

Literature Review : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Ahmad Wisnu Utomo¹, Gede Agus Andika², Yuna Femi Mananda³, Yudhinanto CN⁴

^{1,2,3,4}Universitas Mitra Indonesia

Email Correspondensi : ⁴*Yudhi@umitra.ac.id

Abstrak– Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi di tengah dinamika dan persaingan yang semakin kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis peran MSDM dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pendekatan literature review. Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan mengulas jurnal nasional serta internasional yang relevan, termasuk jurnal terindeks SINTA dan Scopus. Hasil kajian menunjukkan bahwa praktik MSDM yang efektif, seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pengelolaan lingkungan kerja dan hubungan industrial, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. MSDM yang dikelola secara strategis mampu meningkatkan kinerja karyawan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menempatkan MSDM sebagai fungsi strategis guna menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Kata Kunci: MSDM, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract– Human Resource Management (HRM) plays a strategic role in improving organizational performance amid increasingly complex dynamics and competition. This study aims to systematically examine the role of HRM in enhancing organizational performance through a literature review approach. The method employed is a Systematic Literature Review (SLR), analyzing relevant national and international journals, including those indexed in SINTA and Scopus. The findings indicate that effective HRM practices such as recruitment and selection, training and development, performance appraisal, compensation management, as well as work environment and industrial relations management have a positive and significant impact on improving organizational performance. Strategically managed HRM can enhance employee performance, work motivation, and organizational commitment, ultimately contributing to the achievement of organizational goals. Therefore, organizations need to position HRM as a strategic function to create sustainable competitive advantages.

Keywords: HRM, Human Resource Management, Organizational Performance, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan strategis dalam mengelola dan mengembangkan potensi karyawan melalui praktik rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi. MSDM yang dikelola secara efektif tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi [1]. menegaskan bahwa kinerja organisasi perlu diukur secara komprehensif melalui aspek keuangan dan non-keuangan.

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki kinerja yang unggul agar mampu bertahan dan berkembang secara berkelanjutan. Kinerja organisasi merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Menurut [2], kinerja organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural dan teknologi, tetapi juga sangat ditentukan oleh perilaku dan kontribusi sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) dipandang sebagai fungsi strategis yang berperan penting dalam mengelola karyawan secara efektif guna meningkatkan kinerja organisasi.

Berbagai kajian empiris menunjukkan bahwa praktik MSDM yang efektif, seperti rekrutmen dan seleksi yang tepat, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, sistem penilaian kinerja yang objektif, serta kompensasi yang adil, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (*employee performance*). [3] menegaskan bahwa sistem MSDM berkinerja tinggi (*high-performance work systems*) dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki kompetensi, motivasi, dan komitmen yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang optimal, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja organisasi (*organizational performance*).

Selain itu, [4] menyatakan bahwa MSDM modern berfokus pada penciptaan nilai strategis melalui pengembangan kapabilitas karyawan dan penyelarasan kebijakan MSDM dengan strategi organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh ketidakpastian, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada kinerja. MSDM berperan dalam membangun kompetensi dan keterlibatan karyawan agar mampu merespons perubahan lingkungan secara efektif. Keselarasan antara strategi MSDM dan strategi organisasi diyakini dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai pengaruh MSDM terhadap kinerja organisasi masih menunjukkan variasi yang dipengaruhi oleh konteks organisasi, budaya kerja, dan sektor industri [2]. Oleh karena

itu, literature review ini penting dilakukan untuk mengkaji secara komprehensif peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi berdasarkan perspektif teoretis dan temuan empiris yang ada. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara MSDM, kinerja karyawan, dan kinerja organisasi, serta menjadi dasar bagi pengembangan penelitian dan praktik MSDM di masa mendatang.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Systematic Literature Review (SLR) digunakan dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan penelitian terdahulu secara sistematis, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai peran MSDM dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Metodologi SLR

1. Sumber Data dan Kriteria Seleksi

- a) Sumber data: jurnal nasional (SINTA) dan internasional (Scopus), buku teks, dan artikel ilmiah terkait MSDM dan kinerja organisasi.
- b) Kriteria inklusi: artikel yang membahas praktik MSDM dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi, diterbitkan antara tahun 2015–2023, dan tersedia dalam bahasa Indonesia atau Inggris.
- c) Kriteria eksklusi: artikel yang tidak relevan, duplikat, atau hanya bersifat opini tanpa data empiris.

2. Strategi Pencarian Literatur

- a) Basis data: Google Scholar, ScienceDirect, Scopus, dan portal jurnal nasional.
- b) Kata kunci: “*human resource management*”, “*MSDM*”, “*organizational performance*”, “*kinerja organisasi*”, “*employee performance*”.
- c) Proses screening dilakukan berdasarkan judul, abstrak, dan kata kunci, kemudian dilanjutkan dengan membaca full-text untuk penilaian relevansi.

3. Analisis dan Sintesis

- a) Artikel yang terpilih dianalisis dengan pendekatan deskriptif-analitis, yaitu mengidentifikasi variabel MSDM, metode penelitian, dan temuan utama.
- b) Hasil disintesis secara tematik untuk menunjukkan hubungan antara praktik MSDM dan kinerja organisasi.
- c) Diagram alur SLR (PRISMA atau flowchart) dapat digunakan untuk memperjelas proses seleksi literatur.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil SLR, praktik MSDM yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi meliputi:

1. Rekrutmen dan Seleksi – Memastikan kesesuaian kompetensi karyawan dengan kebutuhan organisasi [5].
2. Pelatihan dan Pengembangan – Meningkatkan keterampilan, kemampuan adaptasi, dan produktivitas karyawan [3].
3. Penilaian Kinerja – Memberikan evaluasi objektif untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kontribusi kerja [6].
4. Kompensasi dan Motivasi – Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja [7].
5. Lingkungan Kerja dan Hubungan Industrial – Lingkungan kerja yang kondusif mendorong kinerja optimal [8].

