



Human Resource Management Strategy In Maintaining And Improving Employee Performance

Strategi Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mempertahankan Dan Meningkatkan Kinerja Karyawan

Suhairi ¹⁾; Rendi Setiawan Purba ²⁾; Zamzami Akromi Lubis ³⁾; Muhammad Sandi ⁴⁾; Irgi Iqbal ⁵⁾

¹⁾ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: suhairi@uinsu.ac.id ¹⁾; rendiipurba@gmail.com ²⁾; zamzamiakromi12@gmail.com ³⁾; sandimuhammad935@gmail.com ⁴⁾; irgiqbal890@gmail.com ⁵⁾

ARTICLE HISTORY

Received [23 Juni 2023]

Revised [30 Juni 2023]

Accepted [26 Juli 2023]

KEYWORDS

Human resources,
Strategy, Managemt

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting bagi setiap organisasi. Kinerja karyawan yang baik secara langsung berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan mendapatkan keunggulan kompetitif. Namun, dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis seperti saat ini, perusahaan dihadapkan pada tantangan yang semakin berat dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti persaingan global, kemajuan teknologi, perubahan demografis, dan dinamika pasar yang terus berkembang telah mengubah lanskap bisnis. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif guna memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang sesuai untuk mencapai keunggulan kompetitif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi yang akan digunakan manajemen sumber daya insani untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, dengan mengkaji kritis dengan menggunakan metode penelitian kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajer sumber daya manusia (SDM) harus tetap up-to-date dengan strategi yang diberikan dan berpegang teguh pada teori untuk mendukung keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan yaitu perencanaan, pengembangan, pemantauan, dan motivasi adalah kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

ABSTRACT

Human resources (HR) is one of the most important assets for any organization. Good employee performance directly contributes to the company's success in achieving goals and gaining competitive advantage. However, in today's increasingly complex and dynamic business environment, companies are faced with increasingly difficult challenges in maintaining and improving employee performance. Factors such as global competition, technological advances, demographic changes, and ever-evolving market dynamics have changed the business landscape. Companies are required to develop effective human resource management strategies to ensure that employees have the appropriate skills, knowledge and motivation to achieve competitive advantage. The purpose of this study is to determine the strategy that will be used by human resource management to maintain and improve employee performance. This research method uses a qualitative descriptive analysis method, by critically examining it using library research methods. The results of the study show that human resource managers (HR) must stay up-to-date with the given strategy and adhere to the theory to support the success of an organization or company, namely planning, developing, monitoring, and motivation are the keys to the success of an organization or company.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin maju, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Salah satu faktor kunci untuk memperoleh keunggulan kompetitif adalah kinerja karyawan yang baik. Karyawan berkinerja tinggi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan dan kesuksesan organisasi. Dalam konteks itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan perencanaan, perekrutan, pemilihan, pelatihan, pengembangan dan pengelolaan karyawan dengan tujuan memaksimalkan potensi mereka. Salah satu aspek kunci dari manajemen sumber daya manusia adalah strategi yang efektif untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Artikel ini akan membahas beberapa strategi penting yang dapat digunakan organisasi dalam manajemen sumber daya manusia untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Pertama, artikel ini akan menekankan pentingnya memperkenalkan dan mengembangkan budaya organisasi yang kuat yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Selain itu, artikel ini akan membahas perencanaan karir dan pengembangan karyawan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, artikel ini akan mengeksplorasi pentingnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta pentingnya umpan balik yang konstruktif dalam membangun hubungan yang positif dan produktif. Selain itu, artikel ini juga akan membahas pentingnya pengakuan dan pemberian penghargaan kepada karyawan berkinerja tinggi sebagai sarana menjaga motivasi mereka.

