

IMPAK PERFORMANCE SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PERTUMBUHAN PERUSAHAAN

Bambang Dwi Atmoko¹, Sitti Rakhman ²

Program Studi Management; STMA Trisakti; Jl Jend. Ahmad Yani Kav. 85, Jakarta Timur,
telp/fax; (021) 4893931 e-mail: sekretariat@stma-trisakti.ac.id.

* Korespondensi: e-mail: bdmoko7@gmail.com

Abstrak: SDM merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi. Dimana organisasi tersebut memiliki tujuan untuk memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai yang diinginkan. Memanfaatkan individu-individu yang ada di dalam organisasi untuk ikut serta memaksimalkan kinerja organisasi adalah tugas dari manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan model analisis interaktif Miles and Huberman. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh dan terdiri dari 3 aktivitas utama yakni: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan penelitian dihasilkan bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi telah terbukti signifikan dalam konteks bisnis dan manajemen. Manajemen SDM memainkan peran penting Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam usaha pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Dengan memperhatikan faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, pengelolaan keragaman, dan manajemen kinerja berbasis hasil, SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan memastikan bahwa organisasi memiliki tim kerja yang berkualitas dan berkinerja tinggi.

Kata kunci: Impac kinerja, sumberdaya manusia, perusahaan

Abstract: Human resources (HR) is a design of various formal systems within an organization. The organization aims to ensure the effective and efficient use of human skills to achieve the desired organizational or company goals. Utilizing individuals within the organization to participate in maximizing organizational performance is the task of human resource management. This study aims to determine the importance of human resource management in improving organizational performance. This study uses a qualitative approach with the Miles and Huberman interactive analysis model. Qualitative data analysis was carried out interactively and continuously until complete, so that the data was saturated and consisted of three main activities: data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Based on the research, it was concluded that the importance of human resource management (HRM) in improving organizational performance has been proven significant in the context of business and management. HRM plays a crucial role. One of the keys to an organization's success in

achieving its goals is largely determined by the performance of its employees. Performance can be viewed as both a process and a result of work. By considering factors such as transformational leadership, employee development, diversity management, and results-based performance management, HRM can create an effective work environment and ensure that the organization has a quality and high-performing work team.

Keywords: *Impact on performance, human resources, company*

1. Pendahuluan

Menurut Mathis dan Jackson (2006, H.3) dijelaskan bahwa SDM merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi. Dimana organisasi tersebut memiliki tujuan untuk memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai yang diinginkan. Untuk mencapai hasil kerja organisasi secara maksimal, setiap organisasi harus berusaha memenuhi tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya sambil menjamin keberlanjutan organisasi jangka panjang. Artinya kinerja organisasi tercapai apabila tugas atau pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien dan tetap relevan dengan keinginan semua pemangku kepentingan (*stakeholder*). Di sini ditekankan komponen utama kinerja organisasi yakni pemahaman pencapaian tujuan yang sesuai target (efektif) dan menggunakan sumber daya yang relatif sedikit (efisien) sebagai perilaku manajemen operasional (Suryani & FoEh, 2018). Masalah mendasar di dalam manajemen adalah bagaimana sebuah organisasi perusahaan dapat mencapai kinerja yang superior dan mempertahankan keunggulan bersaing (Widodo, 2011).

Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam usaha pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Menurut (Agus & Fadli, 2022), kinerja adalah “hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjuk buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Wahyudi, 2021) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua,



yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat keamanan tertentu.

