

Analisa Pengaruh Organisasi Pada Performa Kinerja Sumber Daya Manusia

English Title: Analysis of Organizational Influence on Human Resource Performance

1st Fitri Auliya Rohmah ^{*a},
2nd Aprilia Andini ^a,
3rd Tegas Tri Wicaksono ^a,
4th Moh. Elang Thoriqul Hakim ^a,
5th Mochammad Isa Anshori ^a  <https://orcid.org/0000-0001-9346-790X>

^a Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Abstract

This study aims to analyze the influence of the organization on the performance of human resources in it. By using the Literature Review approach from journals and books that have been published from 1993-2023. which obtained the results that an organization greatly affects the performance of the human resources in it, the solution that can be applied is that an organization should pay attention to what things can affect and improve performance performance and what factors can affect the performance of its human resources.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana pengaruh organisasi pada performa sumberdaya manusia yang ada didalamnya. Dengan menggunakan pendekatan Literature Review dari jurnal dan buku yang sudah dipublikasi dari tahun 1993-2023. yang didapatkan hasil bahwa sebuah organisasi sangat mempengaruhi performa kinerja sumberdaya manusia yang ada didalamnya, solusi yang dapat diaplikasikan yakni sebuah organisasi hendaknya memperhatikan hal - hal apa saja yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan performa kinerja serta faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja sumberdaya manusianya.

Kata Kunci: organisasi, performa kinerja, sumber daya manusia

Keywords: Keywords: organization, performance, human resources

Correspondence: fitriauliyarohmah.240@gmail.com

Pendahuluan

Dalam menjalankan sebuah organisasi dibutuhkan pengelola yang memiliki kompetensi dan kredibilitas serta performa yang memadai agar dapat menjalankan kemudi organisasi dengan sebaik-baiknya. Diawali dengan memilih calon pemimpin organisasi serta mempertimbangkan kemampuan pengelolaannya hal itu hendaknya menjadi pertimbangan yang serius bagi sebuah organisasi. Setelah memilih pemimpin yang baik, selanjutnya yang perlu diperhatikan adalah bagaimana kebersamaan dan kekompakan semua komponen dan personil yang terlibat dalam organisasi tersebut dalam hal ini antara lain persamaan persepsi semua personal yang ada, semangat, dedikasi dan loyalitasnya terhadap organisasi juga menjadi sesuatu yang amat penting demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan kebersamaan dan kekompakan niscaya akan tercipta suasana kerja yang baik, aman dan nyaman, maka hal itu akan mempermudah pula sebuah organisasi itu mencapai tujuan yang telah dirumuskannya. Sebagaimana kita ketahui bahwa manusia pasti mempunyai tujuan di dalam kehidupannya. Dengan adanya tujuan dalam hidupnya maka manusia akhirnya memiliki banyak kepentingan. Kepentingan kepentingan itu ada yang berskala kebutuhan pribadi, keluarga atau bahkan dalam skala yang lebih luas lagi. Untuk memenuhi kepentingan tersebut, maka dibutuhkan sebuah sarana dan cara bertindak yang benar. Hal itu dimaksudkan untuk terjaganya suasana aman nyaman bagi setiap manusia tanpa adanya pelanggaran terhadap kepentingan manusia lainnya. Dapat kita bayangkan, andaikata dalam memenuhi kepentingannya (Wahono, J. 2014). Menurut (McShane, 2018) dalam (Hamdani & Ramdhani, 2019) Suatu organisasi akan tetap ada selama masih terdapat orang-orang yang saling bekerja sama di dalamnya. Maka organisasi dapat didefinisikan sebagai sekelompok orang yang saling bekerja sama dan saling bergantung satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan.



