
Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Anindya Putri Wahyu Sandira, Indah Wahyu Utami, Fahar Fauzan, Abdul Majid Ridho, Dinda Adelia Ayu Novelita

Jurusan Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Duta Bangsa Surakarta
Jl. Ki Mangun Sarkoro No.20, Nusukan, Banjarsari, Surakarta, 57135
(0271) 7470550

E-mail : putrianindya1135@gmail.com

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan strategis dalam memaksimalkan potensi individu dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang paling penting karena departemen sumber daya manusia merupakan penggerak utama kegiatan organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, pembuat, dan perancang seluruh sistem dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan metode studi kepustakaan, bertujuan memahami atau menggambarkan peristiwa dengan menggunakan kajian literatur, perolehan data diambil dari artikel, jurnal-jurnal penelitian yang sebelumnya telah di publikasikan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui berbagai pendekatan strategis. Salah satunya adalah penerapan praktik MSDM yang meliputi pemberian insentif, pelatihan karyawan, serta perekrutan berbasis seleksi ketat. Berdasarkan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dan krusial dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, MSDM, kinerja

Abstract

Human Resource Management (HRM) plays a strategic role in maximizing individual potential and supporting the achievement of organizational goals. The purpose of this study is to analyze the role of human resource management in improving organizational performance. Human resources (HR) is the most important organizational asset because the human resources department is the main driver of organizational activities, both as an operator, maintainer, maker, and designer of the entire system in the organization. This research uses a qualitative research design with a literature study method, aiming to understand or describe events using literature review, data acquisition is taken from articles, research journals that have previously been published. Human Resource Management (HRM) has a significant contribution in improving organizational performance through various strategic approaches. One of them is the implementation of HRM practices which include providing incentives, employee training, and recruitment based on strict selection. Based on the discussion, it can be concluded that Human Resource Management (HRM) has a strategic and crucial role in supporting the achievement of organizational goals.

Keywords: Human Resources, HRM, Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting pada setiap organisasi karena untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal perlu memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia (Pahira & Rinaldy, 2023). Memanfaatkan individu-individu yang ada di dalam organisasi untuk ikut serta memaksimalkan kinerja organisasi adalah tugas dari manajemen sumber daya manusia. Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya (Pusparani, 2021). Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, seluruh organisasi harus menggunakan sumber daya secara bijak dan berupaya menjaga keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, suatu kegiatan atau tugas yang diselesaikan dengan sukses dan efisien serta melibatkan tujuan semua yang terlibat mewakili kinerja organisasi yang melibatkan pencapaian tujuan (secara efektif) dan pencapaian sejumlah tujuan yang relatif kecil. Sumber daya (efisien) disorot sebagai salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi (Prasasti, Intan. Ameli; Sitohang, Hesekei; Fauziah, 2022).

Salah satu elemen penting yang tidak terpisahkan dari keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam sebuah organisasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Komang, Widiastini, Yudy Wijaya, Gede, & Mahayasa, 2023). Tingginya kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan kualitas individu, tetapi juga menjadi tolok ukur keberhasilan strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh organisasi (Retnowati & Darmawan, 2022). Dengan kinerja yang optimal, karyawan dapat berkontribusi pada pencapaian target organisasi secara efektif dan efisien (Marlina, Wulandari, & Ramashar, 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang besar pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Salah satu faktor kunci dalam membantu suatu organisasi mencapai visi dan misinya adalah kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang paling penting karena departemen sumber daya manusia merupakan penggerak utama kegiatan organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, pembuat, dan perancang seluruh sistem dalam organisasi (Aula, Hanoum, & Prihananto, 2022). Kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) sangat berperan dalam kemajuan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dikelola dengan baik agar dapat berfungsi secara sistematis dan terorganisir. Oleh karena itu, diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif untuk memastikan segala aspek terkait tenaga kerja dalam organisasi dapat tertata dengan rapi dan mendukung pencapaian tujuan bersama. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan upaya strategis dalam mengelola dan memanfaatkan individu-individu yang berada dalam suatu organisasi guna mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut (Diah, Siregar, & Saputri, 2021).

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan metode studi kepustakaan, bertujuan memahami atau menggambarkan peristiwa dengan menggunakan kajian literatur, perolehan data diambil dari artikel, jurnal-jurnal penelitian yang sebelumnya telah di publikasikan. Oleh karena itu diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang bagus agar kinerja anggota teratur.

