



Analisis Pengelolaan SDM, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan terhadap Kinerja

Salsabila Putri Julia¹, Andri Primadi², Muhammad Tohir³

¹Institut Tansportasi dan Logistik Trisakti, Indonesia, salsabilaputrijulia2003@gmail.com

²Institut Tansportasi dan Logistik Trisakti, Indonesia

³Institut Tansportasi dan Logistik Trisakti, Indonesia

Corresponding Author: salsabilaputrijulia2003@gmail.com¹

Abstract: The Effect of HR Management, Job Satisfaction and Employee Productivity on Performance is a scientific article of literature study within the scope of the field of science. The purpose of this article is to build a hypothesis of the effect of the independent variable on the dependent variable that will be used in further research. The object of research on online library media, Google Scholar, Semantic Scholar, Elsevier, Zotero and other online journal media. Research methods with library research sourced from e-books and scientific journals. Analysis of qualitative descriptive approach. The results of this article: 1) HR management affects performance; 2) Job satisfaction affects performance; and 3) Employee Productivity affects performance.

Keyword: Performance, HR Management, Job Satisfaction, Employee Productivity

Abstrak: Pengaruh Pengelolaan SDM, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan terhadap Kinerja adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup bidang ilmu. **Tujuan** artikel ini membangun hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang akan digunakan pada riset berikutnya. **Objek riset** pada pustaka media online, *Google Scholar*, *Semantic Scholar*, *Elsevier*, *Zotero* dan media jurnal *online* lainnya. **Metode riset dengan library research** bersumber dari *e-book* dan jurnal ilmiah. **Analisis** pendekatan deskriptif kualitatif. **Hasil** artikel ini: 1) Pengelolaan SDM berpengaruh terhadap Kinerja; 2) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja; dan 3) Produktivitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja.

Kata Kunci: Kinerja, Pengelolaan SDM, Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Perusahaan adalah sumber daya manusia karena mereka memengaruhi kehidupan perusahaan. Bentuk dan tujuan organisasi didasarkan pada berbagai visi untuk membantu manusia. Organisasi dikelola dan diawasi oleh manusia untuk mencapai misinya. Oleh karena itu, manusia merupakan komponen strategis dari semua operasi perusahaan. Karena lingkungan kerja yang semakin kompetitif, organisasi harus mengetahui potensi tenaga kerja mereka. Kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas bisnis, meningkatkan keuntungan bisnis.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Naharuddin dan Sadegi (2013), kinerja karyawan bergantung pada kemauan dan keterbukaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Selanjutnya, mereka menemukan bahwa adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam melakukan tugasnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

(Lestary & Chaniago, 2018) peneliti merupakan orang yang menguasai topik yang diangkat atau tidak dan pengguna bahasa yang cermat atau sebaliknya.

Artikel ini mengalisis pengaruh Pengelolaan SDM, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Karyawan terhadap Kinerja, suatu studi tinjauan Pustaka dalam bidang ilmu.

Berdasarkan latar belakang maka **tujuan penulisan** artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan: 1) Pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Kinerja; 2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja; dan 3) Pengaruh Produktivitas Karyawan terhadap Kinerja;

METODE

Metode penyusunan artikel literature review adalah dengan metode kajian pustaka artikel terdahulu yang relevan dengan pembahasan variabel di Analisa secara kualitatif berdasarkan temuan dari Google Scholar, Semantic Scholar, Elsevier dan media publikasi jurnal online lainnya. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah literatur review atau kajian kepustakaan. Literature review merupakan suatu penelusuran dan penelitian kepustakaan dengan cara membaca dan menelaah berbagai jurnal, buku, dan berbagai naskah terbitan lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian untuk menghasilkan sebuah tulisan yang berkenaan dengan suatu topik atau isu tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan fenomena, tujuan, dan alat analisis yang digunakan dalam menganalisa artikel terdahulu, maka hasil penelitian tersebut dapat ditarik instisari sebagai berikut:

Kinerja

1. Menurut (Stolovitch and Keeps, 1992) Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. (Nursam, 2017)
2. Menurut (Donelly, Gibson and Ivancevich, 1994) Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. (Nursam, 2017)
3. Menurut (Donelly, Gibson and Ivancevich, 1994) Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun Perusahaan. (Nursam, 2017)

Dari beberapa teori diatas peneliti mensintesisasikan bahwa Kinerja kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. (Gultom et al., 2022)

Pengelolaan SDM

1. Pengelolaan: pengelolaan berarti proses, cara atau perbuatan mengelola, sedangkan mengelola berarti mengendalikan atau menyelenggarakan. Kata “Pengelolaan” dapat disamakan dengan manajemen, yang berarti pula pengaturan atau pengurusan Strategi. (Ong & Mahazan, 2020)
2. Menurut Ndraha (1999) dalam Sutrisno (2009:4), sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: intelligence, creativity dan imagination; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air tenaga otot, dan sebagainya. (Ong & Mahazan, 2020)