Kinerja perusahaan akan terbentuk semakin baik dengan adanya manajemen pengetahuan (Ju Choi *et al*, 2005; Handoko & Darmawan, 2004). Pendey & Dutta (2003) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan memerlukan, mengidentifikasi dan mengeksplorasi pengetahuan individu dan kolektif dalam suatu organisasi, untuk berkontribusi pada kinerja organisasi. Proses manajemen pengetahuan akan berguna untuk pemecahan masalah, pembelajaran dinamis, perencanaan strategis, pengambilan keputusan dan menghindari kelelahan dan mengarah pada peningkatan fleksibilitas dan kecerdasan organisasi (Triarahayu, 2014). Kinerja organisasi menjadi salah satu kesuksesan pada persaingan bisnis pasar (Fatimah, 2018).

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. Tidak peduli apakah perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan besar yang memiliki 10.000 karyawan atau organisasi nirlaba kecil yang memiliki 10 karyawan, tetap saja karyawan-karyawan tersebut harus dibayar, yang berarti dibutuhkan sebuah sistem kompensasi yang baik dan sah (Faustino, 2003:10). Nurrohmah, A., & Lestari, R. (2021) menjelaskan bahwa karyawan amat penting bagi perusahaan diawali dengan merekrut karyawan yang terbaik dibidangnya lalu kemudian menyediakan sarana dan sumber tenaga yang dibutuhkan termasuk pelatihan-pelatihan jangkauan jauh dan masuk akal, dengan tujuan agar para perwakilan dapat terus meningkatkan keterampilan mereka dan menjadikan tenaga kerja terbaik di bidangnya masing-masing. Perwakilan dengan pemenuhan jabatan yang tinggi tentunya memiliki inspirasi kerja yang tinggi, sehingga pelaksanaan pekerjaannya juga akan ideal. Kemudian lagi, perwakilan dengan pemenuhan pekerjaan yang rendah menyebabkan pelaksanaan pekerjaan yang tidak berdaya. Mereka menjadi tidak rajin dalam bekerja, dan ini sangat menghambat organisasi. Dalam Sudarma, K. (2012) menurut (Robbins, 2008) Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dengan kualitas yang tinggi menjadi tuntutan bagi setiap organisasi agar mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Banyak aspek yang dapat berpengaruh dalam mencapai SDM yang unggul tersebut, yaitu aspek individu, aspek kelompok, dan aspek sistem organisasi. Aspek individu yang dapat meningkatkan kualitas SDM dan berdampak pada kinerja adalah kemampuan individu, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Menurut (Dipang, L. 2013) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi, termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil, maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *Literature Review* atau studi kepustakaan. Teknik ini digunakan dengan tujuan yaitu untuk mengungkap berbagai teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti digunakan sebagai bahan referensi pembahasan hasil penelitian. Metode *literature review* dilakukan dengan cara mengumpulkan buku-buku maupun jurnal dari berbagai macam sumber seperti jurnal nasional hingga jurnal internasional yang didapatkan melalui *database google scholar*.

Kajian Teoritis

Organisasi

Organisasi merupakan sebagai tempat atau wadah untuk orang berkumpul dan bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya baik uang, metode, material, lingkungan, data, sarana dan prasarana dan sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Erlianti, 2021). Organisasi menurut Achmad Sobirin (2009:5) adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Organisasi juga didefinisikan oleh James D. Mooney (1996) sebagai bentuk setiap perserikatan manusia dalam mencapai target atau tujuan yang sama.

Poerwanto (2006) menjelaskan bahwa organisasi pada masa sekarang maupun masa datang apapun bentuk dan jenis kegiatannya akan terus menghadapi perubahan dan merubah hidupnya. Kotter (1996) mengatakan bahwa kini organisasi-organisasi harus menyiapkan diri untuk inovasi dan berubah, tidak hanya untuk menjadi berhasil tetapi untuk bertahan hidup dalam era kompetensi yang meningkat. Daft (2004) menambahkan bahwa perubahan organisasi adalah untuk beradaptasi dengan lingkungan melalui dua cara yaitu *incremental change* - menunjuk pada seri progres-progres secara kontinyu dalam mengelola organisasi dan sering hanya pada satu bagian organisasi, dan *radical change* - menunjuk pada memecahkan kerangka organisasi, sering merubah organisasi secara keseluruhan. Dessler (2000) mengemukakan perubahan lingkungan organisasi akan mempengaruhi peran pengelolaan sumber daya

manusia dalam organisasi. Organisasi masa kini dituntut lebih menekankan pada kemampuan untuk bekerja lebih baik, lebih cepat dan lebih kompetitif.

