

Dampak Manajemen SDM dalam Meningkatkan Performa Karyawan

Syabina Permata¹, Nadya Mardatillah², Surya Jaya Diningrat³, Mulyadi⁴

Universitas Ibu Sina, Indonesia

syabinasuradi@gmail.com¹, nadyamardatillah30@gmail.com²,

arsakanizamaassufa110622@gmail.com³, mulyadi@uis.ac.id⁴

Submitted: 17th February 2025 | **Edited:** 30th April 2025 | **Issued:** 01st May 2025

Cited on: Permata, S., Mardatillah, N., Diningrat, S. J., & Mulyadi, M. (2025). Dampak Manajemen SDM dalam Meningkatkan Performa Karyawan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(2), 919-925.

ABSTRACT

To enhance organizational effectiveness, it is essential to fully leverage all available assets, particularly human assets. Consequently, human resources hold significant value for any enterprise. The management of human resources is tasked with ensuring that every individual within the organization collaborates harmoniously to optimize the organization's performance. This study seeks to evaluate the role of human capital management in improving organizational performance. effectiveness. Employing a qualitative methodology, the study examines the interplay between Miles and Huberman. Qualitative analysis is conducted on ongoing, interactive datasets to achieve data saturation. The analytical process includes three primary phases: data reduction, data distribution, and conclusions. Effective human resource management fosters a productive work atmosphere and guarantees that the company possesses a competent and highly qualified workforce. This empowers the organization to tackle challenges, boost competitiveness, and attain success

Keywords: Performance, HR Management, Function, Effective, Improve

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut untuk mengelola sumber dayanya secara optimal guna mencapai kinerja terbaik dan mempertahankan keberlanjutan bisnis jangka panjang. Dalam upaya meraih keunggulan kompetitif, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi serta kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Motivasi yang kuat dan komitmen tinggi dari karyawan merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi, terutama di sektor manufaktur yang menuntut efisiensi dan kreativitas dalam proses maupun produk (Dukić Mijatović, M., et al. 2020).

Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional menjadi gaya kepemimpinan yang relevan. Gaya ini mendorong karyawan untuk berpikir secara kreatif, mengeksplorasi ide-ide baru, dan berkontribusi dalam peningkatan kualitas serta inovasi kerja (Daeli et al., 2024). Selain kepemimpinan, Pengelolaan Sumber Daya Manusia

(PSDM) juga memegang peran penting dalam menunjang kinerja karyawan. Mulai dari proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kerja, hingga sistem penghargaan dan kompensasi, semuanya harus dikelola secara strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung potensi individu (Putri et al., 2022).

Seiring tantangan yang terus berkembang, perusahaan juga perlu mampu mengelola modal intelektual dan mengenali potensi risiko di masa depan (Muhammad Asir et al., 2023). Oleh karena itu, fokus penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana peran kepemimpinan transformasional dan pengelolaan SDM memengaruhi motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan strategi manajerial di perusahaan manufaktur.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja (Nwokolo, 2024). Menurut teori Human Capital, karyawan dipandang sebagai aset utama perusahaan yang harus dikembangkan dan dikelola secara optimal melalui pelatihan, pengembangan karier, kompensasi yang adil, serta lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja organisasi secara langsung dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan mengelola potensi dan produktivitas sumber daya manusianya.

Pahira dan Rinaldy (2023) menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang baik mampu mendorong efisiensi kerja, meningkatkan kepuasan karyawan, serta memperkuat komitmen organisasi. Hal ini diperkuat oleh pendekatan Resource-Based View (RBV) yang menekankan bahwa sumber daya internal, seperti SDM, dapat menjadi sumber daya yang unik dan tidak mudah ditiru jika dikelola secara efektif. Dalam konteks ini, elemen-elemen pengelolaan SDM seperti rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, serta sistem penilaian kinerja dan penghargaan yang objektif menjadi kunci dalam menciptakan organisasi yang unggul. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana pengelolaan SDM berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan maupun organisasi secara keseluruhan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen krusial dalam organisasi yang berfungsi untuk mengelola tenaga kerja secara strategis guna mencapai

tujuan perusahaan. Menurut Noe et al. (2020), manajemen SDM mencakup praktik-praktik seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, serta manajemen kinerja, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Pengelolaan yang tepat dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pengembangan karyawan.