Dari beberapa teori dapat disimpulkan bahwa **Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)** adalah serangkaian proses dan praktik yang digunakan oleh organisasi untuk mengelola, memotivasi, dan mengembangkan karyawan guna mencapai tujuan strategis organisasi. Ini mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan tunjangan, kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan karyawan. Dengan pengelolaan SDM yang efektif, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan. (Putra, 2021)

Kepuasan Kerja

1. Menurut (Suwatno,2011:263) Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. (Wiliandari, 2019)
2. Menurut Robbins³, kepuasan kerja merujuk padasikap umum individu terhadap pekerjaannya.Seseorang dengan kepuasan kerjayang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memilikisikap yang negatif terhadap pekerjaannya. (Hermani, 2017)
3. Menurut Hani Handoko², kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. (Sunarta, 2019)

Dari beberapa teori diatas peneliti mensintesisakan bahwa **Kepuasan Kerja** adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. (Datunabolon et al., 2019)

Produktivitas Karyawan

1. Menurut (Hanaysha, 2016) Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. (Ni Kadek Ira Agustini et al., 2019)
2. Menurut (Ruauw dkk., 2015) Pada dasarnya seorang karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baikdari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi. (Sulaeman A, 2014)

Dari beberapa teori diatas peneliti mensintesisakan bahwa **Produktivitas Karyawan** adalah hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan juga sangat ditentukan oleh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. (Elmi, 2019)

Pembahasan

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel tinjauan pustaka ini adalah melakukan analisa mendalam artikel yang terdahulu yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat struktur berfikir rencana penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel ini adalah melakukan analisis artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat pola struktur berfikir rencana penelitian:

Pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Kinerja.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Salah satu cara utama pengelolaan SDM mempengaruhi kinerja adalah melalui peningkatan produktivitas karyawan. Dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan yang tepat, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien dan menghasilkan output yang lebih tinggi. Selain itu, proses rekrutmen dan seleksi yang baik memastikan bahwa organisasi mendapatkan karyawan yang paling cocok dan berkualitas, yang dapat berkontribusi secara signifikan terhadap tujuan perusahaan.

Selain itu, kepuasan dan motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh pengelolaan SDM. Sistem kompensasi yang adil, insentif yang menarik, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Manajemen kinerja yang efektif, yang melibatkan evaluasi berkala dan umpan balik konstruktif, juga membantu karyawan memahami ekspektasi dan meningkatkan kinerja mereka secara terus-menerus.

Pengelolaan SDM yang baik juga berperan dalam retensi karyawan. Dengan menyediakan peluang pengembangan karir, program kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang positif, organisasi dapat mempertahankan karyawan berbakatnya. Tingkat retensi yang tinggi berarti organisasi tidak perlu sering menggantikan karyawan, yang bisa menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menjaga stabilitas dan kontinuitas dalam operasional. Karyawan yang bertahan lebih lama dalam perusahaan cenderung lebih memahami budaya dan proses kerja, yang dapat meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Sinar, 2021)

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan keseluruhan organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya dihasilkan dari faktor-faktor seperti kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang positif, peluang pengembangan karir, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja serta manajemen. Karyawan yang puas akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, dan berkontribusi secara lebih maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih jarang absen dan memiliki komitmen yang lebih kuat untuk tetap tinggal di perusahaan. Hal ini berarti organisasi dapat mengurangi biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, serta mempertahankan karyawan yang berpengalaman dan terampil. Dengan tingkat retensi yang tinggi, organisasi dapat menciptakan stabilitas dalam tim kerja dan memastikan pengetahuan serta keterampilan yang telah diperoleh karyawan tetap dalam perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Lebih lanjut, kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas dan dihargai cenderung lebih bersedia untuk berbagi ide dan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah atau meningkatkan proses kerja. Mereka merasa lebih percaya diri dan nyaman untuk berkontribusi secara positif, yang bisa mengarah pada pengembangan produk atau layanan baru, peningkatan efisiensi operasional, dan solusi inovatif lainnya. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan kinerja individu karyawan tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang dan daya saing organisasi di pasar. (Wijaya, 2018)

Pengaruh Produktivitas Karyawan terhadap Kinerja.