Performa Kinerja

Menurut Hersey dan Blanchard (1993) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja seseorang dapat dilihat dari usaha dari karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, keterampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya (Nazar *et al.* 2014). Menurut Wibowo (2013:7) menjelaskan kinerja berasal dari pengertian *Performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Moeheriono (2012:95) mengatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Terkait dari konsep kinerja tersebut, Rummler dan Brache dalam (Sudarmanto, 2009:7-8) mengemukakan ada tiga level kinerja yaitu: 1. Kinerja organisasi 2. Kinerja proses 3. Kinerja individu. Menurut Amitai Etzioni (Yeremias, 2008:227) kinerja organisasi menggambarkan seberapa jauh suatu organisasi merealisasikan tujuan akhirnya. Sedangkan menurut Bastian (Tangkilisan, 2005:175) kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan (Hasanah, dkk, 2023).

Individu

Menurut Tuah, *et al.*, (2009) dalam Yusr, (2016), berfokus pada peningkatan kemampuan inovasi (*Innovation Capability*) adalah cara terbaik untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan kompetitif. Organisasi yang memanfaatkan potensi inovasi secara efektif selama proses inovasi dapat menikmati hasil yang sukses, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja jangka panjang organisasi (Saunila & Uko, 2012 dalam M. Mir, *et al.*, 2016). *Innovation capability* pada dasarnya mengacu pada kemampuan perusahaan untuk terus mengubah pengetahuan dan ide menjadi proses atau sistem baru untuk kepentingan organisasi. Semua individu yang masuk dalam kategori inovatif, sampai batas tertentu akan mengadopsi hal-hal dan ide-ide yang mereka anggap baru selama hidup mereka (Kemer & Altuntas, 2017).

Gibson (1996) dalam Ermayanti Dwi (2001:3) dan Brahmasari (2005:96), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi. Semakin baik kinerja seorang pegawai, berarti pegawai tersebut juga semakin produktif atau produktivitas kerjanya semakin meningkat (Samad, 2015). Menurut Armstrong (1998) manajemen kinerja dipengaruhi oleh faktor individual, kepemimpinan, tim, sistem dan situasional. Pada dasarnya faktor individual (*personal factors*) seperti keterampilan, pengetahuan, sikap, serta kemauan merupakan hal yang seringkali dijadikan patokan keberhasilan seseorang untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Akan tetapi, pada kenyataannya masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang di dalam suatu organisasi. Selain faktor *skill, knowledge, ability*, merujuk kepada pendapat Armstrong & Angela Baron (1998), faktor-faktor determinan kinerja lainnya adalah faktor *leadership, team, system* dan *contextual/situational*.

Kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Itu berarti kinerja merupakan hasil kerja sumber daya manusia (SDM) dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu (Timpe, 1993:3). Bagi banyak orang salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh pemberdayaan kerja. Pemberdayaan karyawan akan sangat menentukan kesuksesan organisasi. Kondisi kerja yang diberdayakan akan tercapai bila dalam pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Setiawan, 2018).

Organisasi

Kinerja organisasi menurut Sobandi (2006) merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input, output, outcome, benefit*, maupun *impact*. Kinerja organisasi diperlukan untuk memahami dan meningkatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi yang optimal *good corporate governance* (GCG). Whittaker dalam Mahsun (2006:25) menjelaskan urgensi pengukuran kinerja sebagai alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Berbagai aspek konsep kinerja organisasi secara khusus, penting untuk diuraikan secara singkat bagaimana kinerja organisasi akan dijelaskan oleh *Intellectual Capital* melalui sistem pengukuran kinerja. *Intellectual Capital* mendorong penciptaan nilai yang pada gilirannya menghasilkan kinerja yang unggul dalam ekonomi berbasis pengetahuan terkini (Marr *et al.*, 2003). Artinya premis utama pandangan

berbasis sumber daya mengasumsikan bahwa penggunaan sumber daya strategis membantu perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitif mereka (Barney. 1991).

