AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 4, No. 2, Mei 2024

Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Hotbona Novandi Tambunan[1*], Saut Maruli Tua Pandiangan[2]
Politeknik Unggulan Cipta Mandiri, Indonesia
bonatbn911@gmail.com[1], sautpandiangan@rocketmail.com[2]

Submitted: 06th March 2024 | **Edited**: 29th April 2024 | **Issued**: 01st May 2024

Cited on: 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.

ABSTRACT

All existing resources, including human resources, must be used to improve organizational performance. As a result, human resources are vital to any business. Human resources management is responsible for ensuring that everyone involved in the organization works together to maximize organizational performance. This research aims to evaluate the function of human resource management in improving organizational performance. This study uses a qualitative approach to analyze Miles and Huberman's interactions. Qualitative data analysis is carried out continuously and interactively, so that the data is saturated. Analysis consists of three main steps: data reduction, data delivery, and conclusion drawing. Human Resource Management can create an effective work environment and ensure the company has a high-quality and high-performing work team. It enables companies to face challenges, increase competitiveness, and achieve long-term success by considering elements such as transformational leadership, employee development, diversity management, and results-based performance management.

Keywords: Human Resource Management, Performance Improvement, Organization

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan harus berusaha untuk menggunakan sumber dayanya dengan bijak untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan untuk menjaga keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, kinerja organisasi adalah aktivitas atau pekerjaan yang diselesaikan dengan sukses, efisien, dan relevan dengan tujuan seluruh pemangku kepentingan.Di sini, perilaku manajemen operasional dianggap sebagai memahami pencapaian tujuan yang tepat sasaran (efektif) dan memanfaatkan sumber daya yang relatif sedikit (efisien). Perilaku ini dianggap sebagai bagian penting dari keberhasilan organisasi (Suryani & FoEh, 2018). Manajemen menghadapi masalah utama tentang bagaimana perusahaan dapat mempertahankan keunggulan kompetitif dan mencapai kinerja yang lebih baik (Marliana et al., 2024).

Sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan untuk memenuhi visi dan tujuan mereka (Rani et al., 2017). Sumber daya manusia (SDM) adalah aset organisasi yang paling berharga karena mereka berfungsi sebagai operator, pengelola, produsen, dan perancang semua sistem organisasi. Ini karena mereka adalah kekuatan utama di balik operasi organisasi (Aula et al., 2022).Bisnis harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk menjadi lebih kompetitif dan mampu menangani masalah eksternal untuk kelangsungan hidup dan umur panjang perusahaan (Supriyadie et al., 2020). Sumber daya manusia (SDM) dan kualitasnya memengaruhi kapasitas organisasi untuk maju. Manajemen sumber daya manusia, juga dikenal sebagai HRM, berarti menggunakan orang-orang di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Diah et al., 2021).

LANDASAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia, juga dikenal sebagai HRM, adalah penerapan mekanisme formal di dalam perusahaan untuk memastikan bahwa potensi manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Abdullah, 2017). Manajemen sumber daya manusia meningkatkan ketahanan organisasi baik pada tingkat individu, tim, atau kelompok maupun di dalam organisasi itu sendiri.

Adwishanty (2021) melakukan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa metode manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pelatihan, gaji, kinerja kerja, dan lingkungan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dan terkait dengan peningkatan kinerja organisasi.Menurut penelitian yang dilakukan Farchan (2018), metode manajemen SDM memiliki pengaruh yang signifikan dalam menentukan keunggulan kompetitif. Dengan strategi sumber daya manusia yang tepat, perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif melalui manfaat sumber daya manusia.

Studi sebelumnya telah menunjukkan lebih lanjut betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. Studi ini unik karena menawarkan beberapa strategi untuk menggunakan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi.Didasarkan pada informasi latar belakang di atas, pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja

organisasi dapat dijelaskan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan peran penting manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk membantu pengumpulan data objektif dan bertujuan untuk memahami atau menggambarkan keadaan sebenarnya dari peristiwa yang diteliti (Adhimah, 2020). Pendekatan kualitatif adalah metodologi penelitian dan pemahaman yang melihat fenomena sosial atau masalah manusia.Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggambarkan situasi yang dialami, menganalisis kata-kata, dan membuat gambaran yang mendalam tentang perspektif responden (Arkandito et al., 2016).Namun, model penelitian yang digunakan adalah analisis interaksi Miles dan Huberman. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif sampai data menjadi jenuh. Analisis ini terdiri dari tiga bagian utama: reduksi data, visualisasi data, dan pengembangan kesimpulan (Lisabela, 2019).

