

## Studi Literatur: Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Christina Ayu Maha Dewi<sup>1</sup>, Dhea Fitriisia<sup>2</sup>, Ni Made Intan Kusumasari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia

E-mail: [christinaayu@undiknas.ac.id](mailto:christinaayu@undiknas.ac.id)<sup>1</sup>, [dheafitrisia@undiknas.ac.id](mailto:dheafitrisia@undiknas.ac.id)<sup>2</sup>, [intankusumasari@undiknas.ac.id](mailto:intankusumasari@undiknas.ac.id)<sup>3</sup>

### Article History:

Received: 20 April 2025

Revised: 03 Mei 2025

Accepted: 07 Mei 2025

**Keywords:** *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan dan Produktivitas.*

**Abstract:** *Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran strategis manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan studi literatur. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka dengan menganalisis berbagai sumber literature termasuk buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian sebelumnya. Hasil telaah menunjukkan bahwa MSDM yang efektif mencakup perencanaan tenaga kerja yang tepat, rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi, program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, manajemen kinerja yang terstruktur, serta pemberian kompensasi yang adil dan motivatif. Strategi-strategi tersebut secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Pengelolaan SDM tidak lagi dapat dipandang sebagai fungsi administratif semata, melainkan sebagai pilar utama dalam mencapai keunggulan kompetitif.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih tujuan dan target yang telah ditetapkan, karena peran mereka sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, salah satu faktor penting adalah menempatkan orang pada posisi kerja yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia. Dalam era modern, SDM tidak hanya dipandang sebagai pelaksana teknis, tetapi juga sebagai aset strategis yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Ulrich et al., 2013). Oleh karena itu, efektivitas manajemen SDM sangat menentukan kualitas kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja yang optimal tidak hanya dipastikan oleh kapasitas individual, tetapi juga oleh sistem dan kebijakan manajemen yang mendukung perkembangan karyawan. Pengelolaan kinerja yang efektif harus dilandasi oleh sistem SDM yang holistik, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, hingga sistem penghargaan dan evaluasi berkala (Amstrong & Taylor, 2023). Ketika manajemen SDM berhasil menugaskan individu yang tepat pada peran yang tepat serta menyediakan dukungan yang memadai, maka produktivitas dan loyalitas karyawan cenderung meningkat.

Di sisi lain, transformasi digital, globalisasi, dan perubahan ekspektasi generasi kerja baru (seperti generasi milenial dan Z) menuntut organisasi untuk lebih adaptif dalam menerapkan strategi pengelolaan SDM. Praktik-praktik SDM yang konsisten dan strategis, seperti pelatihan

dan kompensasi berbasis kinerja, memiliki dampak positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil akhir organisasi. Namun, masih terdapat kesenjangan antara teori dan praktik, terutama di organisasi yang belum sepenuhnya mengintegrasikan peran SDM dalam strategi bisnis utama mereka.

Perusahaan dengan sistem manajemen SDM yang matang cenderung mengalami peningkatan produktivitas hingga 25% dibandingkan perusahaan yang belum mengembangkan sistem tersebut secara optimal (McKinsey & Company, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang profesional dan strategis bukan lagi menjadi pilihan, melainkan kebutuhan mendesak dalam menghadapi dinamika bisnis saat ini.

Melihat pentingnya peran MSDM tersebut, maka studi literatur ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana dampak substansial yang dapat diberikan oleh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan menelaah berbagai teori dan temuan dari penelitian sebelumnya yang sesuai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan? Pertanyaan ini menjadi landasan utama dalam mengeksplorasi hubungan antara kebijakan dan praktik-praktik manajemen SDM dengan peningkatan produktivitas serta efektivitas kerja individu di dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tanggung jawab utama manajemen SDM yang secara langsung maupun tidak langsung membantu meningkatkan kinerja karyawan. Lebih jauh, penelitian ini bermaksud untuk mengkaji berbagai strategi dan pendekatan manajemen SDM yang terbukti efektif berdasarkan temuan dari studi literatur terdahulu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman komprehensif mengenai kontribusi strategis manajemen SDM terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja tenaga kerja.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian proses strategis yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk meraih tujuan organisasi. MSDM merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan kerjanya secara adil, etis, dan legal (Dessler, 2020). Armstrong dan Taylor mendefinisikan manajemen SDM sebagai pendekatan metodis dan strategis untuk mengelola aset paling berharga suatu organisasi, yaitu karyawannya, yang bersama-sama membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan Armstrong & Taylor, MSDM mencakup beberapa fungsi utama yang menjadi fondasi keberhasilan organisasi dalam mengelola karyawan. Fungsi-fungsi tersebut antara lain:

- a. Rekrutmen dan seleksi yaitu proses dalam menarik, memilih, dan menempatkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
- b. Pelatihan dan pengembangan yaitu tindakan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap karyawan agar mereka lebih mudah beradaptasi dan produkti.
- c. Penilaian kinerja yaitu proses sistematis dalam mengevaluasi hasil kerja karyawan berdasarkan standar tertentu
- d. Kompensasi dan penghargaan yaitu pemberian imbalan dalam bentuk finansial maupun non-finansial guna memotivasi karyawan agar berkinerja tinggi.