Kinerja organisasi menunjukkan kinerja manajemen yang mampu menghasilkan output organisasi yang sesuai dengan perencanaan perusahaan (Sinambela *et al.*, 2021; Mardikaningsih & Darmawan, 2020). Kinerja organisasi yang baik akan memiliki kemampuan mengembangkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan permasalahan sehingga akan menjadi salah satu kelebihan yang kompetitif untuk organisasi (Wahyudi *et al.*, 2006; Goetsch & Davis, 2014). Kinerja organisasi yang baik akan memberikan peluang untuk menarik perhatian investor. Penilaian masyarakat terhadap kinerja organisasi dapat dilihat dengan cara organisasi tersebut menyelesaikan permasalahan yang ada dan tetap beroperasi. Menurut Vassilakis & Besseris (2009), kinerja organisasi menunjukkan pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Kinerja organisasi adalah variabel atau konstruk multinasional yang dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator termasuk efektivitas kualitas produk, kepuasan pelanggan dan kinerja keuangan (Razali & Darmawan, 2006; Mardikaningsih, 2012).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut P Drucker (2007) sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi karena SDM merupakan penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga desainer dari setiap sistem dalam organisasi. Bratton (2007) menjelaskan ketika suatu organisasi kehilangan SDM yang baik, akan sangat menyita waktu dan biaya bagi organisasi untuk merekrut dan melatih SDM baru untuk menggantikan peran SDM yang hilang tersebut. Oleh karena itu, diperlukan manajemen sumber daya manusia salah satunya untuk mengelola dan mempertahankan SDM yang ada. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu dari beberapa bidang manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian sumber daya manusia dalam organisasi (Manusia R. M. & E. J. Sagala, 2013).

Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Sule, 2005:94). Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Umar, 2001:331). Menurut M. Bukhori (2005) manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktivitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerja atau pegawai dalam suatu menjamin bahwa mereka bekerja pada tingkat yang terbaik dan berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi.

Tinjauan Literatur

Teori Organisasi

Pengertian dan Konsep Organisasi

Terdapat beberapa teori dan perspektif mengenai organisasi, ada yang cocok sama satu sama lain, dan ada pula yang berbeda. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu-ilmu sosial, organisasi dipelajari oleh periset dari berbagai bidang ilmu, terutama sosiologi, ekonomi, ilmu politik, psikologi, dan manajemen. Kajian mengenai organisasi sering disebut studi organisasi (organizational studies), perilaku organisasi (organizational behaviour), atau analisa organisasi (organization analysis) Ambarwati, A. (2021). mengutip dari ¹Stoner, J. A. (1996) Organisasi merupakan kompleksitas interaksi dan keterkaitan antara individu-individu yang terhubung melalui jaringan hubungan yang terstruktur, di mana orang-orang yang berada di bawah bimbingan dan arahan pemimpin atau atasan, berkolaborasi dengan tujuan yang saling terkait dan saling diperjuangkan dalam rangka mencapai pencapaian bersama, membangun harmoni, dan meraih hasil yang diinginkan. ²Hasibuan, M. S. (2007) mengatakan organisasi ialah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja. Sedangkan menurut ³Preston, P., & Zimmerer, T. (1978) mengatakan bahwa organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. (organization is a collection people, arranged into groups, working together to achieve some common objectives).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan definisi organisasi secara umum dapat dijelaskan sebagai sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan suatu tempat di mana orang-orang berkumpul dengan cara yang teratur, terarah, terkendali, dan terencana, dengan menggunakan sumber daya seperti metode, bahan, lingkungan, uang, fasilitas, dan lain sebagainya secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan organisasi. Secara sistemik, organisasi adalah suatu

sistem yang terbuka. Organisasi melibatkan orang-orang dan tujuan yang bergantung pada upaya individu dalam mencapai kinerja dan hasil yang mengarah pada kesuksesan sebagai sebuah sistem sosial.

