

DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>

Received: 27 Oktober 2023, Revised: 28 November 2023, Publish: 12 Desember 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pencapaian Kinerja Karyawan

Sugiyono¹¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, Email: gionsugiyono73@gmail.comCorresponding Author: gionsugiyono73@gmail.com

Abstract: Human resource management is a process of dealing with various problems within the scope of employees, employees, workers, managers and other workers to be able to support the activities of an organization or company in order to achieve predetermined goals. The aim of the writing is to determine the role of human resource management in organizations by explaining cognitive abilities (X1) on employee work performance (Y1), explaining the influence of emotional abilities (X2) on employee performance abilities (Y1), explaining physical abilities (X3) on employee performance (Y1). The results show that the influence of abilities on employee performance is significantly positive, this means that if the ability variable is increased, employee work performance will also increase.

Keyword: Cognitive Ability, Physical Ability, Emotional Ability, Employee Performance

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penulisan bertujuan untuk mengetahui peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi dengan menjelaskan kemampuan kognitif (X1) terhadap kinerja kerja karyawan (Y1), menjelaskan pengaruh kemampuan emosional (X2) terhadap kemampuan kinerja karyawan (Y1), menjelaskan kemampuan fisik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y1). Hasil menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa pengaruh antar kemampuan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan positif, hal ini berarti bahwa apabila variabel kemampuan ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Kata Kunci: Kemampuan Kognitif, Kemampuan Fisik, Kemampuan Emosi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pada umumnya sangat memerlukan adanya sumber daya manusia karena bagi organisasi, sumber daya manusia merupakan asset paling berharga yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan (Rahman, 2020). Manusia merupakan sumber

daya yang paling penting dalam usaha suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan sumber daya manusia menunjang organisasi dengan bakat, karya, dorongan/motivasi, kreativitas dan juga inovasi. Meskipun aspek teknologi dan aspek-aspek lainnya telah sempurna dalam organisasi tersebut, tapi sulit mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Unsur manusia tetap sangat penting dan dibutuhkan (Hasibuan, 2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Irawan 2021). Dengan memahami karakteristik individu maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka kepuasan kerja akan dapat tercapai, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Dengan kepuasan kerja yang tinggi pada setiap diri karyawan akan mendorong para karyawan untuk memberikan kinerja yang baik pada organisasi (Nasution 2019).

Strategi adalah sebagai bentuk perencanaan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan akses sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu sangat penting bagi Perusahaan untuk membuat strategi yang tepat dalam rangka untuk mencapai tujuan. Pada umumnya perusahaan harus terus berusaha untuk dapat memenuhi harapan para pelanggan yang dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu seperti dari segi kualitas maupun dalam bidang pelayanannya. Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja yang memiliki tema, serta mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif (Sihombing and Batoebara 2019)

METODE

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan Literatur *library research*. Dimana mengkaji beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Peneliti melakukan pengumpulan data yang sumber nya dari media online seperti google scholar, publish or perish dan media online akademik lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kepuasan kerja karyawan merupakan penentu utama tingkat kesejahteraan dan kepuasan Manajemen sumber daya manusia adalah strategi, terpadu dan koheren untuk pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan bagi orang-orang yang bekerja dalam organisasi (Armstrong, 2021). Kemudian mengurus kesehatan dan keselamatan kerja serta masalah keadilan tenaga kerja. Menurut Robbins (2017), sumber daya manusia adalah bagian dari fungsi manajemen yang berfokus pada mendapatkan, *training*, *motivating*, dan mempertahankan karyawan yang kompeten kemudian manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap staffing untuk memastikan organisasi mempekerjakan dan mempertahankan orang yang tepat.

Mary Parker Follet dalam Sarinah dan Mardalena (2017) menjelaskan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi". Sarinah and Mardalena (2017:1) "mengemukakan bahwa Manajemen adalah suatu proses dalam rangka membuat tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya

organisasi lainnya." Hasibuan dalam Eti Nurhayati (2018:2) "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu" Kristiawan dkk menyampaikan (2017) "manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen efisien.

Kemampuan Kognitif

Definisi Kemampuan Kognitif

Menurut Woolfolk yang dikutip Susanto (2012: 57) mengemukakan bahwa kognitif merupakan satu atau beberapa kemampuan untuk memperoleh dan menggunakan pengetahuan dalam rangka memecahkan masalah dan beradaptasi dengan. Vygotsky mengemukakan yang dikutip Sujiono (2013:2015) bahwa kemampuan kognitif untuk membantu memecahkan masalah, memudahkan dalam melakukan tindakan, memperluas kemampuan, dan melakukan sesuatu sesuai dengan kapasitas alaminya. Menurut Myers (1996), kognitif mengacu pada semua kegiatan mental yang terkait dengan berfikir, mengetahui, dan mengingat. Chalin, Drever (2000), kognitif istilah umum yang mencakup segenap model pemahaman, yaitu persepsi, imajinasi, penangkapan makna, penilaian, dan penalaran.

Jennifer (2005) mengatakan kemampuan kognitif diidentifikasi ke dalam delapan tipe kemampuan: verbal, kelancaran kata, berhitung, ruang, mengingat, kecepatan daya tangkap, melihat hubungan dan deduktif.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan pada dasarnya kognitif dapat diartikan sebagai kemampuan / kecerdasan intelektual seseorang dalam berfikir atau memahami sesuatu dan memecahkan sebuah masalah.

