



Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Terhadap Kinerja Perusahaan

Clara Wijaya^{1,*}, Yusuf Ramadhan²

¹ Universitas Indonesia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Indonesia

² Universitas Padjadjaran, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Indonesia

Email: clara.wijaya@ui.ac.id¹, yusuf.ramadhan@unpad.ac.id²

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
HISTORI ARTIKEL Received: (5-9-2025) Revised: (19-9-2025) Accepted: (3-10-2025)	<p>The goal of this scientific journal is to measure how much influence competent human resource management has on a firm's employees' performance. Respondents in this study amounted to 100 employees, utilizing a qualitative descriptive approach. The material researched and analyzed is the outcome of observational interviews with employees. Respondents in this study amounted to 100 employees, utilizing a qualitative descriptive approach. The data Respondents in this study amounted to 100 employees, utilizing a qualitative descriptive approach. The material researched and analyzed is the outcome of observational interviews with employees. Based on observations and research that has been done, it can be stated that the implementation of good human resource management in a firm strongly influences the performance of its management. Based on observations and research that has been done, it can be determined that the implementation of good human resource management in a company considerably affects the performance of employees. If a corporation does not have effective human resource management, then the performance of the company will not be good and maximal. Then a firm really needs the adoption of good management so that human resources can increase the performance of the company. In addition, they achieve the intended goals. With this scientific journal, it is hoped that it can be Based on observations and research that has been done, it can be determined that the implementation of good human resource management in a company considerably affects the performance of employees. If a corporation does not have good human resources, the performance of the company will not be nice and maximal. Then a firm really needs the adoption of good management so that human resources can increase the performance of the company. In addition, the company can also grow and attain the intended goals. With this scientific magazine, it is hoped that it can guide the adoption of good management in a company. performance of a corporation will not be good and maximal. Then a firm really needs the adoption of good management so that human resources can increase the performance of the company. In addition, they achieve the intended goals. With this scientific magazine, it is hoped that it can guide the adoption of good management in a company.</p>
Kata Kunci Kata Kunci 1; good management Kata Kunci 2; performance Kata Kunci 3; Human resource	



1. Pendahuluan

Manajemen adalah orang yang mengelola tujuan dan tindakan yang dilakukan di samping manajemen. sektor SDM adalah komponen kunci. Tentu saja, sumber daya manusia harus distrukturkan dalam arah, baik, dan sistematis cara karyawan untuk mencapai kinerja yang dimaksudkan dan hasil maksimal. manajemen adalah metode atau cara yang akan menentukan arah dan pedoman manajemen SDM di masa depan, sementara SDM melambangkan orang yang melakukan proses dan kegiatan yang dilaksanakan di samping Manajemen. Kesuksesan sektor akan terletak pada bagaimana sektor mengatur manajemen dan akan dapat dilihat dalam manajemen sumber daya Manusia dalam hal penetapan, manajemen, dan penggunaan sumber-sumber manusia sehingga dapat mencapai manajemen sektor tujuan dan panduan. Oleh karena itu, manajer harus memiliki tanggung jawab untuk karyawan dan berharap bahwa setiap manajemen harus memiliki suasana dan perhatian untuk meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan akan mencerminkan setiap tanggung jawabnya dan juga kinerja masing-masing perusahaan dan peng Dengan manajemen, struktur, dan pengaturan sumber daya manusia yang baik, kinerja yang baik akan diciptakan dalam organisasi. Jika manusia, maka sumber daya manusia akan merasa pekerjaannya tidak dikembangkan, dan juga iklim perusahaan akan tidak menguntungkan karena kesenjangan antara satu sama lain. Dipercayai bahwa manajemen dapat beroperasi secara efisien dan dapat menjadi jembatan antara karyawan dan atasan. Kemudian departemen sumber daya manusia akan merasa pekerjaan belum dikembangkan dan suasana perusahaan tidak sehat karena kesenjangan antara mereka. Manajemen diharapkan dapat bekerja dalam kaitannya dengan keberadaan jurnal ilmiah atau penelitian, dapat memberikan ide atau ide untuk menciptakan manajemen yang baik dalam sebuah perusahaan, sehingga dengan adanya sumber daya manusia, kinerja akan lebih baik, kualitas akan lebih bagus, dan tujuan perusahaan dapat terwujud dalam hubungannya dengan jurnal atau penelitian ilmiah.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Pengertian manajemen

Usman Efendi (2014) mendefinisikan manajemen asalnya dan manajemen bahasa Prancis sebagai “ seni melakukan dan mengatur.” Menurut divisi, manajemen adalah sarana untuk mendapatkan hasil yang dicari. Pengertian umum manajemen adalah mengelola dan mengatur pekerjaan sesuai dengan kesepakatan melalui SDM dalam kegiatan atau pekerjaan. Fungsi manajerial adalah pengganti proses manajemen, di mana mana manajer diminta untuk melakukan tindakan-tindakannya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Manajemen bertanggung jawab atas perencanaan. Memahami adalah proses menawarkan insentif dan semangat kerja kepada karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan sukses dalam hal mencapai tujuan sektor hingga maksimum. Pengendalian adalah proses yang mengatur dan mengelola suatu kegiatan sehingga kegiatan dilakukan sesuai dengan proses yang sudah ditetapkan, sambil memantau kemajuan dengan membandingkan hasil yang dicapai berdasarkan tujuan yang sudah dicapai.