Ciri-ciri Organisasi

Organisasi memiliki berbagai ciri yang membedakannya dari entitas lain. Ciri-ciri ini membantu dalam mengidentifikasi dan menentukan sifat dan karakteristik organisasi tertentu. Berikut adalah beberapa ciri umum yang sering dikaitkan dengan organisasi, Ciri-ciri organisasi menurut Berelson, B., & Steiner, G. A. (1964) (1) Formalitas, termasuk ciri organisasi sosial yang merujuk kepada perumusan tertulis suatu ketetapan- ketetapan prosedur, peraturan-pertaturan, strategi, tujuan, kebijaksanaan dan seterusnya, (2) Hierarki, termasuk ciri organisasi yang berdasarkan pada pola kewenangan dan kekuasaan yang memiliki bentuk piramida berarti terdapat orang-orang tertentu memiliki kewenangan dan kekuasaan yang tinggi dibandingkan orang biasa yang ada di organisasi tersebut, (3) Besar dan Kompleksnya, termasuk ciri organisasi sosial yang mempunyai banyak anggota sehingga untuk hubungan sosial antar anggota tidak dilakukan secara langsung atau impersonal yang biasa kita sebut sebagai gejala organisasi, (4) Durasi, termasuk ciri organisasi dimana keberadaan organisasi lebih lama dibandingkan keanggotaan pada organisasi tersebut.

Unsur-unsur Organisasi

Berdasarkan penjelasan di atas, selain mengetahui ciri-ciri yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi barang atau orang, kita juga dapat melihat metode pengidentifikasian organisasi dari unsur-unsur yang membentuknya. Dengan demikian, mengidentifikasi organisasi tidak hanya terbatas pada sekadar kumpulan entitas saja. Pendapat yang mengemukakan dan mengklasifikasikan unsur-unsur organisasi dilakukan oleh Davis, K. (1989) membagi unsur-unsur organisasi menjadi tiga unsur yaitu Unsur pertama, bahwa keikutsertaan atau partisipasi itu sesungguhnya adalah keterlibatan perasaan dan mental. lebih daripada atau hanya keterlibatan secara fisik atau jasmaniah, Unsur kedua, bahwa adanya sikap kesukarelaan dalam membantu suatu kelompok dalam mencapai tujuan tertentu, Unsur ketiga, bahwa unsur tanggung jawab termasuk rasa yang sangat menonjol dalam menjadi anggota.

Teori Performa Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999:2) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau se-kelompok orang dalam suatu organisasi se-suai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Anwar Prabu 2006:9). Kinerja (performance) adalah manifestasi perilaku pegawai pada waktu sedang bekerja, sementara produktivitas adalah hasil bersih dari kinerja para pegawai atau karyawan Kanungo, R. N., & Mendonca, M. (1998). Gomes (1995:195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Rader M dan Meggison dalam Mangkunegara (2002:69), mengemukakan bahwa: "Performance appraisal is the process an employer uses to determine whether an employee is performing the job as intended (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah eseiiran pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan". Menurut Rivai (2005:18) "Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerjakaryawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.

Teori Sumber Daya Manusia

Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James (1986:6) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah *the process through which optimal fit is achieved among the employee, job, organization and environment so that employees each their desired level of satisfaction and performance and the organization meets its goals*" (manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui mana kesesuaian optimal yang diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya). Manajemen SDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber-sumber daya manusia, baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri (Basir Barthos, 1990). SDM secara sederhana yaitu pegawai yang bekerja di lingkungan organisasi. Pengertian yang sederhana itu cenderung berdampak pada pengelolaan SDM di lingkungan organisasi yang harus sesuai sehingga dapat memenuhi hakikat, harkat dan martabat serta kebutuhan yang bersifat universal dari manusia (Nawawi, 2005). Hasibuan (2018) menyatakan bahwa MSDM merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien yang dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.