Terakhir, artikel ini akan menjelaskan pentingnya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk memastikan karyawan tetap relevan dan sukses dalam menghadapi lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat. Dengan mengadopsi strategi tersebut, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja tinggi. Melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif, organisasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, yang akan berdampak positif bagi pertumbuhan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

LANDASAN TEORI

Manajemen sumber daya insani (MSDI) merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. MSDI meliputi perencanaan, pengembangan, dan pengawasan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Berikut adalah beberapa teori yang dapat digunakan dalam kajian teoritis mengenai strategi MSDI dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan:

1. Teori Perencanaan SDM: Teori ini mengemukakan bahwa perencanaan SDM yang baik dapat membantu organisasi dalam memilih karyawan yang tepat dan menempatkannya pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Dalam perencanaan SDM, organisasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti kebutuhan organisasi, tuntutan pekerjaan, dan kemampuan karyawan.
2. Teori Pengembangan SDM: Teori ini mengemukakan bahwa pengembangan SDM yang baik dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan SDM meliputi pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir. Dalam pengembangan SDM, organisasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti kebutuhan organisasi, kebutuhan karyawan, dan kemampuan organisasi untuk memberikan pelatihan dan pengembangan.
3. Teori Pengawasan SDM: Teori ini mengemukakan bahwa pengawasan SDM yang baik dapat membantu organisasi dalam memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengawasan SDM meliputi evaluasi kinerja, pengawasan tindakan karyawan, dan pengawasan perilaku karyawan. Dalam pengawasan SDM, organisasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti kebutuhan organisasi, kebutuhan karyawan, dan kemampuan organisasi untuk melakukan pengawasan.
4. Teori Motivasi: Teori ini mengemukakan bahwa motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, seperti memberikan insentif, memberikan pengakuan, dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Dalam teori motivasi, organisasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti kebutuhan karyawan, kebutuhan organisasi, dan kemampuan organisasi untuk memberikan insentif dan pengakuan.

Dalam kajian teoritis mengenai strategi MSDI dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, perlu dipertimbangkan faktor-faktor seperti kebutuhan organisasi, kebutuhan karyawan, dan kemampuan organisasi untuk melaksanakan strategi MSDI. Selain itu, perlu juga dipertimbangkan teori-teori yang relevan dengan topik tersebut, seperti teori perencanaan SDM, teori pengembangan SDM, teori pengawasan SDM, dan teori motivasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, dengan mengkaji kritis dengan menggunakan metode penelitian kepustakaan. Dari segi topiknya, kajian ini merupakan kajian tentang ilmu yang akan diterapkan oleh manajemen dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pendekatan tersebut penelitian dilakukan dengan meneliti bahan-bahan berupa artikel yang berkaitan dengan menguatnya teori-teori yang telah dicantumkan. Sebagai pendukung penelitian juga dilakukan dengan menelaah tulisan dalam buku-buku literatur, artikel, berita di media massa dan sebagainya yang berkenaan dengan menguatnya strategi manajemen. Sumber data penelitian ini terdiri dari Bahan-bahan non hukum berupa buku, artikel, berita di media massa dan sebagainya yang berkenaan dengan masalah penelitian.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, manajer SDM mengevaluasi setiap kinerja dan juga perlu memahami perubahan yang terjadi. Perubahan yang terjadi saat ini di lingkungan manajemen sumber daya manusia menuntut mereka memainkan peran yang semakin penting dalam perusahaan. Menurut Garry Dessler (1997), kecenderungan tersebut meliputi :

1. Diversifikasi tenaga kerja

Struktur angkatan kerja yang selalu berubah disertai dengan peningkatan jumlah perempuan dan usia angkatan kerja, sehingga angkatan kerja menjadi semakin beragam. Peningkatan keragaman akan menempatkan tuntutan yang lebih besar pada fungsi manajemen sumber daya manusia. Banyaknya jumlah perempuan dalam angkatan kerja memerlukan pelaksanaan pilihan waktu kerja yang lebih fleksibel dan perhatian yang lebih besar terhadap peluang kemajuan bagi perempuan. Untuk usia tenaga kerja yang menua, hal ini menyebabkan biaya perawatan kesehatan yang lebih tinggi dan kontribusi pensiun yang lebih tinggi. Di sisi lain, menciptakan konsensus dari tenaga kerja yang beragam menimbulkan tantangan yang lebih besar.