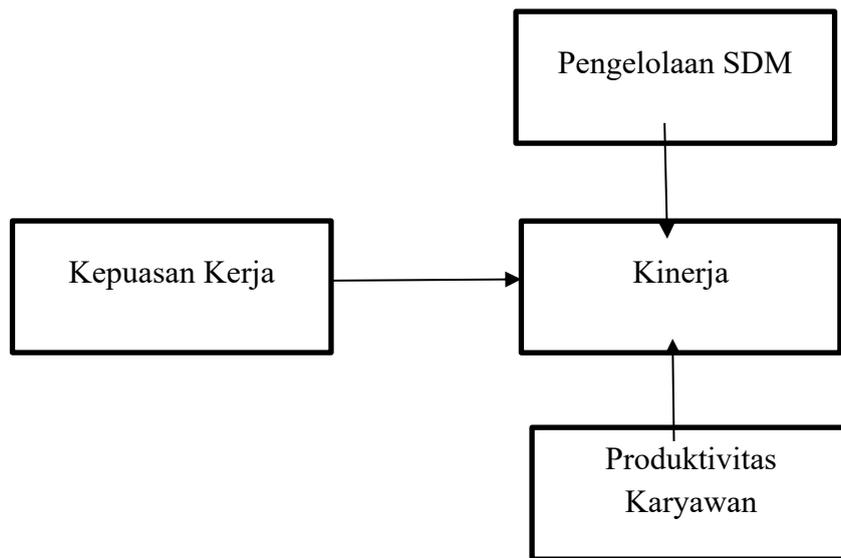
Produktivitas karyawan memiliki pengaruh yang langsung dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Ketika karyawan bekerja dengan produktivitas tinggi, mereka dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang sama, yang berarti output keseluruhan organisasi meningkat. Produktivitas yang tinggi juga membantu dalam memenuhi tenggat waktu dan mencapai target bisnis, yang penting untuk mempertahankan kepuasan pelanggan dan menjaga reputasi perusahaan. Dengan produktivitas yang optimal, organisasi dapat mencapai efisiensi operasional yang lebih baik dan mengurangi biaya produksi, yang pada gilirannya meningkatkan profitabilitas.

Selain itu, produktivitas karyawan yang tinggi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja. Karyawan yang produktif cenderung lebih fokus dan teliti dalam menyelesaikan tugas mereka, sehingga mengurangi kesalahan dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Kualitas yang baik penting untuk menjaga kepuasan pelanggan dan mencegah masalah yang mungkin timbul dari produk atau layanan yang tidak memenuhi standar. Dengan mempertahankan kualitas yang tinggi melalui produktivitas yang baik, organisasi dapat membangun kepercayaan dan loyalitas pelanggan, yang merupakan faktor kunci dalam keberlanjutan bisnis.

Lebih lanjut, produktivitas karyawan yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif. Karyawan yang produktif biasanya merasa lebih puas dengan pencapaian mereka dan lebih termotivasi untuk terus bekerja dengan baik. Hal ini dapat menciptakan budaya kerja yang positif di mana karyawan saling mendukung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang positif ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga mempengaruhi retensi dan keterlibatan karyawan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Panjaitan, 2018)

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan temuan rumusan masalah, penelitian terdahulu yang sangat relevan dan pembahasan penelitian, maka tersusun kerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1.



Gambar 1: Rerangka Konseptual

Berdasarkan gambar rerangka konseptual di atas, maka: Pengelolaan SDM, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja. Selain dari tiga variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja, masih ada beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja, diantaranya sebagai berikut:

- 1) x4: Motivasi Karyawan
- 2) x5: Keterampilan dan Kompetensi
- 3) x6: Lingkungan Kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

- 1) Pengelolaan SDM berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja
- 2) Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja
- 2) Produktivitas Karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja

Dari analisis yang dilakukan terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan terhadap kinerja organisasi, dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor ini saling terkait dan memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan mengembangkan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada produktivitas karyawan, karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Produktivitas yang optimal, di sisi lain, tidak hanya meningkatkan output dan efisiensi operasional, tetapi juga berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi, termasuk dalam hal mempertahankan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Dengan demikian, integrasi yang baik antara pengelolaan SDM yang komprehensif, kepuasan kerja yang tinggi, dan produktivitas karyawan yang optimal merupakan kunci bagi organisasi untuk mencapai performa yang unggul dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Datunabolon, Rizaldy, W., & Priambodo, D. (2019). Kualitas Pelayanan Keselamatan Penerbangan. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 5(2 Januari), 259–266.
- Elmi, F. (2019). Organizational Citizenship Behavior Dalam Perspektif Islam (Aplikasi Takwa). *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 298. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i2.004>
- Gultom, S., Sihombing, S., Chairuddin, I., Sirait, D. P., Pahala, Y., Setyawati, A., & Susanto, P. C. (2022). Kompetensi TKBM Dalam Mewujudkan Pelayanan Bongkar Muat yang Lebih Efisien dan Efektif di Pelabuhan Cirebon. *ABDI MOESTOPO: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 5(1), 127–132. <https://doi.org/10.32509/abdimoestopo.v5i1.1825>
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Ni Kadek Ira Agustini, A.A Sagung Kartika Dewi, & et.al. (2019). Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja Dan produktivitas. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 7198–7218.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Menurut Ndraha (1999). *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 159–168. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Putra, A. (2021). Optimalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Manajemen Transportasi Laut Di Pt Pelabuhan Indonesia Iii Tanjung Emas *Prosiding Seminar Nasional*, 3(1), 129–133. <http://e-journal.akpelni.ac.id/index.php/prosiding-nsmis/article/view/195%0Ahttps://e-journal.akpelni.ac.id/index.php/prosiding-nsmis/article/download/195/207>
- Sinar, R. S. (2021). Analisis Pengaruh Pengelolaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ASKRINDO Cabang Surakarta. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 13(2), 94–107. <https://doi.org/10.30630/jipb.v13i2.538>
- Sulaeman A. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 1–5.
- Wiliandari, Y. (2019). (Suwatno,2011:263)1. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>