Peningkatan kualitas adalah tindakan-tindakan yang diambil guna meningkatkan nilai produk melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi dari proses dan aktivitas melalui struktur organisasi. Meskipun manajemen kualitas dapat didefinisikan dalam berbagai versi, namun pada dasarnya berfokus pada perbaikan terusmenerus untuk memenuhi kepuasan pelanggan. Dengan demikian manajemen kualitas berorientasi pada proses yang mengintegrasikan semua sumber daya. Hal ini berarti bahwa manajemen kualitas merupakan kemampuan atau kapabilitas yang melekat dalam sumber daya manusia serta merupakan proses yang dapat dikontrol dan bukan suatu kebetulan belaka. Menurut (Yudiarso & Yusuf, 2021), Kualitas pelayanan adalah pelayanan yang diberikan kepada pelanggan sesuai dengan standar pelayanan yang telah dibakukan sebagai pedoman dalam pemberian pelayanan. Setiap organisasi modern dan maju senantiasa mengedepankan bentuk-bentuk aktualisasi kualitas layanan. Kualitas layanan yang dimaksud adalah memberikan bentuk pelayanan yang optimal dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan kepuasan dari masyarakat yang meminta pelayanan dan yang meminta dipenuhi pelayanannya. Salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas SDM yang baik (Rani et al., 2017). Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi karena SDM merupakan penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga desainer dari setiap sistem dalam organisasi (Aula et al., 2022). Peningkatan kualitas SDM perlu dilakukan agar organisasi menjadi lebih kompetitif dan mampu merespons tantangan-tantangan eksternal demi eksistensi serta keberlangsungan perusahaan (Supriyadi et al., 2020). Kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) sangat berperan dalam kemajuan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagaimana memanfaatkan individu-individu yang ada di organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut (Diah et al., 2021).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Abdullah, 2017). Manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan resiliensi organisasi baik pada level individu, tim atau grup, bahkan organisasi itu sendiri. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adwishanty, (2021) menemukan bahwa pelatihan, kompensasi, prestasi kerja, dan lingkungan kerja yang dilakukan manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang berkaitan juga dengan peningkatan kinerja organisasi. Pada penelitian Farchan, (2018) mendapatkan bahwa keunggulan dalam persaingan, sangat ditentukan antara lain oleh strategi manajemen sumber daya manusia. Dengan- strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat, keunggulan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan diharapkan dapat mendukung pencapaian keunggulan bersaing bagi perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya menambah wawasan mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja organisasi. Kebaruan pada penelitian ini adalah memberikan beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui manajemen sumberdaya manusia. Berdasarkan latar belakang di atas dijelaskan bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. Sumber daya manusia adalah orang orang atau manusia yang bisa bekerja di dalam satu perusahaan dan menjadi sumber atau tenaga aktif yang mempunyai peran aktif dalam menjalankan suatu perusahaan. Dengan meningkatnya kesadaran karyawan serta loyalitas karyawan, maka karyawan akan bekerja lebih semangat, bijaksana, Karyawan yang memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya cenderung lebih agresif dan inovatif. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih kooperatif yang tidak hanya meningkatkan produktivitas pribadi, namun juga membuat setiap orang dihargai dan berkontribusi terhadap tujuan bersama.

Selain itu, peningkatan sumber daya manusia juga mencakup pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan kebutuhan organisasi dimana pegawainya selalu berubah.

Dengan metode ini, organisasi dapat mempersiapkan karyawannya tidak hanya untuk masa kini tetapi juga untuk menghadapi permasalahan di masa yang akan datang. Karyawan merasa perkembangan karirnya di dukung, sehingga meningkatkan loyalitas dan emosional para karyawan. Mengelola organisasi bukanlah hal yang mudah, sehingga dibutuhkan kerjasama dalam pelaksanaannya. Dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras (Lawasi 2017). Edwin B. Flippo (1984) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Kerjasama tim merupakan salah satu tindakan yang mendorong para pegawai bekerja secara efektif. Dengan adanya kerjasama tim dapat membantu pegawai untuk lebih kreatif karena adanya kerjasama pegawai saling tukar pikiran, dan saling menyampaikan argumennya mengenai pekerja yang ada. Kerjasama tim adalah bentuk kerja bersama atau kelompok yang dikoordinasikan dengan baik untuk bekerja dengan pimpinan dimana tim beranggotakan orang-orang yang mempunyai keterampilan ataupun keahlian yang berbeda (Panggiki et al.2017)