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk membantu pengumpulan data objektif dan bertujuan untuk memahami atau menggambarkan realitas peristiwa yang diteliti (Adhimah, 2020). Pendekatan kualitatif adalah pendekatan metodis untuk penelitian dan pemahaman yang melihat fenomena sosial atau masalah manusia.Karyawan di lingkungan kerja yang kompetitif harus lebih siap untuk menangani tantangan. Agar dapat bertahan, organisasi harus berani mengambil risiko dan menghadapi dampak, yaitu beradaptasi dengan perubahan dan mengalahkan saingan (Qurrotu’ainii, H. R. P., 2024). Sumber daya manusia (SDM) adalah aset potensial dalam organisasi komersial yang berfungsi sebagai modal (non-material, non-finansial). Sumber daya manusia dapat direalisasikan menjadi potensi nyata, baik secara fisik maupun non-fisik, untuk menjamin eksistensi perusahaan (Haikal, 2017).Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari tindakan manajemen yang berdampak langsung pada sumber daya manusia organisasi. Dengan tujuan meningkatkan efektivitas sumber daya manusia.

Nurjaman et al. (2020) menyatakan bahwa manajamen sumber daya manusia (MSDM) memiliki ciri-ciri berikut.

1. Sistem MSDM terdiri dari berbagai elemen MSDM, seperti praktik, dan merupakan subsistem dari sistem manajemen.
2. Karyawan dianggap sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan; dengan kata lain, mereka dianggap sebagai sumber daya strategik.
3. Subsistem dianggap sebagai bagian dari sistem makro atau organisasi secara luas.
4. Semua definisi di atas berfokus pada kesesuaian antara MSDM dan strategi manajemen. Pandangan ini didukung oleh teori-teori yang mendukung gagasan ini tentang hubungan antara MSDM dan strategi manajemen
5. Mereka menekankan betapa pentingnya penerapan strategi sistem MSDM yang tepat untuk kinerja organisasi.

Namun, menurut penelitian Syamsurizal (2016), kegiatan-kegiatan berikut termasuk dalam lingkup MSDM:

Rancangan Organisasi

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia
2. Analisis pekerjaan-Rancangan pekerjaan
3. Tim kerja(system sosioteknik)
4. Sistem informasi

Staffing

1. Rekrut/interview/mempekerjakan
2. Affirmative action
3. Promosi/pemindahan/sparasi
4. Pelayanan-pelayanan outplacemente.
5. Pengangkatan/orientasif.
6. Metode-metode seleksi pekerja

Sistem Reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan

1. Pelayanan-pelayanan kesehatan/medis
2. Prosedur-prosedur pengaduan/disiplin
3. Administrasi kompensasi
4. Administrasi pengupahan/penggajian
5. Administrasi tunjangan asuransi
6. Rencana-rencana pembagian keuntungan/pensiun
7. Hubungan-hubungan kerja

Manajemen Formasi

1. Penilaian manajemen/MBO
2. Program peningkatan/produktivitas
3. Penilaian performasi yang difokuskan pada klien

Pengembangan pekerjaan dan organisasi

1. Pengembangan dan pengawasan /manajemen
2. Perencaan/pengembangan karier
3. Program-program pembinaan/asistensi pekerjaan
4. Pelatihan ketrampilan, nonmanajemen
5. Program-program persiapan pensiun
6. Penelitian-penelitian terhadap sikap

Komunikasi dan Relasi Publika.

1. System-sistem informasi /laporan/catatan-catatan sumber daya manusia
2. Komuniaksi/publikasi pekerja
3. System penyaranan
4. Penelitian sumberdaya manusia

Didalam Fungsi Manajemen SDM menurut (Sofie & Fitria, 2012) yakni:

1. Perencanaan

   Perencanaan adalah rencana tenaga kerja yang dirancang dengan baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan membantu mencapai tujuan mereka.Dengan menetapkan program kepegawaian, perencanaan dilakukan. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik dan tepat akan membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan mencapai tujuan mereka.

2. Pengorganisasian

   Pengorganisasian adalah proses mengorganisasikan semua karyawan dalam bagan organisasi dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi. Organisasi adalah cara untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik, akan membantu mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja dengan efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dilakukan oleh pimpinan.

4. Pengendalian

   Untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan dan rencana perusahaan, pengendalian digunakan. Akan diambil tindakan untuk memperbaiki dan menyempurnakan rencana jika terjadi kesalahan. Pengendalian karyawan mencakup kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga lingkungan pekerjaan yang aman.

Menurut Husaini dan Sutama (2021), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberikan rekomendasi manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi dengan prasarana dan sarana untuk menghadapi perubahan yang ada.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan instansi,lembaga,atauperusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar lembaga.
4. Menyediakan sarana dan prasarana untuk komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
5. Membantu kemajuan atau perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek Sumber Daya Manusia (SDM).
6. Memberikan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini mencapai tujuan.

