

FAKTOR-FAKTOR KENDALA MEWUJUDKAN KINERJA SUMBERDAYA MANUSIA

Aswaruddin *¹

Arina dengan munthe ²

Ahmadi Hamsa Ramadhan ³

Khoirunnisa Fadila Rambe ⁴

Maya Masita ⁵

Nurul Sufni ⁶

Muhammad Kurniawan Lubis ⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Universitas Islam Negeri Sumatra Utara

Aswaruddin1973@gmail.com ¹munthearin@gmail.com ², ahmadihamsa3863@gmail.com ³
khorrnnisafadilarambe04@gmail.com ⁴ mayamasita03@gmail.com ⁵ nurulsufni8@gmail.com ⁶
kurniawanlubies71@gmail.com ⁷

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja merupakan aset terpenting suatu organisasi. Pegawai memerlukan perlakuan khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat mempengaruhi kelangsungan hidup suatu organisasi di masa depan. Pengelolaan pegawai yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi produktivitas pegawai dalam suatu organisasi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja, antara lain proses perekrutan dan motivasi karyawan. Proses rekrutmen pegawai memerlukan perencanaan yang matang dengan mempertimbangkan kebutuhan sumber daya manusia organisasi dan juga memerlukan analisa yang tepat dalam menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya. Selain itu, memberikan motivasi merupakan faktor penting lainnya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pemberian motivasi oleh organisasi merupakan suatu kewajiban dan keharusan. Dengan terus menerus memberikan motivasi yang baik kepada para pegawai dalam bentuk bimbingan dan apresiasi, maka pegawai akan terpacu untuk bekerja lebih baik lagi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sejak awal.

Kata kunci: sumberdaya manusia, rekrutmen, motivasi

Abstract

Human resources (HR) or workforce are the most important assets of an organization. Employees require special treatment in human resource management because they can affect the survival of an organization in the future. Good employee management can create an optimal work environment for employee productivity in an organization. There are many factors that can influence an employee's performance at work, including the recruitment process and employee motivation. The employee recruitment process requires careful planning by considering the organization's human resource needs and also requires appropriate analysis in placing employees in positions that suit their abilities. Apart from that, providing motivation is another important factor in improving employee work performance. Providing motivation by the organization is an obligation and necessity. By continuously providing good motivation to employees in the form of guidance and appreciation, employees will be motivated to work better in order to achieve the goals set by the organization from the start.

Keywords: human resources, recruitment, motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencanaan, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu adanya pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antar kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat penting sesuai dengan tujuan pembangunan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 dijelaskan mengenai tugas pegawai Aparatur sipil

Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembinaan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Republik Indonesia. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan Aset atau modal utama dalam organisasi yang harus di pelihara dan dijaga agar dapat berkualitas dan membawa sebuah organisasi kearah yang lebih baik lagi.(Wibowo, 2021)

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dalam kegiatan suatu organisasi, dan untuk menggerakkan karyawan agar dapat bekerja secara maksimal diperlukan tindakan dari suatu organisasi terhadap karyawan yang dimilikinya. Perusahaan harus bias mengolah dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada agar dapat mengoptimalkan peluang-peluang yang dimiliki dalam persaingan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik bagi suatu lembaga atau perusahaan. Suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik mampu menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Pahira, untuk mencapai hasil kerja organisasi secara maksimal, setiap organisasi harus berusaha memenuhi tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya sambil menjamin keberlanjutan organisasi jangka panjang. Artinya kinerja organisasi tercapai apabila tugas atau pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien dan tetap relevan dengan keinginan semua pemangku kepentingan (*stakeholder*). (Suyanto, 2019)

Pada hakikatnya potensi sumber daya manusia pada suatu perusahaan merupakan salah satu modal dan memiliki peran sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Perusahaan harus memiliki produktivitas yang baik agar memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan untuk memperoleh keuntungan, namun jika kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus bisa mengelola karyawan dengan baik supaya kinerja karyawan maksimal. (Sarah, 2021)

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja setiap karyawan akan berbeda-beda tingkat hasilnya. Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi karyawannya sendiri maupun perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, tentunya perlu faktor yang mendukung agar kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas dan Tanggungjawab, disiplin, inisiatif. (Daulay et al., 2019)

Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Kondisi umum saat ini menunjukkan bahwa perusahaan masih lemah dalam beberapa hal, antara lain: manajemen yang tidak efisien, keterbatasan dana dan teknologi serta kualitas SDM yang belum memadai. (Rayadi, 2012) Menurut Surya Akbar, untuk dapat memberikan pemahaman kepada semua elemen di dunia kerja mengenai pentingnya produktivitas kerja dalam bekerja. Dapat kita bayangkan bersama seandainya dalam dunia kerja para pekerjanya memiliki pola kerja yang biasabiasa saja atau mungkin pola kerja yang cenderung malas dan tidak disiplin apa yang akan terjadi terhadap lingkungan pekerjaan tersebut tentunya sesuatu hal yang dapat merugikan semua pihak di lingkungan kerja itu. (Akbar, 2018)

METODE

Sebelum melakukan penelitian tentunya kita harus mengetahui apa itu metode penelitian, metode penelitian secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan untuk kegunaan tertentu. Maksud secara ilmiah ini adalah bahwa kegiatan ini bersandar pada ciri-ciri keilmuan yakni rasional, sistematis dan empiris. Metodologi penulisan ini menggunakan metodologi studi kepustakaan. Penulisan artikel ini dilakukan dengan mengkaji berbagai artikel nasional yang berhubungan dengan kebijakan dan pengambilan keputusan yang terdapat pada database Google Scholar. Hasil dari pengkajian kemudian di jabarkan melalui artikel ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses yang dirancang oleh sistem untuk menarik, memperoleh, dan memperbaiki kualitas dan kuantitas anggota-anggota yang membutuhkan pemecahan masalah- masalah yang muncul dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Istilah sumber daya manusia merujuk pada dimensi manusia yang masih bersifat potensial dari sebuah organisasi.(Hadijaya,2023). Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi/lembaga, pegawai, dan masyarakat. Perencanaan merupakan langkah awal dari suatu tindakan yang menentukan sebuah strategi secara efektif bisa mencapai hasil yang maksimal. Sebagaimana yang dijelaskan dalam surat Shaad ayat 27, bahwa Allah menciptakan semesta beserta isinya ini dengan sebaik-baik perencanaan.