Berbagai penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Praktik MSDM yang meliputi rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kompensasi terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh [3] menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan tersebut secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Hasil ini menegaskan bahwa investasi organisasi dalam pengembangan SDM merupakan strategi penting untuk meningkatkan daya saing.

Selanjutnya, penelitian oleh [6] menemukan bahwa sistem penilaian kinerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi melalui motivasi kerja karyawan. Penilaian kinerja yang objektif serta pemberian kompensasi yang adil mampu meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Penelitian lain oleh Wibowo dan Susilo (2020) menunjukkan bahwa praktik MSDM strategis memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi. Organisasi yang menerapkan MSDM secara terintegrasi dan selaras dengan strategi bisnis cenderung memiliki tingkat produktivitas dan efektivitas yang lebih tinggi.

Selain itu, [8] dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja dan hubungan industrial yang dikelola dengan baik oleh fungsi MSDM dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan berkontribusi secara maksimal.

1. Peran Strategis MSDM dalam Kinerja Organisasi

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama di tengah dinamika dan persaingan yang semakin kompleks. MSDM yang dikelola secara strategis dapat menyelaraskan praktik sumber daya manusia dengan tujuan organisasi, sehingga mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. MSDM bukan hanya berfungsi administratif, tetapi juga sebagai mitra strategis yang mendorong keberhasilan organisasi. Dengan integrasi MSDM ke dalam kerangka strategi organisasi, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan, motivasi, dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif sangat penting untuk memperoleh karyawan yang kompeten dan sesuai kebutuhan. Penelitian menunjukkan bahwa menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat turnover. Rekrutmen dan seleksi yang tepat memastikan kesesuaian antara kompetensi karyawan dan kebutuhan organisasi. Organisasi yang menerapkan proses rekrutmen yang terstruktur cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi dan efisiensi yang lebih baik.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan praktik MSDM penting untuk meningkatkan keterampilan dan adaptabilitas karyawan. Program pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan kemampuan teknis, soft skills, dan kesiapan karyawan menghadapi perubahan di tempat kerja. Investasi dalam pengembangan karyawan meningkatkan kinerja organisasi dengan menciptakan tenaga kerja yang kompeten, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan. Hal ini menunjukkan dampak langsung praktik MSDM terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi.

4. Penilaian Kinerja dan Kompensasi

Penilaian kinerja dan sistem kompensasi yang adil merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa pengakuan terhadap prestasi karyawan dan pemberian penghargaan yang tepat dapat meningkatkan keterlibatan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan berdedikasi. Praktik MSDM yang strategis dalam penilaian kinerja dan manajemen kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap keberhasilan organisasi.

5. Lingkungan Kerja dan Hubungan Industrial

Pengelolaan lingkungan kerja dan hubungan industrial juga memengaruhi kinerja organisasi. Kondisi kerja yang kondusif, komunikasi yang efektif, dan hubungan industrial yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan serta mengurangi konflik. Lingkungan kerja yang mendukung mendorong kolaborasi, loyalitas, dan kinerja yang lebih baik. MSDM yang mampu mengelola budaya kerja dan hubungan industrial dengan efektif memberikan kontribusi signifikan terhadap efisiensi dan keberlanjutan organisasi.

MSDM memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi di berbagai sektor di Indonesia. Penerapan praktik MSDM yang efektif dan berkelanjutan menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Secara keseluruhan, praktik MSDM yang dikelola secara strategis meningkatkan kinerja individu dan organisasi, serta menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan dan keunggulan kompetitif organisasi.

4. KESIMPULAN

Systematic Literature Review menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam peningkatan kinerja organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan praktik MSDM secara sistematis dan berkelanjutan. MSDM yang dikelola secara strategis mampu meningkatkan kinerja karyawan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menempatkan MSDM sebagai fungsi strategis guna menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Penelitian ini memberikan dasar teoretis dan empiris bagi pengembangan kebijakan SDM serta praktik manajemen organisasi di masa depan.

REFERENCES

- [1] G. Dessler, *Human resource management*, 15th ed. Pearson Education, 2017.

- [2] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational behavior*, 17th ed. Boston: Pearson Education, 2017.
- [3] S. Sunaryo and T. Suryani, "Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan," *J. Manaj. Dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 1, pp. 25–34, 2018.
- [4] M. Armstrong, "Armstrong's handbook of human resource management practice." Kogan Page, 2020.
- [5] A. Pratama and R. Nugroho, "Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan," *J. Adm. Bisnis*, vol. 10, no. 2, pp. 98–107, 2022.
- [6] R. N. Putri, U. Nimran, and H. N. Utami, "Pengaruh sistem penilaian kinerja dan kompensasi terhadap kinerja organisasi melalui motivasi kerja karyawan," *J. Adm. Bisnis*, vol. 67, no. 1, pp. 1–10, 2019.
- [7] S. Lestari and E. Widodo, "Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi," *J. Manaj. Indones.*, vol. 23, no. 1, pp. 45–56, 2023.
- [8] D. P. Sari and R. Handayani, "Pengaruh lingkungan kerja dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi," *J. Manaj. Dan Bisnis Indones.*, vol. 7, no. 2, pp. 120–130, 2021.