Kesimpulan

Organisasi merupakan sebagai tempat atau wadah untuk orang berkumpul dan bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana dipimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya baik uang, metode, material, lingkungan, data sarana dan prasarana. Organisasi membutuhkan pengelola yang memiliki kompetensi dan kredibilitas serta performa yang memadai agar dapat menjalankan kemudi organisasi dengan sebaik-baiknya. Diawali dengan memilih calon pemimpin organisasi selanjutnya diperlukan bagaimana kebersamaan dan kekompakan semua personil dan elemen yang ada di dalamnya untuk tercapainya sebuah tujuan organisasi. Maka organisasi dapat didefinisikan sebagai kelompok orang yang saling bekerja sama dan saling bergantung satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan.

Kinerja adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kinerja seseorang dapat dilihat dari usaha dari karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, keterampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja menggambarkan seberapa jauh organisasi merealisasikan tujuan akhirnya, sasaran, visi dan misi organisasi tersebut. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, merencanakan, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. SDM secara sederhana yaitu pegawai atau karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi ataupun perusahaan. SDM merupakan aset yang paling penting didalam sebuah organisasi karena SDM merupakan sebagai penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, hingga desainer dari setiap sistem organisasi.

Daftar Pustaka

- Ambarwati, A. (2021). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance management: The new realities*. (No Title).
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- Barthos, B. (1990). *Manajemen sumber daya manusia: suatu pendekatan makro*. Penerbit Bumi Aksara.
- Brahmasari, I. A. (2004). *Pengaruh variabel budaya perusahaan terhadap komitmen karyawan dan kinerja perusahaan kelompok penerbitan pers Jawa Pos* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Bratton, J. (2007). Strategic human resource management. *Human Resource Management içinde, Der: John Bratton, - Gold, Jeffrey, London: Palgrave Macmillan, London, 37-71*.
- Cardoso Gomes, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Daft, R. L. (2004). *Organization theory and design*.
- Dale, A. Timpe. 1993. *Kinerja (Seri Manajemen Sumber Daya Manusia)*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Davis, K. (1989). *Human behavior at work: Organizational behavior*. McGraw-Hill Inc..
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management* Prentice-Hall Inc. New Jersey USA, 370-372.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Douglas, H. T., & James Goodale, G. (1986). *Human Resources Management, Strategy, Design and Impelementation*.
- Drucker, P. F. (2007). *Management challenges for the 21st century*. Routledge.
- Dwi, E., & Armanu, T. (2001). Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*.
- Erlianti, D., & Fajrin, I. N. (2021). Analisis Dimensi Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 68-75.
- Fatimah, S., Wahyudi, A. K., Retnowati, E., Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Kemarauwana, M. (2018). The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues. *Academy of Management Review*, 43(2), 217-241.

- Goetsch, D. L., & Davis, S. B. (2016). *Quality management for organizational excellence: Introduction to total quality*. pearson.
- Gomes, Faustino C. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi
- Hamdani, N. A., & Ramdhani, A. (2019). *Teori Organisasi*. Bandung: Karima.
- Handoko, V. R., & Darmawan, D. (2004). Pengaruh Kinerja Wiraniaga dan Karakter Demografinya terhadap Kinerja Pasar Perusahaan. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(1), 63-72.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformatif: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248-261.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, Prentice Hall.
- Ju Choi, C., Cheng, P., Hilton, B., & Russell, E. (2005). Knowledge governance. *Journal of knowledge Management*, 9(6), 67-75.
- Kanungo, R. N., & Mendonca, M. (1998). Ethical leadership in three dimensions. *Journal of Human Values*, 4(2), 133-148.
- KEMER, A. S., & ALTUNTAŞ, S. (2017). Adaptation of The Individual Innovativeness Scale in Nursing Profession: Turkish Validity-Reliability Study. *Journal of Education & Research in Nursing/Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14(1).
- Kotter, J. P. (1996). *Leadership change*. Harvard Business School Press: Boston, MA, USA.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Manusia, R. M. S. D., & Sagala, V. D. E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2012). Studi Tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi Untuk Membentuk Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *EBIS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). *Sistem Pengendalian Mutu*. Metromedia, Surabaya.
- Marr, B., Schiuma, G., & Neely, A. (2004). Intellectual capital—defining key performance indicators for organizational knowledge assets. *Business Process Management Journal*, 10(5), 551-569.
- McShane, (2018). Von Glinow. *Perilaku Organisasi*.
- Mir, M., Casadesús, M., & Petnji, L. H. (2016). The impact of standardized innovation management systems on innovation capability and business performance: An empirical study. *Journal of Engineering and Technology Management*, 41, 26-44.
- Moeheriono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mooney, D. J. (1996). *Konsep Pengembangan Organisasi Publik*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Muhammad Bukhori, D., & Bukhori, M. (2005). *Azas-azas Manajemen*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Nawawi, H. H. (2003). *Manajemen strategik organisasi non profit bidang pemerintahan*.
- Nazar, F. (2014). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.
- Pandey, S. C., & Dutta, A. (2013). Role of knowledge infrastructure capabilities in knowledge management. *Journal of knowledge management*, 17(3), 435-453.

