitatif.

#### **Bab IV Pengumpulan dan Pengolahan Data**



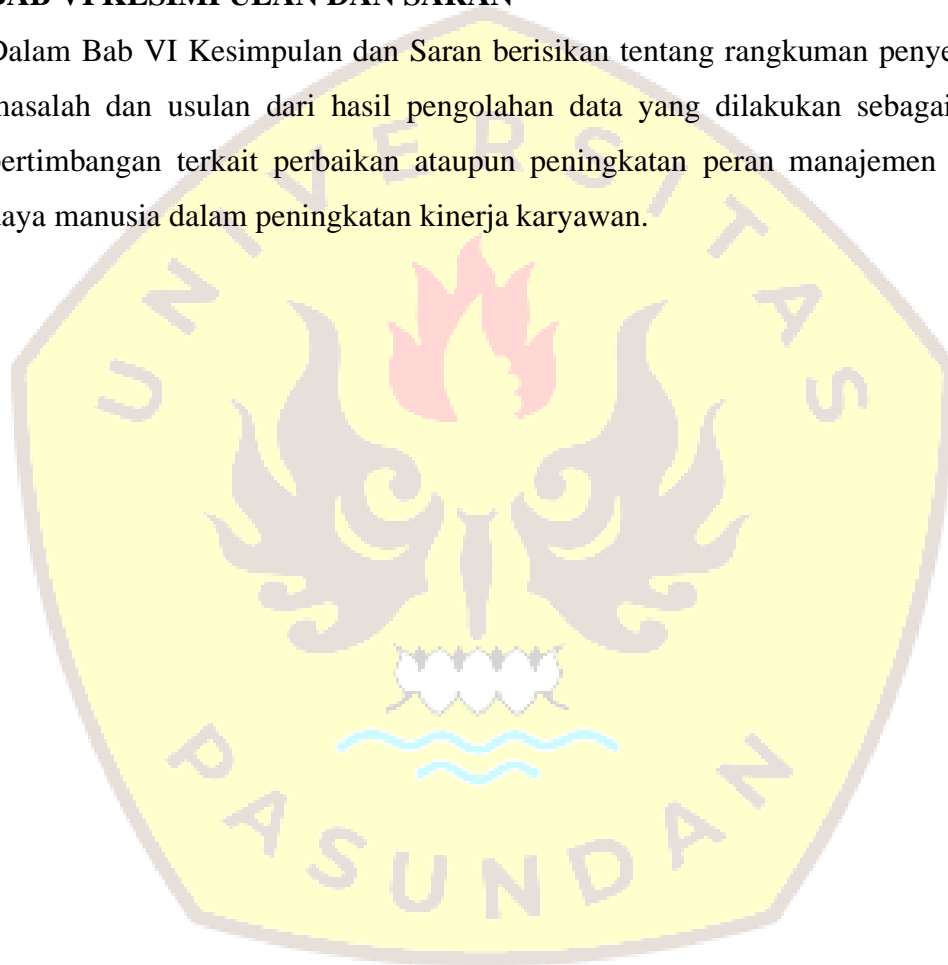
Dalam Bab IV Pengumpulan dan Pengolahan Data didalamnya yang didapatkan dari hasil wawancara yang nantinya data yang dikumpulkan akan diolah dan disajikan dalam bentuk data deskriptif.

### **Bab V Analisa dan Pembahasan**

Dalam Bab V ini berisikan analisis dan Pembahasan dari pengolahan data yang telah dilakukan. Pada bab ini juga berisikan analisis dari peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di Nunenasz Cookies Prebiotik yang.

### **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam Bab VI Kesimpulan dan Saran berisikan tentang rangkuman penyelesaian masalah dan usulan dari hasil pengolahan data yang dilakukan sebagai bahan pertimbangan terkait perbaikan ataupun peningkatan peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Hardani, S. P., MS, N. H. A., GC, B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., & Ustiawaty, J. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Baru Press.
- Ajabar, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Budi Utama.
- Arikunto, S. (2006). *Penelitian Tindakan Kelas*. Rineka Cipta.
- Bungin, B., & Burhan, B. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Kencana Pranada Media Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Hartatik, P. I. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Laksana.
- Hasnidar, T., Sitorus, S., Hidayati, W., Mustar, F., Yuliani, M., Marzuki, I., Eka Yuniarto, A., Susilawaty, A., Puspita Pattola, R., & Sianturi, E. (2020). *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Yayasan Kita Menulis.
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2020). *Qualitative Research Methods*. Sage.
- Indah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Kriyantono, R. (2020). Analisis Isi Skripsi Kehumasan di Perguruan Tinggi. *ARISTO*, 8(1), 118–136.
- Mahmudah, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press Dan Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bhakti Persada.
- Miles, J. (2014). *Tolerance and Variance Inflation Factor*. Wiley Online Library.
- Moleong, L. J. (2005). *Metodologi Kualitatif Edisi Revisi*. Remaja Rosda Karya.
- Moleong, L. J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rodaskarya.
- Rerung, R. R. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavio*. Media Sains Indonesia.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.

- Sandewa, F. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Clean Government*, 1(2), 90–110.
- Sarmanu, S. (2017). Dasar Metodologi Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan Statistika. In *Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Universitas Airlangga*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*. Media Wacana.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka baru press.
- Suryani, N. K., & John, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Dr. Kasmir, S. M. (2022). *Manajemn Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok : Rajawali Pers.
- Sugiyono, P. D. (2023). *metode Penelitian Kualitatif*. Jl. Gegerkalong Hilir no.84 Bandung: ALFABETA, CV