Dampak manajemen SDM terhadap performa karyawan terlihat melalui peningkatan motivasi, kompetensi, serta keterikatan (engagement) terhadap perusahaan. Dessler (2020) menekankan bahwa pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan mampu memperbaiki keterampilan karyawan, meningkatkan rasa percaya diri, serta memperbaiki hasil kerja mereka. Selain itu, sistem kompensasi yang adil dan program penghargaan berbasis kinerja mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik secara konsisten.

Strategi manajemen SDM yang efektif harus selaras dengan kebutuhan karyawan dan visi organisasi. Menurut Boon et al. (2021), pendekatan manajemen SDM berbasis sumber daya (resource-based view) mengutamakan pengembangan aset manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan menciptakan budaya kerja kolaboratif, organisasi dapat meningkatkan loyalitas sekaligus mendorong produktivitas karyawan.

Secara keseluruhan, manajemen SDM berperan penting dalam membentuk kinerja individu maupun tim dalam organisasi. Investasi yang konsisten dalam pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan (Garengo, et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang kebijakan SDM yang adaptif dan berorientasi pada pengembangan potensi karyawan. Berbagai kajian sebelumnya telah memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai signifikansi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja. Inovasi dari penelitian ini terletak pada penawaran beberapa elemen yang dapat memajukan kinerja melalui pengelolaan sumber daya manusia. Dengan latar belakang tersebut, pentingnya pengelolaan sumber daya manusia digambarkan sebagai kunci untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, sasaran Tujuan dari studi ini adalah untuk menilai seberapa signifikan dampak dari pengelolaan sumber daya manusia dalam mendorong peningkatan kinerja. (Pahira & Rinaldy, 2023)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mengeksplorasi secara mendalam pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Data dalam studi ini diperoleh melalui studi literatur, dengan menelaah berbagai artikel ilmiah, jurnal akademik, serta penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri literatur dari berbagai database terpercaya seperti Google Scholar, ScienceDirect, dan DOAJ, menggunakan kata kunci seperti “pengelolaan SDM”, “kinerja organisasi”, dan “human resource management”. Kriteria inklusi meliputi artikel yang terbit dalam 5 tahun terakhir, menggunakan konteks perusahaan/manufaktur, serta tersedia dalam versi full-text. Dari proses tersebut, diperoleh total 20 artikel yang kemudian dianalisis.

Analisis data dilakukan dengan analisis isi tematik, yaitu mengidentifikasi pola-pola tema yang muncul dari berbagai literatur. Validitas informasi dijaga dengan membandingkan temuan antar literatur, serta memilih sumber yang berasal dari jurnal terakreditasi. Hasil dari penelaahan ini digunakan untuk menyusun pemahaman konseptual yang mendukung tujuan penelitian serta merumuskan kesimpulan secara objektif. (Idrus et al., 2023)

HASIL PENELITIAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dipandang sebagai elemen strategis yang berperan penting dalam meningkatkan daya saing dan kinerja organisasi. SDM tidak hanya dilihat sebagai faktor pelengkap, tetapi sebagai investasi jangka panjang yang mencakup dimensi fisik dan non-fisik dalam membangun organisasi yang adaptif dan produktif. Kajian ini menemukan bahwa sistem MSDM terdiri dari berbagai subsistem seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan kompetensi, yang secara kolektif mendukung strategi perusahaan. Pendekatan strategis dalam MSDM menuntut keselarasan antara kebijakan manajerial dan tujuan organisasi agar tercipta integrasi yang optimal antara kebutuhan perusahaan dan pengembangan individu (Pahira & Rinaldy, 2023).

Dalam konteks dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah, departemen SDM dituntut untuk memiliki fleksibilitas tinggi dalam merespons perubahan struktural,