Pengertian management SDM

Manajemen SDM adalah praktik pengelolaan aktivitas di lingkungan kerja (tenaga atas, bawahan, atau lainnya) untuk mencapai hasil yang diinginkan atau diharapkan. Oleh karena itu, para manajer harus memiliki tenaga kerja yang baik, cocok di tempat yang tepat pada waktu yang tepat, dan mempunyai kapasitas untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal. Pernyataan Schuler, Dowling, Smart, dan Huber jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, merujuk pada pengelolaan SDM sebagai pernyataan terkait pentingnya tenaga kerja sebagai SDM dalam berkontribusi terhadap tujuan suatu perusahaan serta berfungsi untuk memastikan bahwa SDM yang dimilikinya digunakan secara efektif dan adil

bagi individu, perusahaan, dan masyarakat. . Apabila proses pengelolaan SDM dikategorikan berdasarkan aktivitas, maka proses pengelolaan SDM diurutkan berdasarkan tujuh aktivitas:

- a. Perencanaan SDM
- b. Rekrutmen karyawan
- c. Proses seleksi
- d. Orientasi
- e. Pelatihan
- f. Evaluasi produksi kerja
- g. Temuan penilaian kinerja pegawai.

Pentingnya SDM

Menurut Ermaya in Fathoni, beberapa definisi yang signifikan dari SDM adalah sebagai berikut:

- a. Administrator adalah seseorang yang memiliki wewenang untuk melakukan penetapan, kontrol, dan bimbingan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- b. Manajer adalah orang yang mengawasi sektor sehingga tujuan dapat dicapai sesuai dengan rencana. Dia adalah yang terampil dan kompeten dalam profesi, sehingga hasilnya bahkan lebih besar daripada menempatkan individu yang tidak berpengalaman di lapangan.

Tujuan management SDM

Ada lima jenis tujuan, yaitu:

- a. Untuk membuat kebijakan dan pertimbangan perusahaan
- b. Untuk membantu perusahaan dalam tujuannya
- c. Untuk menginspirasi staf
- d. Untuk mengusulkan solusi untuk konflik yang timbul
- e. Sebagai media komunikasi terbaik

Manfaat manajemen SDM yang baik

Dengan manajemen SDM, suasana kerja yang nyaman dan tenang akan diproduksi. Dengan lingkungan kerja seperti itu, dapat memotivasi karyawan dan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. sumber daya manusia juga dapat dikembangkan dalam hal pengetahuan dan keahlian, sehingga kinerja perusahaan akan meningkat dan pendapatan karyawan akan dikelola. Ketika ada karyawan yang mengundurkan diri dari sebuah perusahaan atau tidak ingin bekerja di organisasi dan ada seseorang yang dapat menggantikan mereka, itu disebut turnover. Ini dapat dikatakan baik untuk industri karena dapat menemukan orang lain yang lebih baik dari sebelumnya. Namun, jika turnover sering dan meningkat cukup secara substansial, itu kehilangan sektor, karena karyawan membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan posisi barunya. Oleh karena itu, manajemen perlu belajar dan peduli lebih banyak tentang apa yang menyebabkan turnover karyawan terlalu sering sehingga, di masa depan, perusahaan dapat memperbaiki kelemahan dan menemukan solusi untuk masalah.

3. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif berfokus pada pengujian hipotesis. oleh karena itu, tes ini dilakukan dengan tes statistik yang menghasilkan data yang dapat diandalkan untuk mencapai hasil yang valid.

Jenis dan Sumber Data

Data primer diperoleh dengan mengirimkan kuesioner kepada karyawan yang mencakup beberapa tingkat umum, administrasi, akuntansi, dan manajemen.

Populasi dan sampel

Populasi itu dipekerjakan di lingkungan tempat kerja 100 orang, terdiri dari 80 koresponden dari karyawan tetap dan 20 koresponden karyawan kontrak.

Teknik Pengumpulan Data

Distribusikan kuesioner kepada karyawan, dan ini didasarkan pada pengamatan dan wawancara. wawancaranya adalah prosedur untuk menginterogasi seorang interviewer dengan sumber untuk bertukar informasi, dan interviewee dapat mengetahui tentang risetnya.