- e. Hubungan ketenagakerjaan yaitu upaya menjaga hubungan harmonis antara manajemen dan karyawan melalui dialog dan perjanjian kerja yang adil.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil usaha seseorang baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Sedangkan Mathis dan Jackson menyebut bahwa Kinerja adalah sejauh mana pekerja memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Berikut ini adalah indikator yang sering digunakan untuk menilai kinerja karyawan (Mathis & Jackson, 2019).

- a. Kuantitas hasil kerja.
- b. Kualitas hasil kerja.
- c. Ketepatan waktu.
- d. Kehadiran dan disiplin.
- e. Kemampuan bekerja sama dalam tim

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan individu, motivasi, sikap, dan kepuasan kerja. Sementara itu, faktor eksternal mencakup kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, dan kebijakan organisasi.

### **Hubungan antara Manajemen SDM dan Kinerja Karyawan**

Terdapat hubungan yang kuat antara strategi manajemen SDM dan pencapaian kinerja karyawan. MSDM yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi, kompetensi, dan keterikatan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu maupun organisasi. Beberapa teori mendukung hubungan ini, antara lain:

- a. Teori Harapan (Expectancy Theory) oleh Victor Vroom yang menyatakan bahwa seseorang akan terdorong untuk bekerja secara optimal jika ia yakin bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja tersebut akan mendatangkan imbalan yang diinginkan (Robbins & Judge, 2019).
- b. Teori Dua Faktor Herzberg mengklasifikasikan motivator (seperti pencapaian dan pengakuan) dan faktor higiene (seperti gaji dan kondisi kerja) sebagai dua elemen utama yang memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan (Herzberg, 1968).
- c. Resource-Based View (RBV) yang menyatakan bahwa SDM adalah sumber daya unik yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif jika dikelola secara efektif (Barney, 1991).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan menggunakan metode studi kepustakaan, yaitu dengan melakukan telaah dan analisis mendalam terhadap berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik yang dikaji, termasuk hasil-hasil penelitian sebelumnya (Levstek et al., 2018). Literatur yang menjadi acuan utama dalam penelitian ini mencakup buku-buku tentang metodologi penelitian, artikel ilmiah, sumber digital, serta publikasi lain yang memiliki keterkaitan erat dengan kajian teori. Studi literatur memegang peranan penting dalam proses penelitian, karena menjadi pijakan awal dalam menentukan topik dan merumuskan judul. Melalui kegiatan ini, peneliti dapat memperoleh wawasan yang komprehensif mengenai teori-teori yang mendasari, perkembangan temuan terbaru, serta materi relevan lainnya yang mendukung penelitian. Dengan

demikian, studi literatur memberikan landasan yang kokoh bagi peneliti dalam menyusun kerangka pemikiran yang sistematis dan mendalam dalam menanggapi isu atau permasalahan yang telah diidentifikasi (Ridwan et al., 2021).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui berbagai aspek yang saling terkait. Pertama-tama, perencanaan sumber daya manusia menjadi langkah dasar dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan tujuan dan strategi organisasi. Dalam hal ini, perencanaan yang matang memungkinkan perusahaan untuk memiliki panduan yang jelas mengenai jumlah dan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan, baik untuk posisi yang ada maupun yang akan datang. Perencanaan yang baik tidak hanya memastikan ketersediaan SDM, tetapi juga meminimalkan gap keterampilan yang mungkin terjadi dalam organisasi. Selain itu, proses rekrutmen dan seleksi yang tepat juga memberikan dampak besar terhadap produktivitas karyawan (Jannah, 2021).

Seleksi yang dilakukan dengan hati-hati dan berdasarkan kualifikasi yang jelas memungkinkan perusahaan memilih individu yang tidak hanya memiliki keterampilan yang dibutuhkan, tetapi juga cocok dengan budaya dan nilai-nilai organisasi (Halisa, 2020). Hal ini tentu berdampak pada penurunan tingkat turnover karyawan dan meningkatnya kepuasan kerja yang pada akhirnya mendukung produktivitas yang lebih tinggi.

Pengembangan karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan mereka. Di era digital saat ini, perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka akan lebih siap menghadapi tantangan pasar yang terus berkembang (Avisia et al., 2022). Pengembangan ini tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis, tetapi juga pada kemampuan interpersonal dan manajerial yang sangat diperlukan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Dalam hal ini, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan terus belajar dan beradaptasi, agar tetap relevan dalam industri yang bergerak cepat. Selain itu, manajemen kinerja yang baik juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja.