2. Tren Teknologi

Perubahan teknologi akan terus memindahkan pekerjaan dari satu tempat ke tempat lain. Pekerjaan manual, padat karya akan berkurang, dan pekerjaan teknis, manajerial, dan profesional akan terus meningkat. Struktur pekerjaan dan organisasi kandidat harus dirancang ulang, rencana penghargaan dan insentif baru diperkenalkan, deskripsi pekerjaan baru disusun, dan program penyaringan, evaluasi, dan pelatihan karyawan baru disiapkan. Tentunya semua ini dapat dikelola dengan baik berkat keterlibatan aktif dari departemen sumber daya manusia. Teknologi juga mendorong bisnis menjadi lebih kompetitif, karena perubahan teknologi adalah salah satu pendorong utama persaingan. Perubahan teknologi berperan penting dalam mendorong perubahan struktur bisnis dan mendorong berdirinya usaha-usaha baru. Perubahan teknologi juga merupakan tindakan penyeimbang yang penting, melemahkan keunggulan kompetitif bahkan perusahaan yang paling laten sekalipun dan mendorong perusahaan lain untuk maju pada saat yang bersamaan. Saat ini, banyak perusahaan besar adalah bisnis yang berkembang melalui perubahan teknologi yang dapat mereka manfaatkan.

3. Globalisasi

Globalisasi berarti kecenderungan perusahaan untuk memperluas penjualan dan produksi ke pasar baru di luar negeri dan perusahaan di tempat lain. Untuk dapat tumbuh secara luas, diperlukan sumber daya manusia perusahaan yang mampu berpikir global dan bertindak lokal. Dengan globalisasi, perusahaan dan karyawannya harus memiliki kemampuan untuk belajar, kemampuan untuk berubah, dan kemampuan untuk bekerja sama.

4. Tren dunia kerja

Tren teknologi dan globalisasi pada gilirannya menciptakan perubahan di dunia kerja. Perubahan teknologi, termasuk mesin faks, teknologi informasi, dan komputer pribadi, telah memungkinkan perusahaan yang memindahkan operasinya ke luar negeri untuk mengurangi upah. Ada juga kecenderungan untuk meningkatkan penggunaan pekerja paruh waktu dan pekerja kontrak. Namun, tren yang paling menonjol di dunia kerja adalah tren pekerjaan berbasis layanan dan pengetahuan dan sumber daya manusia. Telah terjadi pergeseran besar dari pekerjaan manufaktur ke pekerjaan jasa. Saat ini, sebagian besar tenaga kerja digunakan untuk memproduksi dan memberikan layanan, bukan produk. Ada pertumbuhan pesat di sektor jasa seperti katering, ritel, konsultasi, pekerjaan hukum, pekerjaan mengajar, dll. Pada gilirannya, pekerjaan ini akan membutuhkan jenis pekerjaan berbasis pengetahuan baru dan metode manajemen sumber daya manusia baru untuk mengelolanya. Manajemen kini menyadari bahwa kesuksesan bisnis jangka panjang membutuhkan perumusan strategi yang tidak mudah tetapi harus dijalankan dengan benar, menyadari bahwa orang adalah bagian penting dari strategi publik yang sukses, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa peran manajemen sumber daya manusia semakin menjadi. semakin penting. dan yang lebih penting di perusahaan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajer sumber daya manusia (SDM) harus tetap up-to-date dengan strategi yang diberikan dan berpegang teguh pada teori untuk mendukung keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Berikut adalah beberapa penjelasan teori bahwa perencanaan,

pengembangan, pemantauan, dan motivasi adalah kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses perencanaan strategis untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

Perencanaan personalia adalah proses peramalan yang sistematis dengan menghubungkan kebutuhan personel dengan strategi dan tujuan bisnis. Tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan bisnisnya.