3. Hasil dan Pembahasan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran sentral dalam memastikan efektivitas operasional dan keberhasilan sebuah organisasi (P. Drucker, 2007). Pada bab ini,

akan dibahas bagaimana MSDM diterapkan untuk mengoptimalkan potensi individu dalam mencapai tujuan organisasi. Pembahasan mencakup berbagai aspek, mulai dari strategi pengelolaan SDM, pemanfaatan sumber daya yang ada, hingga pentingnya pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana manajemen yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, terstruktur, dan mendukung pencapaian target organisasi.

Dalam jurnal literatur yang dirujuk, Ajeng Kusuma Ningsing (2024) mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi (Pahira & Rinaldy, 2023). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa praktik MSDM yang efektif tidak hanya membantu memaksimalkan potensi karyawan tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Temuan utama penelitian ini menyoroti lima aspek krusial dalam MSDM.

1. Pertama, maksimalisasi kinerja karyawan menjadi fokus utama, di mana MSDM berperan penting dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk memberikan kontribusi optimal.
2. Kedua, MSDM memiliki peran strategis dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan.
3. Ketiga, adaptasi terhadap tantangan menjadi salah satu poin penting, di mana organisasi dituntut untuk tetap kreatif dan efisien dalam menghadapi tekanan perubahan dan persaingan. Praktik MSDM yang baik memungkinkan organisasi untuk mempertahankan daya saingnya.
4. Keempat, pengaruh kepemimpinan, terutama yang bersifat transformasional, terbukti signifikan dalam meningkatkan motivasi karyawan dan hasil kinerja organisasi. Pemimpin yang inspiratif mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif.
5. Lingkungan organisasi, baik internal maupun eksternal, menjadi faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi MSDM. Lingkungan yang mendukung akan memperkuat efektivitas MSDM dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut pandangan yang disampaikan oleh Govand Anwar (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui berbagai pendekatan strategis. Salah satunya adalah penerapan praktik MSDM yang meliputi pemberian insentif, pelatihan karyawan, serta perekrutan berbasis seleksi ketat. Langkah-langkah ini terbukti efektif dalam mendorong produktivitas dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka (Libertet al. 2020). Selain itu, desentralisasi juga diidentifikasi sebagai elemen penting yang berkontribusi pada efektivitas organisasi. Dengan mendelegasikan kewenangan pengambilan keputusan ke tingkat yang lebih rendah, organisasi mampu menanggapi perubahan dan kebutuhan secara lebih responsif dan efisien (Cooke et al. 2020).

Jaminan keamanan pekerjaan juga menjadi faktor pendukung dalam menciptakan loyalitas dan motivasi yang tinggi di kalangan karyawan. Rasa aman yang diberikan oleh organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan berimplikasi positif terhadap kinerja keseluruhan institusi (Usher, Yusuf, & Covi, 2020). Oleh karena itu, penerapan MSDM yang terencana dan terstruktur memungkinkan organisasi, termasuk institusi pemerintahan, untuk beradaptasi dengan tantangan lingkungan yang dinamis serta meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Peningkatan kualitas SDM perlu dilakukan agar organisasi menjadi lebih kompetitif dan mampu merespons tantangan-tantangan eksternal demi eksistensi serta keberlangsungan perusahaan (Supriyadi, Khamdari, & Susilowati, 2020).

Menurut Siti Hapsa (2023), terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja organisasi, yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, dan penerapan teknologi informasi (Pahira & Rinaldy, 2023). Budaya organisasi didefinisikan sebagai pola perilaku terpadu yang terkait dengan proses penyesuaian terhadap kondisi internal maupun

eksternal organisasi (Widodo, 2011). Ketika budaya kerja yang diterapkan sesuai dengan nilai-nilai karyawan, hal ini dapat menciptakan rasa nyaman, mendukung, serta meningkatkan keterlibatan mereka dalam organisasi. Selain itu, perusahaan yang menekankan pentingnya budaya organisasi memiliki kemampuan untuk bertahan dalam masa-masa sulit dan tetap kuat menghadapi perubahan lingkungan bisnis (Wiryawan, Norken, & Purbawijaya, 2016).

Lingkungan organisasi, yang mencakup elemen internal dan eksternal, juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi. Lingkungan ini melibatkan semua faktor yang dapat memengaruhi operasional organisasi secara langsung maupun tidak langsung (Zaenudin, Danial, & Alamsyah, 2021). Sementara itu, kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan motivasi, penciptaan visi dan misi inspiratif, serta kemampuan mengenali kebutuhan perubahan dalam organisasi (Harmoko, 2017). Gaya ini memainkan peran penting dalam memobilisasi, memotivasi, dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai potensi mereka secara maksimal (Slahanti & Setyowati, 2022).