2. Metode Penelitian

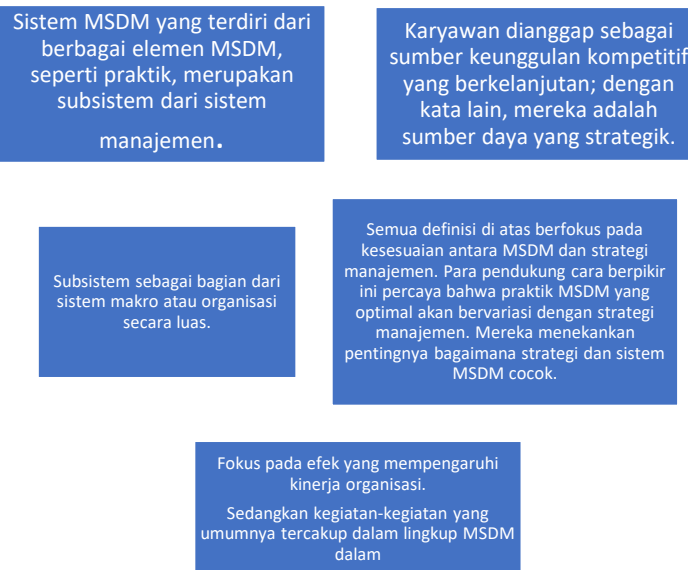
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana tujuan menggunakan pendekatan ini yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan mendapatkan data yang objektif (Adhimah, 2020). Pendekatan kualitatif adalah proses penelitian dan pemahaman yang didasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada pendekatan ini, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata- kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang dialami (Arkandito et al., 2016). Sedangkan model penelitian yang digunakan adalah model analisis interaktif Miles and Huberman. Aktivitas analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh.

Analisis ini terdiri dari 3 hal utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Lisabela, 2019).

3. Hasil dan Pembahasan

Saat ini organisasi menghadapi tantangan strategis yang cukup besar dan tekanan yang berat untuk menjadi lebih responsif terhadap tuntutan masyarakat dengan meningkatkan kualitas dan efisiensi. Situasi ini membuat sistem kontrol manajemen tidak cukup untuk mencapai beberapa tujuan strategis, sehingga organisasi diminta untuk meningkatkan kinerja mereka secara efektif, inovatif dan efisien (Tunggul et al., 2016). Persaingan dalam suatu organisasi sangat menuntut para pekerja lebih siap menghadapi tantangan-tantangan yang menghadang. Agar organisasi tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Wartini, 2014). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Haikal, 2017). Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. MSDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.

Menurut Nurjaman et al., (2020) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki karakteristik sebagai berikut.



Sedangkan kegiatan-kegiatan yang umumnya tercakup dalam lingkup MSDM dalam penelitian Syamsurizal, (2016) yaitu:

1. Rancangan Organisasi
2. Staffing
3. Sistem Reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan
4. Manajemen Formasi
5. Pengembangan pekerjaan dan organisasi
6. Komunikasi dan Relasi Publik

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Sofie & Fitria, 2012).

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu rencana tenaga kerja yang dikerjakan secara efektif serta efisien dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik dan sesuai akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengorganisasian Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan

dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

2. Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

3. Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan yang ada perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan, maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Husaini & Utama, (2021) adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana dan pra sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan instansi, Lembaga/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan instansi.
4. Menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan atau kemajuan arah dan strategi

instansi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.

6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manager line dalam mencapai tujuan.

Adapun faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, dan penerapan teknologi informasi. Budaya organisasi merupakan pola yang terpadu perilaku manusia serta berkaitan dengan masalah penyesuaian atau integrasi kondisi internal dan eksternal (Widodo, 2011). Ketika budaya tempat kerja selaras dengan karyawan, mereka cenderung merasa lebih nyaman, didukung, dan dihargai. Perusahaan yang mengutamakan budaya juga bisa menghadapi masa-masa sulit dan perubahan dalam lingkungan bisnis dan menjadi lebih kuat (Putra et al., 2020). Adapun lingkungan organisasi adalah semua elemen di dalam maupun di luar organisasi yang dapat mempengaruhi sebagian atau keseluruhan suatu organisasi. Terdapat dua klasifikasi dalam lingkungan organisasi, yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal (Zaenudin et al., 2021).