Identifikasi kebutuhan SDM

Identifikasi kebutuhan SDM dicoba dengan memikirkan faktor-faktor semacam tuntutan pekerjaan, kebutuhan organisasi, serta keahlian karyawan.

- a. Analisis kebutuhan SDM
Analisis kebutuhan SDM dicoba dengan memikirkan faktor-faktor semacam jumlah karyawan yang diperlukan tipe karyawan yang diperlukan serta keahlian yang diperlukan
- b. Perencanaan SDM
Perencanaan SDM dicoba dengan memikirkan faktor-faktor semacam kebutuhan organisasi, tuntutan pekerjaan, serta keahlian karyawan.
- c. Implementasi perencanaan SDM
Implementasi perencanaan SDM dicoba dengan merekrut, menempatkan, serta meningkatkan karyawan cocok dengan kebutuhan organisasi.
- d. penilaian perencanaan SDM
Penilaian perencanaan SDM dicoba dengan menyamakan hasil yang dicapai dengan tujuan yang sudah diresmikan

Sebagian aspek yang pengaruhi perencanaan SDM antara lain :

- a. Kebutuhan organisasi:
Kebutuhan organisasi wajib dipertimbangkan dalam perencanaan SDM supaya industri mempunyai jumlah serta tipe karyawan yang pas buat menggapai tujuan bisnisnya.
- b. Tuntutan pekerjaan
Tuntutan pekerjaan wajib dipertimbangkan dalam perencanaan SDM supaya industri mempunyai karyawan yang mempunyai keahlian serta pengetahuan yang cocok dengan tuntutan pekerjaan.
- c. Keahlian karyawan
Keahlian karyawan wajib dipertimbangkan dalam perencanaan SDM supaya industri mempunyai karyawan yang mempunyai keahlian serta pengetahuan yang cocok dengan tuntutan pekerjaan.

Manfaat dari perencanaan SDM antara lain :

- a. Menambah efisiensi organisasi: Perencanaan SDM bisa menyokong organisasi dalam memilah karyawan yang pas serta menempatkannya pada posisi yang cocok dengan keahlian serta keahliannya.
- b. Tingkatkan kinerja karyawan: Perencanaan SDM bisa menolong organisasi dalam tingkatkan kinerja karyawan lewat pengembangan keahlian serta pengetahuan karyawan.
- c. Tingkatkan kepuasan karyawan: Perencanaan SDM bisa menolong organisasi dalam tingkatkan kepuasan karyawan lewat pengembangan karir serta pengakuan atas prestasi kerja karyawan.
- d. Tingkatkan keuntungan industri Perencanaan SDM bisa menolong organisasi dalam tingkatkan keuntungan industri lewat kenaikan efisiensi serta kinerja karyawan. Pengembangan SDM adalah suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Tujuan dari pengembangan SDM antara lain :

- a. Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan: Pengembangan SDM dapat membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir.
- b. Meningkatkan kinerja karyawan: Pengembangan SDM dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan.
- c. Tingkatkan keahlian serta pengetahuan karyawan: Pengembangan SDM bisa menolong karyawan dalam tingkatkan keahlian serta pengetahuannya lewat pelatihan, pembelajaran serta pengembangankarir.
- d. Tingkatkan kinerja karyawan: Pengembangan SDM bisa menolong organisasi dalam tingkatkan kinerja karyawan lewat pengembangan keahlian serta pengetahuan karyawan.



- e. Tingkatkan kepuasan karyawan: Pengembangan SDM bisa menolong organisasi dalam tingkatkan kepuasan karyawan lewat pengembangan karir serta pengakuan atas prestasi kerja karyawan.
- f. Tingkatkan keuntungan industri Pengembangan SDM bisa menolong organisasi dalam tingkatkan keuntungan industri lewat kenaikan efisiensi serta kinerja karyawan.