Dengan adanya sistem evaluasi kinerja yang jelas dan terukur, karyawan dapat memahami ekspektasi dan tujuan yang harus dicapai, sehingga mereka dapat lebih fokus dan terarah dalam bekerja. Umpan balik yang diterima selama proses evaluasi juga membantu mereka untuk mengetahui area yang perlu diperbaiki, sekaligus memberikan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Insentif yang diberikan, baik berupa penghargaan finansial maupun non-finansial, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan menunjukkan dedikasi lebih tinggi (Lestari et al., 2023). Tidak hanya itu, pengelolaan kesejahteraan karyawan yang baik, termasuk pengelolaan konflik dan peningkatan keseimbangan kehidupan kerja, dapat menciptakan suasana kerja yang sehat dan harmonis. Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan akan memperoleh tingkat loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi dari karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dalam jangka panjang.

Terakhir, komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan sangat penting untuk membangun kepercayaan. Komunikasi yang efektif mengurangi potensi terjadinya konflik dan kesalahpahaman, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi

organisasi secara keseluruhan (Tampubolon, 2016).

Berdasarkan berbagai penelitian yang dilakukan oleh para ahli mengenai strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM), dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan perencanaan SDM, rekrutmen, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, kompensasi, kesejahteraan karyawan, dan komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jannah (2021), dan Halisa (2020), sepakat bahwa perencanaan SDM yang matang dan proses seleksi yang tepat memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Perencanaan SDM yang baik tidak hanya mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi tetapi juga mengantisipasi gap keterampilan yang mungkin muncul. Proses seleksi yang dilakukan dengan hati-hati akan memastikan bahwa individu yang terpilih tidak hanya memiliki keterampilan yang dibutuhkan tetapi juga cocok dengan budaya organisasi, yang pada akhirnya menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan kepuasan kerja.

Sementara itu, Avissa et al. (2022) menekankan pentingnya pengembangan karyawan melalui pelatihan berkelanjutan, yang tidak hanya mengembangkan keterampilan teknis tetapi juga kemampuan interpersonal dan manajerial yang sangat diperlukan dalam dunia kerja yang dinamis. Hal ini sejalan dengan pentingnya sistem evaluasi kinerja yang jelas dan terukur yang memungkinkan karyawan untuk memahami ekspektasi dan tujuan yang harus dicapai. Umpan balik yang diberikan selama evaluasi kinerja akan memperbaiki area yang perlu dikembangkan, serta memberikan motivasi bagi karyawan untuk berusaha lebih baik.

Lestari et al. (2023), berfokus pada pentingnya pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Insentif yang diberikan, baik berupa penghargaan finansial maupun non-finansial, dapat mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi dan bekerja keras, sehingga meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, kesejahteraan karyawan juga menjadi faktor penting, karena pengelolaan konflik dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan sehat. Hal ini pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan, yang berdampak pada produktivitas dalam jangka panjang.

Tampubolon (2016), menggarisbawahi pentingnya komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan dalam menciptakan kepercayaan. Komunikasi yang efektif akan mengurangi potensi konflik dan kesalahpahaman, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, organisasi harus mengimplementasikan strategi MSDM yang holistik dan terintegrasi, yang mencakup perencanaan SDM yang tepat, seleksi yang cermat, pengembangan karyawan yang berkelanjutan, manajemen kinerja yang jelas, kompensasi yang adil, pengelolaan kesejahteraan yang baik, serta komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan. Semua elemen ini saling mendukung dan berkontribusi pada pencapaian produktivitas yang optimal.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Praktik-praktik MSDM yang dirancang secara sistematis dan terintegrasi mulai dari perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, hingga sistem kompensasi memiliki kontribusi nyata dalam

membentuk tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan loyal terhadap organisasi.

Efektivitas pengelolaan SDM terbukti mampu mendorong peningkatan produktivitas, memperkuat keterikatan karyawan, dan menciptakan keunggulan kompetitif. Selain itu, perusahaan yang mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan kerja, termasuk ekspektasi generasi milenial dan Z serta transformasi digital, cenderung lebih berhasil dalam mengelola potensi SDM secara optimal. Manajemen SDM bukan hanya sekadar fungsi administratif, melainkan menjadi elemen inti dalam strategi organisasi yang berorientasi pada pencapaian kinerja unggul. Diperlukan komitmen dan keselarasan antara kebijakan, praktik, serta budaya organisasi agar potensi karyawan dapat berkembang maksimal dan berkontribusi langsung terhadap keberhasilan perusahaan.

#### DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Avisa, C. N., Hamdani, I., & Arif, S. (2022). Strategi manajemen sumber daya manusia islami dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul. *ElMal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(1), 115–128.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia “sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan” terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. [Makalah, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar]. <https://www.scribd.com/document/656299284/Makalah-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia>
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Manajemen*, 19(3), 720–729.
- Levstek, A., Hovelja, T., & Pucihar, A. (2018). IT governance mechanisms and contingency factors: Towards an adaptive IT governance model. *Organizacija*, 51(4), 268–310.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- McKinsey & Company. (2022). *The state of organizations 2022*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-state-of-organizations-2022>
- Ridwan, M., Suhar, A. M., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya penerapan literature review pada penelitian ilmiah. *Jurnal Masohi*, 2(1), 42–51.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Tampubolon, H. (2016). *Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*. Papas Sinar Sinanti.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2013). *HR from the outside in: Six competencies for the future of human resources*. McGraw-Hill Education.