Kepemimpinan meliputi bagaimana mempengaruhi, memobilisasi, memotivasi, menginspirasi, dan memberikan peluang kepada seluruh anggota organisasi untuk mencapai potensi mereka secara maksimal (Slahanti & Setyowati, 2021). Dalam praktek dunia organisasi, kepemimpinan sangat mudah ditemukan dalam berbagai lingkup dan level organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional mengacu kepada seperangkat kemampuan yang memungkinkan seorang pemimpin untuk mengenali kebutuhan akan perubahan. Gaya kepemimpinan ini menekankan kepada tingginya pengembangan motivasi dan kemauan yang kuat dari para anggota organisasi dengan cara menciptakan visi dan misi yang inspiratif untuk masa depan organisasi (Harmoko, 2017). Kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat ini juga benar-benar menyebabkan dunia menjadi tempat yang lebih sempit dan tanpa ada batas karena teknologi informasi jangkauannya sangat luas. Sehingga teknologi informasi menjadi kebutuhan utama di dalam sebuah organisasi (Nurriansyah, 2019). Peningkatan kualitas adalah tindakan-tindakan yang diambil guna meningkatkan nilai produk melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi dari proses dan aktivitas melalui

struktur organisasi. Meskipun manajemen kualitas dapat didefinisikan dalam berbagai vesi, namun pada dasarnya berfokus pada perbaikan terusmenerus untuk memenuhi kepuasan pelanggan. Dengan demikian manajemen kualitas berorientasi pada proses yang mengintegrasikan semua sumber daya. Hal ini berarti bahwa manajemen kualitas merupakan kemampuan atau kapabilitas yang melekat dalam sumber daya manusia serta merupakan proses yang dapat dikontrol dan bukan suatu kebetulan belaka. Menurut (Yudiarso & Yusuf, 2021), Kualitas pelayanan adalah pelayanan yang diberikan kepada pelanggan sesuai dengan standar pelayanan yang telah dibakukan sebagai pedoman dalam pemberian pelayanan. Setiap organisasi modern dan maju senantiasa mengedepankan bentuk-bentuk aktualisasi kualitas layanan. Kualitas layanan yang dimaksud adalah memberikan bentuk pelayanan yang optimal dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan kepuasan dari masyarakat yang meminta pelayanan dan yang meminta dipenuhi pelayanannya. Pada setiap perusahaan baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil dapat dikatakan bahwa yang paling penting berperan aktif dalam perusahaan adalah manusia yang berkedudukan sebagai pegawai maupun karyawan. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Seperti yang kita ketahui pada saat sekarang ini perkembangan zaman di era globalisasi seperti sekarang membuat persaingan semakin ketat dalam memasuki dunia kerja baik dalam instansi pemerintah maupun perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi. Yang mana kinerja merupakan berawal dari kata job performance yang merupakan prestasi kerja yang dicapai seseorang. yang mana kinerja merupakan berawal dari kata job performance yang merupakan prestasi kerja yang dicapai seseorang. kinerja(performance) hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (job requirement) standar pekerjaan dapat ditentukan melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama (Wilson Bangun, 2012). Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan aktivitas untuk meningkatkan kemampuan kerja sumber daya manusia guna mencapai efektivitas perusahaan. Kemampuan merupakan suatu karakter yang dimiliki seseorang atau yang diperoleh melalui belajar yang menyebabkan seseorang dapat melakukan sesuatu secara mental atau fisik. Kemampuan berkenaan dengan kapasitas setiap orang untuk