4. Hasil dan Diskusi

Beberapa perusahaan kadang-kadang hanya berfokus pada perekrutan awal sumber daya manusia, tetapi mereka mengabaikan proses membangun karakter Sumber Daya Manusia yang dikembangkan saat bekerja dan insentif untuk meningkatkan kinerja sementara sumber daya Manusia melakukan pekerjaan sehari-hari mereka. Mengidentifikasi tugas, struktur, dan desk pekerjaan Dengan struktur dan desk kerja yang jelas, lebih mudah untuk menempatkan individu yang terampil dalam profesi mereka, yang tidak akan menghasilkan perangkap. Evaluasi kinerja harus memperhatikan standar kinerja (standar kinerja), yaitu kinerja adalah ukuran kinerja dan membutuhkan pengukuran kinerja sehingga ada persyaratan untuk pengukuhan yang sesuai dengan perusahaan. Mengembangkan karyawan Sumber daya manusia perlu dipersiapkan dan dikembangkan melalui pelatihan untuk meningkatkan pendidikan sehingga mereka dapat bersaing dan dapat membangun profesi mereka. Pelatihan dan pengembangan sering dilakukan dengan dua cara, yaitu, pekerjaan terdiri dari transfer posisi, perubahan personel, biasanya disebut rotasi, dan penyediaan pelatihan untuk karyawan. Off pekerjaan mencakup seminar dan memberikan kemungkinan bagi karyawan untuk melanjutkan studi mereka ke tingkat yang lebih tinggi, sehingga karyawan mendapatkan lebih banyak pendidikan dan menambahkan lebih banyak pengetahuan. Sebuah perusahaan harus dapat memberikan kesempatan bagi stafnya untuk menyalurkan inspirasi atau ide-ide yang mereka miliki. Karena ide yang disajikan oleh karyawan harus didengarkan dan dipertimbangkan jika sesuai dengan tujuan organisasi. Jadi kita bisa membangun dan memperluas perusahaan bersama. Memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja. Dengan penghargaan dan pujian, sumber daya manusia merasa dihargai, yang bisa menjadi insentif untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut hasil survei, karyawan tetap yang telah bekerja untuk waktu yang lama di sebuah perusahaan kadang-kadang merasa dibanjiri oleh kurangnya pengakuan dan motif untuk pekerjaan mereka. Untuk karyawan kontrak, diperlukan untuk membuat penilaian tentang kinerjanya. Karena mereka ingin majikan menghargai pekerjaan mereka dengan baik, mereka dapat ditunjuk sebagai karyawan permanen. Dalam sebuah perusahaan, sebuah asosiasi sumber daya manusia didirikan untuk menangani kesulitan yang muncul antara sumber daya manusia dan perusahaan.

5. Kesimpulan

Hasilnya menyiratkan bahwa komunikasi adalah hal yang penting dan dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, baik antara manajemen dan karyawan. Manajemen yang baik di sebuah perusahaan diperlukan untuk mengembangkan dan memotivasi kinerja sumber daya manusia. Karyawan juga diharapkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian mereka dan mengembangkan diri mereka sendiri untuk menciptakan kinerja yang baik dalam

perusahaan. Perusahaan juga dibutuhkan untuk dapat mengenali SDM yang ada, apakah mereka adalah karyawan permanen atau kontraktor, dan terus memberikan pelatihan kepada Sumber Daya Manusia sehingga mereka dapat bersaing dalam tujuan mereka. Dengan SDM kualitas dan prospektif, kinerja sektor dapat ditingkatkan dan dimaksimalkan.

References

- Barthos, Barsir. (2010). Management SDM. Jakarta: Bumi Aksara.
Bambang, Wahyudi. (2010). Management SDM, Jakarta: Sulita.
Handoko,(2009). Penerapan Manajemen, Yogyakarta.
Sutrisno, (2010).Tinjauan Pustaka Management SDM, Jakarta: Kencana.
Yayat M. Herujito, Dasar-Dasar Management (Jakarta: Grasindo, 2001).
Priyono, Marnis, Management SDM (Sidoarjo: Zifatama Publisher, (2008).
Sadili Samsudin, (2010). Mangjement SDM. Bandung: Pustaka Setia.
Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, (2003). Management SDM. Yogyakarta: Graha Ilmu.
Soekidjo Notoadmodjo, Pengembangan Manajemen SDM, Jakarta: PT. Rineka Cipta, (2009).
Tata Sutabri, Sistem Informasi Management, Yogyakarta: Andi (2005).
Alex Gumur, Management Kerangka Pokok-Pokok, Jakarta: Brata, (1975).
Umi Athelia Kurniati (ed), Pengantar Management SDM, Jakarta: Pustakaraya, (2012).