Beberapa metode yang dapat digunakan dalam pengembangan SDM antara lain :

- a. Pelatihan
Pelatihan dicoba guna menaikkan kemampuan serta pengetahuan karyawan dalam bidang tertentu. pembelajaran Pembelajaran dicoba buat tingkatkan keahlian serta pengetahuan karyawan dalam bidang yang lebih luas serta resmi
- b. Kebutuhan organisasi
Kebutuhan organisasi wajib dipertimbangkan dalam pengembangan SDM supaya industri mempunyai karyawan yang mempunyai keahlian serta pengetahuan yang cocok dengan tuntutan pekerjaan.
- c. Kebutuhan karyawan
Kebutuhan karyawan wajib dipertimbangkan dalam pengembangan SDM supaya karyawan mempunyai peluang buat tingkatkan keahlian serta pengetahuannya dan mendapatkan pengalaman dalam bermacam bidang.
- d. Keahlian organisasi
Keahlian organisasi wajib dipertimbangkan dalam pengembangan SDM supaya organisasi bisa membagikan pelatihan, pembelajaran serta pengembangan karir kepada karyawan.

Beberapa fungsi dari pengembangan SDM antara lain :

- a. Pengembangan karir: Pengembangan karir dicoba buat membagikan peluang kepada karyawan buat tingkatkan keahlian serta pengetahuannya dan mendapatkan pengalaman dalam bermacam bidang.
- b. Pengakuan atas prestasi kerja: Pengakuan atas prestasi kerja dicoba buat membagikan penghargaan serta motivasi kepada karyawan yang sudah menggapai prestasi kerja yang baik.

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM antara lain :

- a. tingkatkan keahlian serta pengetahuan karyawan: Pengembangan SDM bisa menolong karyawan dalam tingkatkan keahlian serta pengetahuannya dalam bidang tertentu.
- b. tingkatkan kinerja karyawan: Pengembangan SDM bisa menolong organisasi dalam tingkatkan kinerja karyawan lewat pengembangan keahlian serta pengetahuan karyawan.
- c. tingkatkan kepuasan karyawan: Pengembangan SDM bisa menolong organisasi dalam tingkatkan kepuasan karyawan lewat pengembangan karir serta pengakuan atas prestasi kerja karyawan.
- d. tingkatkan keuntungan industri Pengembangan SDM bisa menolong organisasi dalam tingkatkan keuntungan industri lewat kenaikan efisiensi serta kinerja karyawan.

Pengawasan SDM

Pengawasan Sdm merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi yang memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan.

Tujuan dari pengawasan SDM antara lain :

- a. Tingkatkan daya guna serta efisiensi organisasi: Pengawasan SDM bisa menolong organisasi dalam tingkatkan daya guna serta efisiensi organisasi lewat pengawasan terhadap kinerja karyawan.
- b. Tingkatkan kinerja karyawan: Pengawasan SDM bisa menolong organisasi dalam tingkatkan kinerja karyawan lewat pengawasan terhadap kinerja karyawan serta membagikan umpan balik yang pas waktu.
- c. Tingkatkan kepuasan karyawan: Pengawasan SDM bisa menolong organisasi dalam tingkatkan kepuasan karyawan lewat pengawasan terhadap keadaan kerja serta membagikan umpan balik yang pas waktu.

Beberapa fungsi dari pengawasan SDM antara lain :

- a. Mengawasi kinerja karyawan: Pengawasan SDM bisa menolong organisasi dalam mengawasi kinerja karyawan serta membagikan umpan balik yang pas waktu.
- b. Mengevaluasi kinerja karyawan: Pengawasan SDM bisa menolong organisasi dalam mengevaluasi kinerja karyawan serta membagikan umpan balik yang pas waktu.
- c. Tingkatkan daya guna serta efisiensi organisasi: Pengawasan SDM bisa menolong organisasi dalam tingkatkan daya guna serta efisiensi organisasi lewat pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Tahapan proses pengawasan SDM meliputi :

- a. Menetapkan standar kinerja: Menetapkan standar kinerja yang jelas serta terukur buat karyawan.