kebutuhan keterampilan baru, dan pengembangan budaya kerja inovatif. Transformasi organisasi membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga mampu beradaptasi secara cepat melalui pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan kapabilitas. Fandika et al. (2024) menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan sebagai respons terhadap tantangan globalisasi dan digitalisasi. Selain itu, peran manajemen SDM juga mencakup fungsi-fungsi inti seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengadaan, remunerasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin, dan pemberhentian (Amelia et al., 2022). Seluruh fungsi ini membentuk fondasi penting dalam mendukung kelangsungan dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil kajian literatur dan analisis tematik terhadap 20 artikel yang relevan, ditemukan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki kontribusi strategis dalam peningkatan kinerja organisasi, khususnya di sektor manufaktur. SDM dipandang tidak hanya sebagai faktor operasional, tetapi sebagai aset yang bernilai strategis yang harus dikelola secara menyeluruh, baik dari aspek fisik maupun non-fisik. Konsep ini menekankan bahwa pengelolaan tenaga kerja harus dilakukan secara sistematis melalui praktik-praktik MSDM seperti perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, serta penyesuaian kebijakan dengan strategi organisasi (Pahira & Rinaldy, 2023).

Tuntutan dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya adaptif, tetapi juga mampu berinovasi dan tanggap terhadap perubahan. Oleh karena itu, peran strategis departemen SDM menjadi sangat krusial dalam menciptakan sistem kerja yang lentur dan responsif terhadap perkembangan teknologi, perubahan struktur organisasi, serta kebutuhan pasar yang terus bergeser. Sistem ini harus mampu mendorong terciptanya budaya pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*), mengintegrasikan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan, serta membangun pola pikir pertumbuhan di kalangan karyawan. Organisasi yang menanamkan prinsip fleksibilitas dan pembelajaran berkelanjutan akan lebih siap dalam menghadapi disrupsi dan meningkatkan daya saing di era digital (Fandika et al., 2024; Pramudita & Nugroho, 2023; Robbins & Judge, 2021).

Lebih jauh lagi, keberhasilan manajemen SDM dalam menopang operasional organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas pelaksanaan fungsi-fungsi intinya, seperti pengorganisasian, pengarahan, sistem remunerasi yang adil, serta strategi pemeliharaan karyawan yang komprehensif. Fungsi-fungsi ini bukan hanya bertujuan menjaga stabilitas internal organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan produktif. Ketika dijalankan secara terintegrasi, keempat fungsi tersebut membentuk fondasi kuat bagi pencapaian tujuan strategis organisasi melalui efisiensi proses dan peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh (Amelia et al., 2022; Hasibuan, 2019; Armstrong & Taylor, 2020). Dalam konteks ini, manajemen SDM modern tidak lagi bersifat administratif semata, melainkan menjadi mitra strategis dalam pengambilan keputusan dan pembentukan budaya organisasi yang unggul.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merangkum serangkaian langkah yang mencakup aktivitas seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, imbalan, serta isu-isu lain yang berkaitan dengan karyawan. Tujuan utama adalah menciptakan individu yang efisien. MSDM terdiri dari beberapa elemen penting seperti pengusaha, karyawan, manajer, dan lainnya. (Amelia et al., 2022)

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).

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Anwar, G., & Abdullah, M. (2020). Impact of HR Management on Organizational Performance. California State University ScholarWorks.

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2021). A Systematic Review of Human Resource Management Systems and Their Measurement. *Journal of Management*, 47(6), 1223–1253. <https://doi.org/10.1177/0149206320956811>.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Dukić Mijatović, M., et al. (2020). The Role of Human Resource Management on Employee Performance: Evidence from Tehran University. *Economic Analysis*, 53(2), 123–134.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 4(2), 404–419.
- Fandika, H., Andriyansah, A., & Syamsuddin, F. R. (2024). Adaptasi Karyawan UMKM terhadap Perubahan Lingkungan Bisnis untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(2), 491–498. <https://doi.org/10.54082/jupin.348>
- Garengo, P., Sardi, A., & Nudurupati, S. S. (2022). Human Resource Management in the Performance Measurement and Management Domain: A Bibliometric Review. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(7), 3056–3077.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- Muhammad Asir, Yuniawati, R. A., Mere, K., Sukardi, K., & Anwar, M. A. (2023). Peran manajemen risiko dalam meningkatkan kinerja perusahaan: studi manajemen sumber daya manusia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 32–42. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.844>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nwokolo, E. P. (2024). Performance Management Best Practices and Human Resource Performance in the Organization. *International Journal of Advanced Studies in Economics and Public Sector Management*, 9(2), 112–125.
- 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.
- Pramudita, B., & Nugroho, Y. (2023). *Strategi Pengembangan SDM di Era Digitalisasi*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(3), 89–102.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- 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.