

## DAMPAK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA ORGANISASI: KEMAJUAN DAN PROSPEK

Apriansyah Harahap<sup>1</sup>, Dwie Vania Hutagalung<sup>2</sup>, Fika Safitri<sup>3</sup>, Reza Fitriyani<sup>4</sup>,  
Hendra Riofita<sup>5</sup>

[riansa1944@gmail.com](mailto:riansa1944@gmail.com)<sup>1</sup>, [rezafitriyani17@gmail.com](mailto:rezafitriyani17@gmail.com)<sup>2</sup>, [dwievania22@gmail.com](mailto:dwievania22@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[fikasafitri11maret@gmail.com](mailto:fikasafitri11maret@gmail.com)<sup>4</sup>, [hendrariofita@yahoo.com](mailto:hendrariofita@yahoo.com)<sup>5</sup>

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

### ABSTRAK

*Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak dari praktik manajemen SDM terhadap kinerja organisasi, serta mengidentifikasi kemajuan dan prospek yang terkait. Melalui analisis mendalam terhadap tinjauan pustaka, penelitian ini mengungkap hubungan yang kompleks antara kebijakan SDM dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam tentang peran kritis manajemen SDM dalam menggambarkan kinerja organisasi, memberikan kontribusi pada literatur manajemen, dan memberikan pedoman bagi pemimpin organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan mereka di masa depan.*

**Kata Kunci:** Manajemen SDM, Kinerja Organisasi, Kemajuan, Prospek.

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam membentuk dan meningkatkan kinerja suatu organisasi. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi perlu memahami dampak yang dihasilkan oleh manajemen SDM terhadap kinerja mereka. Kemajuan dan prospek kinerja organisasi tidak dapat dipisahkan dari efektivitas manajemen SDM yang diimplementasikan.

Dalam Konteks ini, penelitian tentang dampak Manajemen SDM terhadap kinerja organisasi menjadi semakin relevan dan penting. Seiring perubahan dinamis di lingkungan bisnis peran SDM tidak hanya sebatas administratif, melainkan juga mencakup strategi pengembangan, retensi bakat, dan pengelolaan budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam dampak dari praktik manajemen SDM terhadap kemajuan dan prospek kinerja suatu organisasi. Melalui pemahaman yang lebih mendalam terhadap interaksi kompleks antara Manajemen SDM dan Kinerja Organisasi, diharapkan dapat ditemukan strategi dan praktek terbaik yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi di masa depan.

Dengan mengeksplorasi dampak manajemen SDM secara komprehensif, penelitian ini juga memberikan wawasan tentang prospek masa depan dalam menghadapi tantangan baru dalam dunia bisnis. Adanya keterkaitan erat antara manajemen SDM yang efektif dan kinerja organisasi yang berkualitas menjadi fokus utama untuk memahami bagaimana organisasi dapat terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan dinamis dalam lingkungan eksternal dan internal mereka. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi akademis, praktisi bisnis, dan pengambilan keputusan strategis dengan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang peran manajemen SDM dalam merumuskan keberhasilan dan kemajuan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran tentang hubungan antara manajemen SDM dan kinerja

organisasi, tetapi juga menawarkan pandangan yang dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efektif di masa depan.

## **METODOLOGI**

Tulisan mengenai dampak manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja organisasi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode tinjauan pustaka. Penelitian kualitatif digunakan untuk memahami bagaimana orang mengalami peristiwa. Meskipun ada banyak pendekatan untuk penelitian kualitatif, mereka cenderung fleksibel dan fokus pada mempertahankan makna yang kaya saat menafsirkan data (Gunawan, 2013). Pendekatan umum termasuk teori dasar, etnografi, penelitian tindakan, penelitian fenomenologi, dan penelitian naratif. Mereka memiliki beberapa kesamaan, tetapi menekankan tujuan dan perspektif yang berbeda.

Penelitian kualitatif juga menganggap diri mereka sebagai instrumen dalam sains, sehingga semua kesimpulan, persepsi, dan cara yang disaring melalui lensa pribadinya. Untuk alasan ini, menulis metode analisis kualitatif penting untuk fokus pada strategi kita dan memberikan penjelasan rinci tentang pilihan yang kita buat saat mengumpulkan dan mengevaluasi data (Moleong, 2010).