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kemampuan Kognitif

Faktor yang mempengaruhi perkembangan kognitif menurut Piaget dalam Siti Partini (2003) bahwa "pengalaman yang berasal dari lingkungan dan kematangan, keduanya mempengaruhi perkembangan kognitif anak". Sedangkan menurut Soemiarti dan Patmonodewo (2000) perkembangan kognitif dipengaruhi oleh pertumbuhan sel otak dan perkembangan hubungan antar sel otak. Kondisi kesehatan dan gizi anak walaupun masih dalam kandungan ibu akan mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak. Menurut Piaget dalam Asri Budiningsih (2005) makin bertambahnya umur seseorang maka makin komplekslah susunan sel sarafnya dan makin meningkat pada kemampuannya. Ketika individu berkembang menuju kedewasaan akan mengalami adaptasi biologis dengan lingkungannya yang akan menyebabkan adanya perubahan-perubahan kualitatif di dalam struktur kognitifnya.

Kemampuan emosional

Faktor kemampuan bukan hanya mengenai pengetahuan saja tetapi juga skill. Kemampuan yang berupa pengetahuan (*knowledge*) dapat terbentuk melalui pendidikan dan pengalaman, sedangkan ketrampilan (*skill*) terbentuk dari latihan-latihan. Keterampilan agar seseorang dapat mengelola diri sendiri merupakan keterampilan mengenai kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional dapat membantu seseorang dalam menggunakan kemampuan kognitifnya (pengetahuan) sesuai dengan potensi yang dimilikinya secara maksimum. Salah satu bentuk pembinaan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kecerdasan emosional pegawai, yaitu dengan mengadakan beberapa program pembinaan mengenai pengelolaan emosi. kecerdasan emosional merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan berdampak pada karir yang diperoleh. Selain itu kecerdasan emosional yang tinggi akan memperoleh hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang memiliki kecerdasan emosional rendah.

Kemampuan fisik

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Potensi sumber daya manusia pada dasarnya memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Banyaknya tekanan lingkungan secara global dewasa ini menuntut peran lebih banyak dari kebijakan manajemen perusahaan. Jika suatu perusahaan ingin mempertahankan eksistensinya, maka harus merumuskan kebijakan dari berbagai aspek manajemen yang ada, baik dari sisi manajemen operasional, keuangan, pemasaran, dan terkhusus manajemen sumber daya manusia, dengan melihat perspektif jangka panjang dari prestasi perusahaan, kebutuhan komunitas dan kesejahteraan interpersona. Karyawan harus memiliki kemampuan yang kompeten dalam bidang pekerjaannya, serta memahami produk-produk bank dan menguasai seluruh sistem perbankan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas yang merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Oleh karena itu, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah kemampuan individu. Menurut Robbins dan Judge (2015), kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua jenis yaitu, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berfikir, menalar, memecakan masalah dan kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, dan keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Selain dari kemampuan individu, Sedarmayati (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Strategi peningkatan sumber daya manusia dalam mencapai kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian (Megawaty 2019) yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel kemampuan individu menghasilkan nilai probabilitas ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$), maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Koefisien regresi variabel kemampuan individu (X_1) menunjukkan angka 0,351 yang berarti bahwa jika nilai lingkungan kerja bernilai konstan dan setiap persentase peningkatan kemampuan individu sebesar 1 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,351 atau 35,1%. Dengan demikian, variabel kemampuan individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang Makassar.

Hasil (Wijaya and Suhaji 2012) mendapatkan nilai Koefisien regresi variabel kemampuan sebesar 0,459 signifikan pada 0,000 dan t hitung $> t$ tabel ($3,019 > 1,717$) menunjukkan bahwa pengaruh antar kemampuan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan positif, hal ini berarti bahwa apabila variabel kemampuan ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Sedangkan laporan (Sanjaya 2020) menunjukkan Gambaran mengenai kecerdasan emosional pada pegawai di PT. Indonesia Comnets Plus Bandung dapat dilihat dari dimensidimensinya yang terdiri dari ranah intrapribadi, ranah antar pribadi, ranah penyesuaian diri, ranah pengendalian stress, dan ranah suasana hati. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai sudah cukup tinggi (baik) akan tetapi kecerdasan emosional ini masih perlu ditingkatkan serta dipertahankan. Kecerdasan emosional memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja pegawai. Jika

seseorang memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka dia akan dapat mengatur potensi yang dimilikinya secara optimal sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Untuk membuat strategi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun dari realisasi strategi perusahaan mengalami suatu masalah dengan terjadinya tingkat penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena pembuatan serta penyusunan strategi yang dilakukan kurang tepat atau masih belum maksimal. Untuk itu diperlukan suatu strategi yang tepat dalam meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Suatu strategi peningkatan kinerja karyawan yang harus dibuat dengan memperhatikan semua lingkungan internal dan eksternal perusahaan. Strategi peningkatan kinerja karyawan sangat spesifik bagi setiap perusahaan, hal ini disebabkan faktor eksternal dan internal setiap perusahaan berbeda beda.

Strategi dengan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan tentang pelaksanaan gagasan, perencanaan dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. strategi merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus menerus, yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) baik kognitif, emosi, dan kemampuan fisik.

REFERENSI

- Irawan, Hendri. 2021. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi." *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)* 6(01): 29–38.
- Karyawan, Kinerja et al. 2021. "AkMen." (March).
- Monday, James U, Grace O Akinola, Patrick Ologbenla, and Oluwatobilola K Aladeraji. 2015. "Strategic Management and Firm Performance : A Study of Selected Manufacturing Companies in Nigeria." 7(2): 161–72.
- Nasution, Siti Lam'ah. 2019. "Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pp London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate." *Jurnal Informatika* 7(1): 23–31.
- Sanjaya, Frans. 2020. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Organisasi Perangkat Daerah." *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)* 1(1): 91–98.
- Sihombing, Puji Lastri T, and Maria Ulfa Batoebara. 2019. "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi Cv Multi Baja Medan." *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN* 6: 1–16.
- Wijaya, Andree, and Suhaji. 2012. "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis* 1(2012): 1–17.