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, dan penggunaan teknologi.Budaya organisasi didefinisikan oleh (Tunggul et al., 2016) sebagai pola perilaku manusia yang terintegrasi yang berkaitan dengan integrasi atau penyesuaian keadaan internal dan eksternal.Ini biasanya terjadi ketika karyawan merasa dihormati, didukung, dan nyaman di tempat kerja mereka. Budaya penting bagi bisnis. Mereka juga lebih siap untuk menghadapi tantangan dan pergeseran dalam lanskap bisnis (Putra et al., 2020).Lingkungan organisasi terdiri dari semua faktor, baik internal maupun eksternal, yang dapat mempengaruhi sebagian atau keseluruhan organisasi. Dua jenis lingkungan

organisasi adalah lingkungan internal dan lingkungan eksternal (Kuncoro et al., 2021). Slahanti dan Setyowati (2022) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mendorong, mengatur, menginspirasi, mendorong, dan memfasilitasi setiap anggota staf untuk memaksimalkan potensi mereka.

Dalam dunia bisnis nyata, ada berbagai tingkat kepemimpinan yang tersedia. Salah satu jenis kepemimpinan organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin yang memiliki keahlian dalam kepemimpinan transformasional dapat menemukan saat yang tepat untuk melakukan perubahan.Gaya kepemimpinan ini menunjukkan motivasi dan kemauanyang kuat dari anggota organisasi dengan mengkomunikasikan visi dan tujuan yang menarik untuk masa depan organisasi (Farchan, 2018). Karena teknologi informasi sangat mudah diakses, kemajuannya yang cepat membuat dunia lebih kecil dan tanpa batas. Menurut Susan, E. (2019), menjadikan teknologi informasi sebagai prioritas utama bagi organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa, dalam hal bisnis dan manajemen, manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi.Organisasi saat ini dipaksa untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi sambil menanggapi kebutuhan masyarakat. Selain itu, mereka menghadapi masalah strategis yang kompleks.Akibatnya, untuk mencapai tujuan perusahaan secara inventif, efektif, dan efisien, manajemen SDM menjadi sangat penting. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting.Sumber daya manusia (SDM) adalah aset strategis yang dapat memberikan perusahaan keunggulan kompetitif dalam jangka panjang. Manajemen sumber daya manusia harus membuat pilihan seperti merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengelola.Untuk memungkinkan perusahaan mencapai tujuan strategisnya, manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan utama.

Meningkatkan kinerja sebuah organisasi dapat dicapai melalui manajemen sumber daya manusia (SDM). HRM adalah studi tentang mengelola orang-orang dalam perusahaan dengan tujuan membangun budaya tempat kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan meningkatkan output umum. HRM dapat membangun tempat kerja yang produktif dan menjamin bahwa perusahaan memiliki tim kerja yang

produktif dan berkaliber tinggi dengan berfokus pada elemen-elemen seperti kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, dan manajemen sumber daya manusia.Strategi SDM yang tepat dapat membantu perusahaan menangani masalah, menjadi lebih kompetitif, dan berhasil dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi.Jurnal Warta Edisi,51, 1–11.

Adhimah, S. (2020). Peran orang tua dalam menghilangjan rasa canggung anak usia dini (studikasus 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 LingkunganKerja 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.

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 CommunityServices,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., & Sutama. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan.Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan,21(1), 60–75.

Kuncoro, A. A., & Zaenudin, M. (2021). Sistem Informasi Penggajian dengan Pencatatan Presensi Menggunakan Fingerprint Pada MTS Nu Jogoloyo Berbasis Multiuser. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, *14*(1), 176-182.

Lisabela, M. (2019). Model Analisis Interaktif Miles and Huberman.Universitas Bina Darma.

Marliana, M., & Suyuthi, N. F. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. *Journal of Management and Social Sciences*, *3*(1), 307-326.

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).

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, *3*(02), 810-817.

Putra, P., Liriwati, F. Y., Tahrim, T., Syafrudin, S., Suhono, S., & Aslan, A. (2020). The students learning from home experiences during Covid-19 school closures policy in Indonesia. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, *5*(2), 30-42.

Qurrotu'ainii, H. R. P. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, *15*(1).

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.

Slahanti, M., & Setyowati, A. (2022). Kepemimpinan Transformasional dalam Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, *23*(2), 108-119.

Sofie, F., & Fitria, ; Sisca Eka. (2012). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia PadaUsaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung).Jurnal Wacana Ekonomi,8(1), 1–12.

Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya ManusiaDalam 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 PendidikanIslam,9(2), 952–962.

Syamsurizal. (2016). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi.Jurnal WartaEdisi : 49, 1–9.

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.