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka dalam penyajian teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian yang sedang kita lakukan. Adapun masalah pada penelitian ini berhubungan dengan konsep Manajemen SDM yang berdampak pada kinerja organisasi yang lebih baik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Manajemen SDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Pengertian manajemen menurut Marwansyah (2010) yaitu pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002) Manajemen SDM diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja. Baik dan buruk karyawan atau pegawai untuk mencapai hasil dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terhadap SDM dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen SDM memiliki lingkup yang luas, salah satunya pengertian dan batasan yang digunakan manajemen SDM, merupakan kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh seseorang untuk menjalankan aspek SDM dari posisi seorang manajer. Pada dasarnya yang menjadi kunci kegiatan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

### **1. Kinerja Pegawai atau Karyawan**

Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai, secanggih apapun alat, mesin, dan sebagainya yang tersedia tanpa SDM yang handal. Maka keberadaan alat, mesin, dan sebagainya tidak akan dapat berfungsi secara maksimal. Karyawan adalah orang yang bekerja pada orang lain dan menjual jasa mereka, waktu, dan pikiran untuk perusahaan dan mendapatkan kompensasi dari perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di sini terjadi sebuah ikatan atau kontrak mengenai hak dan kewajiban

masing-masing. Peranan karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sedangkan peranan manajemen SDM yaitu mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup:

- a) Jumlah, kualitas, dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
- c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d) Mengetahui Undang-Undang perburuhan.

Menurut Cut Zurnali (2010), sebuah organisasi harus dapat mencari dan menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan bekerja dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi yang disebut pekerja pengetahuan (Knowledge Worker). Pendapat dari Drucker (2002: 135), kontribusi manajemen yang paling penting adalah meningkatkan produktivitas kerja dan pekerja pengetahuan.

Pada era sekarang ini sudah saatnya departemen SDM merekrut karyawan-karyawan dengan kualitas pekerja pengetahuan agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif dalam jangka panjang, sekaligus memberikan keuntungan kepada para pihak pemangku kepentingan (Stake Holder) organisasi tersebut, tidak hanya pada saat ini tetapi juga di masa depan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, maka harus ada sistem yang benar-benar strategis agar antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan mampu terealisasi dengan mudah yaitu:

- a. Imbalan
  - 1) Imbalan harus adil dan sesuai, imbalan harus mampu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas.
  - 2) Melakukan penyesuaian yakni misalnya soal waktu pemberian gaji.
- b. Informasi
  - 1) Melakukan analisis SWOT
  - 2) Mengetahui kepuasan karyawan.
  - 3) Mengetahui problematika karyawan.
  - 4) Menentukan langkah yang tepat untuk menentukan kebijakan perusahaan.
  - 5) Mengetahui perubahan baik di internal maupun eksternal kondisi
- c. Komunikasi
  - 1) Meningkatkan hubungan antar karyawan dengan karyawan atau antar karyawan dengan atasan, sehingga tercipta hubungan yang harmonis.
  - 2) Mengantisipasi terjadinya konflik ketenagakerjaan.
  - 3) Melakukan kegiatan yang ada kaitannya dengan integrasi sehingga tercapai kerjasama yang harmonis.

## **2. Produktivitas Karyawan**

Produktivitas adalah keluaran produk ataupun jasa persatuan masukan sumber daya yang digunakan dalam suatu proses produksi. Produktivitas dapat dinyatakan dalam ukuran fisik dan ukuran financial. Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan, karena apabila dalam perusahaan memiliki kerja yang tinggi maka akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan. Menurut Joseph (1989: 96), berikut ini langkah-langkah tahapan yang harus di pertimbangkan dalam suatu rencana peningkatan produktivitas yang komprehensif dan

terintegrasi, yaitu:

- 1) Analisis situasi.
- 2) Merancang program peningkatan produktivitas.
- 3) Menciptakan kesadaran akan produktivitas.
- 4) Menerapkan program
- 5) Mengevaluasi program dan memberikan umpan balik.

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai dengan dukungan para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama atau kerja tim, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja tidak baik.

### **3. Semangat Kerja Karyawan**

Suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perlu adanya semangat kerja dari setiap karyawannya. Menurut Sculler dan Jackson (2001: 77) semangat kerja merupakan kondisi bagaimana seseorang pegawai melakukan pekerjaan setiap hari. Semakin tinggi semangat kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tingkat semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran, kegelisahan kerja, tingkat perpindahan, dan banyak tuntutan kerja karyawan.