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا ذَلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ ﴿٢٧﴾

Artinya: "Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, Maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka"

Karena pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek staffing pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaannya yang secara lebih mendetail dikemukakan oleh De Genzo and Robbins dalam buku (Candra & Hidayat,2022)menyatakan bahwa: "human resources management is the part of the organization that is concerned with the "people" or human resoures aspect of management position, including recruiting ening training, rewarding, and appraising" Pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks bisnis dan manajemen. Organisasi saat ini menghadapi tantangan strategis yang kompleks dan tekanan untuk menjadi lebih responsif terhadap tuntutan masyarakat serta meningkatkan kualitas dan efisiensi. Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi semakin penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, inovatif, dan efisien. Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, manajemen SDM memiliki peran penting. SDM dianggap sebagai aset strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi organisasi.(Pahira & Rinaldy, 2023)

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara dalam buku (Candra Wijaya & Hidayat, 2022) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor Kemampuan, secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan din pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri

pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara.

Adapun Menurut Djeremi dalam (Wanasaputra & Dewi, 2017) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
4. Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

Beberapa pendapat dari hasil penelitian berkaitan dengan faktor-faktor baik secara individu maupun kolektif mempengaruhi kinerja karyawan dapat dijabarkan sebagai berikut: (Pranogo et al., 2022 : 10)

- a. Kepemimpinan (Leadership), kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang untuk melakukan yang terbaik dan kombinasi dari karakteristik atau ciri-ciri kepribadian dalam individu yang memaksa orang untuk menginspirasi orang lain, mempengaruhi kelompok terorganisir dengan menyalurkan upaya karyawan yang ditempatkan di bawah pengawasannya untuk mencapai tujuan itu, tanpa motivasi pemimpin, biasanya tidak dicapai.
- b. Budaya Organisasi, budaya organisasi mempunyai peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Perilaku organisasi adalah studi tentang struktur, fungsi, kinerja organisasi, berusaha memahami, menjelaskan, memprediksi, dan perilaku individu, kelompok) mengenai apa yang dipikirkan, rasakan, lakukan di dalam, di sekitar organisasi dan organisasi itu sendiri.
- c. Motivasi, motivasi dapat dikatakan tentang "keinginan untuk bekerja" dan manajemen perusahaan perlu memahami apa yang memotivasi karyawan dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yaitu: (1) Gaji dan Upah, (2) Bonus, (3) Tunjangan tambahan, (4) Job Security, dan (5) Promosi. Faktor lainnya adalah remunerasi yang memadai, meningkatkan pelatihan, komunikasi yang bebas dan efektif dan lingkungan kerja yang kondusif dan sehat. Motivasi dapat menyebabkan kepuasan kerja yang baik, tetapi juga kepuasan dapat melibatkan motivasi untuk pertumbuhan permanen kinerja individu.
- d. Pemberdayaan (Empowerment), pemberdayaan adalah sebuah inisiatif dalam dirinya sendiri, yang dapat meresap semua dalam hal organisasi dengan memberi wewenang atau memberi kekuatan kepada, atau sebagai proses seorang pemimpin atau manajer berbagi kekuasaan dengan bawahannya. Pemberdayaan karyawan dan kepuasan karyawan mempunyai hubungan yang signifikan.
- e. Kompetensi, kompetensi adalah sekelompok terkait pengetahuan keterampilan yang mendasari, karakteristik potensi, atau motif menunjukkan oleh berbagai perilaku yang dapat diamati yang berkontribusi terhadap kinerja yang luar biasa dan superior dalam pekerjaan.
- f. Lingkungan Kerja, kondisi kerja dapat memprediksi kinerja karyawan lebih baik, bila individu termotivasi terhadap pekerjaan yaitu ketika mereka ingin mencapai hasil dan tujuan pekerjaan yang diinginkan. Memperbaiki lingkungan kerja mengakibatkan penurunan jumlah tingkat kesalahan, keluhan, ketidakhadiran dan karenanya

meningkatkan kinerja. Kualitas lingkungan kerja tempat kerja mempengaruhi tingkat kinerja, motivasi pegawai, ketidaknyamanan dan ketidakpuasan.

- g. Pelatihan atau Pengembangan, pelatihan dan pengembangan merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran. Pada dasarnya pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan bekerja dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru.

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Faktor faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia adalah Faktor Kemampuan, secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill), Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sedangkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Pemberdayaan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Pelatihan atau pengembangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17. <http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52/43>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Rayadi. (2012). Rayadi, 2012 Faktor Sumber Daya Manusia yang Meningkatkan Kinerja karyawan dan Perusahaan di Kalbar. Panca Bakti. Pontianak. *AMIK Panca Bhakti Pontianak*, 8(2), 114–119.
- Sarah, Y. (2021). MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MITA. *Skripsi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*.
- Suyanto. (2019). Perilaku menyimpang dalam perspektif sosiologis. *Jurnal Civics*, 2(2), 1–7.
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai *The influence of human resource development on employee performance*. 18(3), 330–335.