- b. Mengukur kinerja: Mengukur kinerja karyawan secara tertib serta objektif.
- c. Menganalisis kinerja: Menganalisis kinerja karyawan buat mengenali pemicu permasalahan kinerja.
- d. Membagikan umpan balik: Membagikan umpan balik yang pas waktu serta konstruktif kepada karyawan.
- e. Mengambil aksi revisi: Mengambil aksi revisi buat meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagian aspek yang pengaruhi pengawasan SDM antara lain :

- a. Kebutuhan organisasi: Kebutuhan organisasi wajib dipertimbangkan dalam pengawasan SDM supaya organisasi mempunyai karyawan yang mempunyai keahlian serta pengetahuan yang cocok dengan tuntutan pekerjaan.
- b. Tuntutan pekerjaan: Tuntutan pekerjaan wajib dipertimbangkan dalam pengawasan SDM supaya organisasi mempunyai karyawan yang mempunyai keahlian serta pengetahuan yang cocok dengan tuntutan pekerjaan.
- c. Keahlian karyawan: Keahlian karyawan wajib dipertimbangkan dalam pengawasan SDM supaya organisasi bisa membagikan umpan balik yang pas waktu serta konstruktif kepada karyawan.

Khasiat dari pengawasan SDM antara lain :

- a. Tingkatkan daya guna serta efisiensi organisasi: Pengawasan SDM bisa menolong organisasi dalam tingkatkan daya guna serta efisiensi organisasi lewat pengawasan terhadap kinerja karyawan.
- b. Tingkatkan kinerja karyawan: Pengawasan SDM bisa menolong organisasi dalam tingkatkan kinerja karyawan lewat pengawasan terhadap kinerja karyawan serta membagikan umpan balik yang pas waktu.
- c. Tingkatkan kepuasan karyawan: Pengawasan SDM bisa menolong organisasi dalam tingkatkan kepuasan karyawan lewat pengawasan terhadap keadaan kerja serta membagikan umpan balik yang pas waktu.

Motivasi kerja

Merupakan dorongan ataupun kemauan yang terdapat dalam diri orang buat melaksanakan aksi ataupun pekerjaan yang bisa menolong menggapai tujuan organisasi. Motivasi kerja bisa pengaruhi kinerja karyawan serta produktivitas organisasi secara totalitas. Sebagian aspek yang pengaruhi motivasi kerja antara lain :

- a. Area kerja
Area kerja yang kondusif bisa pengaruhi motivasi kerja karyawan.
- b. Kepemimpinan
Kepemimpinan yang baik bisa pengaruhi motivasi kerja karyawan.
- c. Kompensasi
Kompensasi yang adil serta mencukupi bisa pengaruhi motivasi kerja karyawan.
- d. Pengakuan atas prestasi kerja
Pengakuan atas prestasi kerja bisa pengaruhi motivasi kerja karyawan. Kesempatan pengembangan karir: Kesempatan pengembangan karir bisa pengaruhi motivasi kerja karyawan.