Setiap karyawan pada perusahaan pasti akan menghadapi permasalahan-permasalahan yang akan mengakibatkan tekanan kerja yang tinggi. Hal ini yang mengkondisikan karyawan sulit memiliki semangat dalam bekerja. Sehingga di buat desain pekerjaan organisasi yang terstruktur dan jelas untuk membantu mempengaruhi secara positif kondisi kerja untuk membantu membangun semangat kerja pada karyawan.

Desain pekerjaan adalah spesifikasi isi metode dan hubungan berbagai pekerjaan untuk memenuhi tuntutan bisnis serta kebutuhan pribadi pemegang kebutuhan secara individu maupun tim. Apabila desain pekerjaan yang diberikan kurang jelas akan mengakibatkan pegawai kurang mengetahui tugas dan tanggung jawab yang akan mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Desain pekerjaan senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar perilaku individu-individu dalam perusahaan yang menciptakan motivasi pada setiap karyawan yaitu dengan cara membuat desain pekerjaan yang jelas dan signifikansi tugasnya.

Ruang Lingkup Manajemen SDM dapat diilustrasikan melalui fakta dari 2 kasus pada 2 perusahaan sebagai berikut:

Kasus 1.

Perusahaan Publikasi yang bernama Metro dipimpin oleh Martha Burke, dia juga sebagai pemegang saham utama atau mayoritas. Dia menulis tentang direktur SDM pada pertemuan kepala departemen yang akan datang. Dahulu Publikasi Metro hanya ditangani oleh Martha dan seorang asisten. Setelah berkembang dan mempunyai 210 tenaga kerja dan segala sesuatunya menjadi rumit. Di awal, Martha sendiri yang melakukan semua mulai dari perekrutan dan mempekerjakan, menyusun gaji, mengulas kinerja semua karyawan. Sebagai perusahaan yang berkembang, meskipun Martha menemukan cara menangani penyelesaian pekerjaan melalui kepala departemen dan supervisor, namun ternyata tidak sesuai dengan apa yang diharapkan hasilnya.

Martha mengulas bahwa pada Publikasi Metro muncul masalah serius, kondisi SDM sangat beragam yaitu ada kinerja kepala departemen sangat tidak hati-hati dibandingkan yang lain, pengalaman dan pelatihan ada yang tidak cukup, gaji sangat bervariasi antar departemen, ada yang sangat bermurah hati, ada yang sebaliknya sangat pelit. Moral kepala dan supervisor antar departemen beragam ada yang tinggi dan ada yang rendah. Beberapa

karyawan juga merasakan adanya ketidakadilan dalam promosi karyawan bahkan cenderung diskriminasi. Hal ini menunjukkan adanya kebijakan sewenang-wenang, disisi lain ada yang memberikan kebebasan, sebaliknya ada yang mengekang. Sebagian Karyawan keluar sebelum sempat di beri motivasi, semua masalah tersebut berhubungan dengan manajemen SDM. Perusahaan Publikasi Metro sudah memerlukan spesialisasi bidang dengan mengharus mengangkat direktur SDM. Jelasnya semua departemen harus mempunyai kepala atau supervisor yang bertanggung jawab dan di koordinasi oleh direktur SDM. Pertanyaan sekarang yang menggelitik Martha adalah 1) Apakah yakin bahwa kepala dan supervisor yang dipilih akan bertanggung jawab dibanding manajer yang lain? 2) Bagaimana kita tahu bahwa semua akan menjadi lebih bagus jika kita mengangkat direktur SDM?

#### Kasus 2

Restoran Italia Perroni mempunyai pelanggan banyak dan sukses, bahkan pelanggannya tidak dapat tempat duduk atau harus menunggu pelanggan yang lain selesai makan. Masyarakat menyambut dengan hangat model menu yang ditawarkan terutama Pizza. Namun kesuksesan restoran tidak hanya dilihat dari jumlah pengunjung saja, tapi lebih dari itu yaitu bagaimana restoran ini dapat merawat kondisi yang sudah baik ini menjadi tetap berkembang dan berkelanjutan. Oleh karena itu ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh restoran Pizza dengan membuat kuesioner dan menanyakan kepada pelanggan apa yang kurang dari restoran ini. Masukan ini sebagai bahan perbaikan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang.