melakukan beberapa tugas suatu pekerjaan. Kemampuan juga adalah penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya program kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik serta sumber daya manusia yang harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari perusahaan agar perusahaan tetap memiliki karyawan-karyawan yang mampu bekerja dengan baik dalam rangka peningkatan kinerja produktivitas perusahaan ditengah-tengah persaingan bisnis dan industry yang semakin kompetitif. Oleh sebab itu, maka pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja yang optimal merupakan solusi jangka pendek dan jangka panjang bagi perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2015) kemampuan keseluruhan esensinya dibangun oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Faktor-faktor kemampuan yang penting untuk membedakan karyawan yang berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah yaitu :Kemampuan Mental, Intelegensi Emosi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pendidikan dan pelatihan. ada beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli tentang pendidikan dan pelatihan menurut Sonny Sumarso (2009) dalam Sinambela (2017) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Notoadmojo (2003) dalam Ahmad Yusron (2018) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan juga bertujuan agar peserta juga menjadi cepat berkembang. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa konsep pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk peningkatan kualitas maupun kemampuan kerja karyawan dalam mengemban tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan jabatan yang diisi oleh karyawan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui serangkaian aktivitas pendidikan dan pelatihan. Pengukuran dari pengembangan sumber daya manusia adalah suatu

usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Produktivitas adalah proses atau kegiatan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan mencapai untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karyawan yang terlibat pada proses ini cenderung akan lebih produktif karena mereka lebih termotivasi untuk memberikan hasil yang lebih baik, perusahaan yang menerapkan program keterlibatan seperti pengakuan karyawan dan umpan balik positif sering melihat peningkatan signifikan dalam produktivitas tim.

Loyalitas adalah sikap loyal atau komitmen karyawan untuk bekerja dalam suatu perusahaan dimana loyalitas biasanya tercipta karena lingkungan perusahaan yang aman. Menurut Gouzali dalam artikel (Frendy Wibowo, Sigit Setiyanto, Habib Bahtiar) “Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan sedangkan untuk retensi karyawan adalah strategi atau kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi agar mereka” Pengaruh terhadap Budaya Perusahaan adalah nilai-nilai atau aturan yang sudah dijalankan dalam suatu perusahaan nilai-nilai ini sudah menjadi tolak ukur atau acuan untuk bersikap maupun berperilaku dalam lingkungan kerja perusahaan. Meningkatkan kinerja organisasi dapat dilakukan melalui SDM. Pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan individu sebagai perusahaan dengan tujuan membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan partisipasi pegawai, serta meningkatkan output publik. HRM mampu memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang berkualitas dan produktif dengan menciptakan lingkungan kerja yang efisien, fokus pada aspek seperti manajemen transformasional, pengembangan pegawai, dan manajemen sumber daya manusia. Pendekatan SDM yang akurat akan mendukung perusahaan mengatasi tantangan, meningkatkan daya saing, dan meraih kesuksesan dalam jangka panjang. (Tambunan & Pandiangan, 2024). Organisasi atau perusahaan tentulah sangat mengutamakan hasil kerja yang maksimal, bermutu dan berprestasi untuk memberikan hasil pendapatan yang memuaskan. Untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan itu tentu tidak dapat jadi dengan sendirinya, perlu faktor pendukung yang melengkapi sampai pada proses keberhasilannya atau pencapaian hasil yang diharapkan. Antara lain adalah faktor kinerja karyawan yang dapat menjadi ukuran