Sebagian teori motivasi kerja yang populer antara lain :

- a. Teori Hierarchy of Needs (Abraham Maslow)
Teori ini melaporkan kalau manusia mempunyai kebutuhan hierarkis yang wajib dipadati mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri.
- b. Teori Two-Factor (Frederick Herzberg)
Teori ini melaporkan kalau faktor-faktor yang pengaruhi motivasi kerja bisa dipecah jadi aspek higienis serta aspek motivator. Aspek higienis merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan area kerja, sebaliknya aspek motivator merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.
- c. Teori Expectancy (Victor Vroom)
Teori ini melaporkan kalau motivasi kerja dipengaruhi oleh 3 aspek ialah harapan, instrumentalitas, serta valensi. Harapan merupakan kepercayaan kalau usaha yang dicoba hendak menciptakan kinerja yang baik, instrumentalitas merupakan kepercayaan kalau kinerja yang baik hendak menciptakan imbalan yang di idamkan serta valensi merupakan nilai ataupun artinya imbalan yang di idamkan
- d. Teori Equity (J. Stacy Adams)
Teori ini melaporkan kalau motivasi kerja dipengaruhi oleh anggapan karyawan tentang keadilan dalam distribusi imbalan.

Sebagian strategi yang bisa dicoba buat tingkatkan motivasi kerja antara lain :



- a. Membagikan pengakuan atas prestasi kerja: Membagikan pengakuan atas prestasi kerja bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- b. Membagikan kesempatan pengembangan karir: Membagikan kesempatan pengembangan karir bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- c. Membagikan kompensasi yang adil serta mencukupi: Membagikan kompensasi yang adil serta mencukupi bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- d. Membagikan area kerja yang kondusif: Membagikan area kerja yang kondusif bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Membagikan pelatihan serta pengembangan keahlian: Membagikan pelatihan serta pengembangan keahlian bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Keunggulan kompetitif suatu organisasi menentukan apakah ia berhasil atau gagal. Karyawan organisasi harus memiliki berbagai keterampilan agar dapat bersaing dalam iklim bisnis yang kompetitif. Untuk memanfaatkan sumber dayanya secara maksimal, sebuah perusahaan membutuhkan keterampilan yang unggul. Sumber daya untuk sebuah perusahaan memiliki nilai yang sangat kecil jika mereka tidak memiliki kompetensi. Memanfaatkan talenta staf secara maksimal akan mengembangkan kompetensi yang dapat memperkuat daya saing perusahaan.

Membangun hubungan yang kuat sangat penting antara manajer dan staf, serta lintas lini fungsional dan antara bisnis dengan klien, mitra, dan pemasok mereka. Agar manajer dan karyawan dapat bekerja sama secara erat dan agar berbagai peran organisasi memberikan nilai terbaik bagi perusahaan, organisasi perusahaan harus diatur dengan cara ini. Konsumen, 41–55, dalam *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 4, No.1, April 2004.

Organisasi yang lebih datar (tingkat yang dikembangkan lebih sedikit) dan terstruktur untuk menawarkan layanan terbaik kepada konsumen akan memberi bisnis lebih banyak peluang untuk bersaing dan berhasil. Penting untuk menghargai kompetensi sumber daya manusia karena hal itu memengaruhi seberapa efektif operasi bisnis dapat dilakukan. Sumber daya manusia yang dihormati akan memberikan segalanya untuk memberikan bisnis yang terbaik yang mereka bisa.

Saran

1. Untuk manajemen
Diharapkan agar bisa mengimplementasikan nilai” yg berkenaan dengan kinerjanya dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya
Diharapkan peneliti yang akan datang dapat mengembangkan pengetahuan yang berkaitan dengan Strategi Perusahaan dalam menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan catatan kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini hendaknya diperbaiki dan dijadikan acuan untuk lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Harjanti, S. (2004). Menciptakan Keunggulan Bersaing Yang Berkelanjutan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 41-56.
- Hikmawati, R. S. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi . *UEU Journal*, 215-221.
- Mahesti, F. M. (2022). Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis* , 16-29.

- Pasrizal, A. R. (2022). Analisis Problematika Manajemen Sumber Daya Insani. *Jurnal Tamwil: Jurnal Ekonomi Islam*, 65-78.
- Wahyuni, E. S. (2017). Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya. *Jurnal Ekonoimi Dab Perbankan Syariah*, 139-162.