Berdasarkan kasus 1 dan 2 dapat diambil gambaran singkat tentang Manajemen SDM. Pada kasus 1, isu yang muncul pada Publikasi Metro adalah perhatian dasar pada semua bisnis dan organisasi jasa. Semua perusahaan mulai yang terkecil sampai dengan yang paling besar bahwa aktivitas yang mendasar adalah SDM pada organisasi tersebut harus dikelola secara efektif. Jika SDM tidak dikelola secara efektif dapat dipastikan perusahaan banyak gagalnya. Manajemen SDM jika dikelola dengan baik akan membuat usaha survive dan prospeknya cerah. Pertanyaan sudah sejauh mana manajemen SDM dapat memainkan perannya?. Pada kasus 2, jelas bahwa yang membuat usahanya sukses adalah manajemen SDM, selanjutnya para pemilik perusahaan dan manajer dapat mengkombinasikan SDM dengan sumber daya yang lainnya yaitu keuangan dan teknologi.

Dengan memperhatikan 2 kasus di atas, dapat kita simpulkan bahwa kesuksesan usaha menyanggung atau berhubungan dengan manajemen SDM. Kasus 1 menyebut aktivitas orang memerlukan perhatian dalam hal operasionalnya setiap harinya pada perusahaan. Perhatian tersebut pada bakat yang menarik, memilih kandidat pelamar yang terbaik, orientasi dan pelatihan pada karyawan baru, pelatihan lanjutan untuk karyawan yang sudah berpengalaman, mendorong semua karyawan, mengevaluasi kinerja karyawan, memberikan penghargaan dan kompensasi pada karyawan, kedisiplinan, transfer pemakaian, promosi, semua itu adalah aspek manajemen SDM. Bagaimana memilih orang yang sesuai untuk dilatih, standar kinerja, harapan tentang saling menolong pada pekerjaan tinggi, jadwal kerja, kepuasaan kerja, sistem kompensasi agar pekerja dapat bekerja dengan baik. Mendengarkan dan merespon saran karyawan, semua itu adalah kunci suksesnya perusahaan.

Dari 2 kasus di atas, setidaknya ada 2 hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola SDM yaitu adanya perubahan perspektif dan proses dari sistem. Perubahan mempunyai pengertian yaitu mencerminkan peningkatan yang signifikan terkait mengelola orang dalam organisasi atau perusahaan yang baik pada perspektif yang luas saat ini. Ada pembagian tugas yang spesifik dengan kepala unitnya masing-masing misalnya pada perekrutan, seleksi, pengembangan SDM, Promosi, evaluasi. Pada pandangan modern

bahwa masing-masing unit adalah saling berhubungan.

Manajemen SDM adalah perencanaan yang sistematis, pengembangan, kontrol jaringan dari proses yang saling berhubungan yang mempengaruhi dan melibatkan semua anggota dari organisasi atau perusahaan, Berikut proses sistem manajemen SDM yaitu meliputi:

- 1) Perencanaan SDM (Human Resource Planning)
- 2) Pekerjaan dan desain pekerjaan (Job and work design)
- 3) Kepegawaian (Staffing)
- 4) Pelatihan dan pengembangan (Training and developmen)
- 5) Penilaian kinerja dan ulasan (Performance appraisal and review)
- 6) Kompensasi dan penghargaan (Compensation and reward)
- 7) Perlindungan karyawan dan perwakilan (Employee protection and representation)
- 8) Perbaikan organisasi (Organization improvement)

### **DAMPAK MANAJEMEN SDM TERHADAP KINERJA ORGANISASI**

Manajemen SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi, pengelolaan SDM yang efektif dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berikut beberapa dampak utama manajemen SDM terhadap kinerja organisasi:

#### 1) Rekrutmen dan Seleksi

Pemilihan karyawan yang tepat melalui proses rekrutmen dan seleksi yang baik dapat membawa individu yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang lebih baik dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

#### 2) Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan. Karyawan yang terus mengembangkan diri memiliki peluang besar untuk memberikan kontribusi yang lebih besar pada tugas dan tanggung jawab mereka.

#### 3) Evaluasi Kerja

Proses evaluasi kinerja membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, manajemen SDM dapat membantu karyawan untuk memperbaiki kinerja mereka.