dari pencapaian kerja. Karyawan yang berkinerja dalam bekerja adalah modal utama sebuah perusahaan dalam menjalankan usaha. Artinya, kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sebagai tenaga-tenaga terampil sangat diandalkan untuk dapat memajukan mutu pelayanan yang berhubungan langsung dengan kebutuhan konsumen seperti dalam usaha pelayanan jasa keuangan. Perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan upaya peningkatan kinerja karyawan dan terus melatih dalam sikap dan perilaku kerja yang baik. Dengan demikian tidak dapat diabaikan variabel yang juga turut mempengaruhi kinerja karyawan seperti teamwork. Karena pengelolaan kerja dalam organisasi atau perusahaan haruslah dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lahir dari kerjasama yang kuat dan keluhuran budinya dalam sikap dan perilaku yang baik. Karena itu kinerja karyawan tetap dengan kebutuhan konsumen seperti dalam usaha pelayanan jasa keuangan. Karena itu kinerja karyawan tetap harus dapat diupayakan secara optimal, yang mana menurut Mathis dan Jackson (2006) menekankan pada pentingnya kuantitas dan kualitas kerja, serta dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien mungkin, juga diharapkan ada perhatian dan pemberian diri yang tulus dalam bekerja, bahkan dapat bekerjasama dalam tim untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks bisnis dan manajemen. Organisasi saat ini menghadapi tantangan strategis yang kompleks dan tekanan untuk menjadi lebih responsif terhadap tuntutan masyarakat serta meningkatkan kualitas dan efisiensi. Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi semakin penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, inovatif, dan efisien. Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, manajemen SDM memiliki peran penting. SDM dianggap sebagai aset strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi organisasi. Manajemen SDM melibatkan keputusan dan praktik yang mempengaruhi sumber daya manusia, termasuk aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk memberikan organisasi dengan tim kerja yang efektif dan efisien dalam mencapai

tujuan strategis. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. MSDM berfokus pada pengelolaan individu dalam organisasi dengan tujuan menciptakan budaya kerja yang sehat, meningkatkan motivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan memperhatikan aspek seperti kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, pengelolaan keragaman, dan manajemen kinerja berbasis hasil, MSDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan memastikan bahwa organisasi memiliki tim kerja yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Dengan memanfaatkan praktik MSDM yang tepat, organisasi dapat menghadapi tantangan bisnis dengan lebih baik, meningkatkan daya saing, dan mencapai keberhasilan jangka panjang. Keterlibatan karyawan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang krusial dan penting dalam kesuksesan perusahaan yang ingin berkembang dan bersaing efektif di pasar yang dinamis. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang aktif mendukung dan memfasilitasi kedua aspek ini, organisasi akan meningkatkan keuntungan dan kinerja finansial, dan juga untuk membuat peningkatan kepuasan kerja dan kesehatan mental karyawan secara signifikan. Karyawan yang merasa terlibat dan diberdayakan cenderung lebih berkomitmen, lebih produktif, dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk menerapkan berbagai strategi yang secara efektif melibatkan dan memberdayakan karyawan di setiap tingkatan. Ini dapat mencakup langkah-langkah seperti: Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk andil dalam mengambil keputusan. Menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan Membangun saluran komunikasi yang terbuka dan transparan Memberikan penghargaan yang tepat atas kontribusi karyawan dan menciptakan suasana kerja yang kolaboratif sangat penting dalam menciptakan rasa memiliki dan loyalitas di antara karyawan. Dengan demikian, tidak hanya kinerja organisasi yang akan meningkat. Tetapi juga akan tercipta budaya kerja yang inovatif dan adaptif, Yang pada akhirnya akan memastikan keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang dari organisasi tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus, A., & Fadli, Y. (2022). Disclosure : Journal of Accounting and Finance Pengaruh Profitabilitas (ROA) dan Leverage (DER) Terhadap Nilai Perusahaan (Tobin ' s Q) dengan Corporate Social Responsibility (CSR) Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Accounting and Finance*, 2(1), 17–38.
- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi*, 51, 1–11.
- Adhimah, S. (2020). Peran orang tua dalam menghilangkan rasa canggung anak usia dini (studi kasus di desa karangbong rt 06 rw 02 Gedangan-Sidoarjo). *Jurnal Pendidikan Anak*, 9(1), 57–62.
- Adwishanty, P. R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kompensasi Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mandiri Permai Jakarta. *Ilmu Dan Budaya*, 42(2), 189–223.
- Arkandito, G. F., Maryani, E., Rahmawan, D., & Wirakusumah, T. K. (2016). Komunikasi Verbal pada Anggota Keluarga yang Memiliki Anak Indigo. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 1(1), 42–56.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 143–148.
- Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga.
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67–76.
- Farchan, F. (2018). Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1), 42– 52.
- Haikal, A. (2017). Fungsi Manajemen Sdm Guna Meningkatkan Ke Efektifan Kinerja SDM Pada BSI TV. *Jurnal Komunikasi*, 8(3), 249–155.
- Husaini, R. N., & Utama. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75.
- Lisabela, M. (2019). Model Analisis Interaktif Miles and Huberman. *Universitas Bina Darma*.
- Jackson, J. H., & Mathis, R. L. 2006. Human Resource Managemen (10th ed.). J interface Jakarta: Salemba Empat.
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, Lubis, Y., & Abad, Y. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya



- Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1– 2(73–82).
- Rani, S., Dharmayanti, G. C., & Adnyana, I. B. R. (2017). Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi. *Jurnal Spektran*.
- Sinambela, Lijan, Poltak. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta :BumiAksara.
- Sofie, F., & Fitria, ; Sisca Eka. (2012). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 8(1), 1– 12.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *ORBITH*, 16(1), 27–34.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. H. J. (2018). *Kinerja Organisasi*. Penerbit Deepublish.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Syamsurizal. (2016). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi : 49*, 1–9.
- Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650–658.
- Tunggul, A. M., Isnanto, R. R., & Nurhayati, O. D. (2016). Evaluasi Kinerja Organisasi Publik dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard dan Analytic Network Process. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 6, 124–132.
- Wartini, S. (2014). Analisis Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *ASSETS : Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 13(1), 1–12.
- Wahyudi, I. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis e-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Struktural Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pemerintah Kabupaten Bondowoso). UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER.
- Widodo. (2011). Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Perencanaan Strategi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(1), 83–97.

BIODATA PENULIS

Bambang Dwi Atmoko adalah nama penulis jurnal ini. Penulis lahir dari pasangan (alm)



Bapak Sujarni dan Endang Priyatmi yang merupakan anak kedua dari 2 bersaudara. Penulis dilahirkan di Bumi Ratu pada 25 Februari 1993. Penulis beralamat di Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta. Penulis dapat dihubungi melalui email bdmoko7@gmail.com. Pada tahun 1999 penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 1 Bumi Ratu (1999-2005), SMP Negeri 2 Tanjung Bintang (2005-2008), SMA Saverius Karang Malang Sragen (2008-2011). Setelah selesai menempuh pendidikan menengah atas, penulis melanjutkan Pendidikan Strata (S1) Program Studi Ilmu Hukum Universitas Lampung pada tahun (2014-2018). Penulis sekarang sedang melanjutkan jenjang S2 di Universitas Trisakti. Penulis pernah mengikuti Student exchange global citizen of project “English Club Makani” aiesec in Cairo, Egypt pada tahun 2015 kemudian Delegate in Lampung youth speak forum 2016 , Balai Keratun Convention Hall, As Best Group aiesec Indonesia Issued of SDGS for Indonesia “Insure Inclusive Economic Growth and Increasing Quality Education to Promote life long learning and full productive employment pada tahun 2016, dilanjutkan Delegate in Pekan Ilmiah Nasional (PIN) By Theme “Improvement of Bioenergy in the Nation’s Development Efforts” University of Lampung, Indonesia as participant of the event “Seminar Mahasiswa Anti Tindak Pidana Korupsi” pada tahun 2017 dan Delegate in Pekan Ilmiah Nasional (PIN) By Theme “Innovative and Modern Technology in Sustainable Agriculture for Food Availibity” University of Lampung pada tahun 2018. Hingga kini penulis masih aktif bekerja dibidang Asuransi yang berada di Indonesia. Dengan ketekunan dan motivasi penulis dapat menyelesaikan tugas jurnal ini. Semoga dengan jurnal ini dapat bermanfaat dan berkontribusi positif.