Terakhir, teknologi informasi menjadi elemen penting dalam mendukung kinerja organisasi. Kemajuan pesat dalam bidang ini memungkinkan organisasi untuk menjangkau pasar yang lebih luas dan menghilangkan batasan geografis (Pahira & Rinaldy, 2023). Teknologi informasi kini menjadi kebutuhan utama untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

4. Kesimpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dan krusial dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Praktik MSDM yang efektif tidak hanya memaksimalkan potensi individu, tetapi juga mendorong efisiensi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Faktor yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi meliputi budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, serta penerapan teknologi informasi.

Budaya organisasi yang selaras dengan nilai-nilai karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan keterlibatan mereka. Lingkungan organisasi, baik internal maupun eksternal, menjadi elemen penting yang memengaruhi keberhasilan operasional. Kepemimpinan transformasional, dengan fokus pada motivasi, visi, dan inovasi, berperan besar dalam menciptakan iklim kerja yang produktif dan inspiratif (Slahanti & Setyowati, 2022). Selain itu, kemajuan teknologi informasi memberikan peluang besar bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi, memperluas jangkauan, dan tetap kompetitif dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

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, MSDM menjadi semakin penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, inovatif, dan efisien (Pahira & Rinaldy, 2023). Dengan demikian, penerapan MSDM yang terencana, strategis, dan adaptif dapat membantu organisasi menghadapi tantangan, mengoptimalkan sumber daya, dan meningkatkan kinerja dalam jangka panjang.

Saran

1. Penguatan Budaya Organisasi

Organisasi perlu mengembangkan budaya kerja yang selaras dengan nilai-nilai karyawan, sehingga tercipta rasa nyaman dan keterlibatan yang lebih besar. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif, penghargaan terhadap prestasi, serta program pengembangan karyawan.

2. Pengembangan Kepemimpinan Transformasional

Organisasi perlu memberikan pelatihan kepada pemimpin untuk mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang inspiratif dan visioner mampu memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan.

3. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Organisasi harus memanfaatkan teknologi informasi secara optimal untuk mendukung proses kerja, meningkatkan efisiensi, dan memperluas jangkauan operasional. Investasi dalam teknologi yang relevan dan pelatihan untuk karyawan sangat diperlukan.

4. Peningkatan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang sehat, baik dari segi fisik maupun psikologis, harus menjadi prioritas organisasi. Langkah ini dapat membantu meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

5. Penerapan MSDM yang Adaptif

Organisasi perlu mengembangkan sistem MSDM yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Hal ini penting untuk memastikan daya saing dan keberlanjutan organisasi di masa depan.

Daftar Pustaka

- 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). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Diah YSiregar LSaputri N. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, *2*(1), 67–76.
- Komang, N., Widiastini, M., Yudy Wijaya, P., Gede, I., & Mahayasa, A. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, *4*(2), 147–158.
- Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi da. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, *2*(1), 127–137.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, *3*(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Prasasti, Intan. Ameli; Sitohang, Hesekei; Fauziah, S. (2022). Prosiding Seminar Nasional Manajemen. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, *1*(2), 72–76.
- Pusparani, M. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA), *2*(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Retnowati, E., & Darmawan, D. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Sikap Kerja Dan Penegakan Keadilan Organisasi. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, *3*(2), 219–226. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i2.490>
- Slahanti, M., & Setyowati, A. (2022). Kepemimpinan Transformasional Dalam Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, *23*(2), 108–119. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v23i2.16119>
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, *16*(1), 27–34.
- Usher, L. E., Yusuf, J. E. (Wie), & Covi, M. (2020). Assessing tourism business resilience in Virginia Beach. *International Journal of Tourism Cities*, *6*(2), 397–414. <https://doi.org/10.1108/IJTC-02-2019-0019>
- Widodo, W. (2011). Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Perencanaan Strategi. *Jurnal Siasat Bisnis*, *15*(1), 83–97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol15.iss1.art7>

- Wirawan, A. G. P., Norken, I. N., & Purbawijaya, I. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Konstruksi Pt. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi. *Jurnal Spektran*, 4(1), 88–96.
- Zaenudin, M. R., Danial, R. D. M., & Alamsyah, S. (2021). Hubungan Kepemimpinan, Lingkungan Organisasi Dan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Governansi*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.30997/jgs.v7i1.3251>