#### 4) Motivasi dan Kepuasan kerja

Manajemen SDM yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan insentif yang tepat, dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan berkontribusi secara positif pada kinerja organisasi.

#### 5) Retensi Karyawan

Manajemen SDM yang baik dapat membantu organisasi atau perusahaan mempertahankan karyawan yang berpotensi tinggi dan berkontribusi besar pada kinerja perusahaan. Retensi karyawan mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan, sambil mempertahankan pengetahuan dan pengalaman yang berharga.

Dengan memperhatikan aspek-aspek di atas, manajemen SDM dapat menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai kinerja perusahaan yang optimal.

### **KEMAJUAN YANG TELAH DICAPAI DAN PROSPEK DIMASA YANG AKAN DATANG**

Beberapa organisasi atau perusahaan telah mencapai kemajuan yang signifikan dengan menerapkan teknologi, pendekatan inklusif, dan strategi pengembangan karyawan menjadi faktor-faktor penting dalam mencapai kemajuan ini. Penggunaan teknologi dalam

manajemen SDM, seperti sistem manajemen SDM (HRMS) atau perangkat lunak manajemen kinerja telah mempermudah proses administrasi, penggajian, dan manajemen kinerja. Automasi ini mengurangi kesalahan manusia dan memungkinkan fokus lebih besar pada strategi pengembangan SDM. Organisasi yang berhasil sering kali menerapkan pendekatan inklusif dalam manajemen SDM, ini melibatkan semua tingkatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan kesempatan yang sama, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberagaman.

Perusahaan yang berfokus pada pengembangan karyawan cenderung mencapai tingkat produktivitas dan kreativitas yang lebih tinggi. Program pelatihan, mentoring, dan pembelajaran berkelanjutan menjadi bagian integral dari strategi pengembangan karyawan. Pemanfaatan analisis data SDM membantu organisasi atau perusahaan membuat keputusan yang lebih cerdas terkait dengan SDM. Analisis ini dapat memberikan wawasan tentang kinerja karyawan, tren pengembangan, dan kebutuhan pelatihan. Menciptakan budaya organisasi yang positif dan mendukung pertumbuhan karyawan adalah kunci keberhasilan. Organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan dan memberikan dukungan emosional sering kali mencapai tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Pemimpin perusahaan dan atasan langsung juga mendukung inisiatif SDM memainkan peran krusial dalam mencapai kemajuan. Pemimpinan yang memahami pentingnya pengembangan karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menjadi contoh yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Organisasi dapat mencapai kemajuan yang berkelanjutan dalam manajemen SDM, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inklusif, dan inovatif.

Prospek di masa yang akan datang mencakup peningkatan integrasi teknologi, fokus pada keberlanjutan, dan pengembangan strategi manajemen SDM yang adaptif terhadap perubahan lingkungan.

## **KESIMPULAN**

Manajemen SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi, studi ini mengidentifikasi kemajuan yang telah dicapai dan melihat prospek di masa mendatang. Penelitian lebih lanjut dan inovasi dalam praktik manajemen SDM diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Manajemen SDM berperan penting dalam mempengaruhi kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Identifikasi kemajuan yang telah dicapai menunjukkan bahwa upaya manajemen SDM telah memberikan dampak positif. Selain itu, pandangan ke masa mendatang menekankan pentingnya terus melakukan penelitian dan inovasi dalam praktik manajemen SDM. Investasi dan perhatian terus-menerus terhadap manajemen SDM dapat menjadikan kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan terus berinovasi dan mengembangkan praktik terbaik, organisasi memastikan bahwa mereka memiliki karyawan yang terampil, sehingga dapat menghadapi tantangan dan tujuan mereka dengan lebih efektif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Drucker, Peter F., 2002, *Innovation and Entrepreneurship practice and Principles*: Terjemah M. Ansyar, (New York, Harper & Row: Publisher, Inc).
- Gunawan, I., 2013, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara).
- Marwansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta).
- Moleong, L. J., 2010, *Metodologi Penelitian Kualitatif (XXVII)*, (Bandung: Remaja Rosdakarya)
- Putti, Joseph M., 1989, *Produktivitas kerja*, (Jakarta: Kohlers).
- Riniwati, H., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan*

Pengembangan SDM, (Malang: Universitas Brawijaya Press).  
Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional, (Jakarta: Bumi Aksara).  
Zurnali, Cut, 2010, Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan, (Bandung: Unpad Press).