- Poerwanto, K. (2006). *New business administration: paradigma baru pengelolaan bisnis di era dunia tanpa batas*. Penerbit: Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*.
- Preston, P., & Zimmerer, T. (1978). *Management for supervisors*.
- Rader, M., & Meggison, P. (2007). The business education curriculum. *Delta Pi Epsilon Journal*, 49(1), 26-31.
- Razali, M. N., & Darmawan, D. (2006). Kepemimpinan dan Kepercayaan Diri: Kajian tentang Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 145-160.
- Robbins, SP 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 13*. Pearson Education Inc, Prentice Hall.
- Samad, A., & Yusuf, M. (2015). Pengaruh Diklat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Bireuen. *Jurnal kebangsaan*, 4(7), 103602.
- Saunila, M., & Ukko, J. (2012). A conceptual framework for the measurement of innovation capability and its effects. *Baltic Journal of Management*, 7(4), 355-375.
- Setiawan, T. (2018). Pemberdayaan sumber daya manusia sebagai instrumen peningkatan kinerja organisasi. *Media Mahardhika*, 16(3), 430-442.
- Sinambela, E. A., Nurmalasari, D., Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). The Role of Business Capital, Level of Education, and Technology in Increasing Business Income.
- Sobandi, B. (2006). Desentralisasi dan Tuntutan Penataan. *Kelembagaan Daerah Bandung*.
- Stoner, J. A. (1996). *Manajemen* Jil. 2.
- Sudarma, K. (2012). Mencapai sumber daya manusia unggul (Analisis kinerja dan kualitas pelayanan). *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 3(1).
- Sudarmanto, K. (2009). *Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 76.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2005). *Pengantar Manajemen Edisi 1*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen publik*. Grasindo.
- Trirahayu, D., Putriana, L., Darmawan, D., Sinambela, E. A., & Mardikaningsih, R. (2014). Peran Bauran Pemasaran Jasa terhadap Minat Beli dan Minat Mereferensikan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 51-62.
- Tuah, H., Nadaraja, D., & Jaafar, Z. (2009, July). Benchmarking Malaysia's innovation capacity. In *Kuala Lumpur: 8th Globelics International Conference*.
- Umar, H. (2001). *Strategic management in action*. Gramedia Pustaka Utama.
- Vassilakis, E., & Besseris, G. (2009). An application of TQM tools at a maintenance division of a large aerospace company. *Journal of Quality in Maintenance Engineering*, 15(1), 31-46.
- Wahono, J. (2014). Pentingnya Organisasi Dalam Mencapai Sebuah Tujuan. *Academy of Education Journal*, 5(1).
- Wahyudi, I., Bhaskara, D., & Darmawan, D. (2006). Hermawan & N. Damayanti. 2006. Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.
- Wibowo, P. D. (2013). *Manajemen Kinerja*. edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yeremias, K. (2008). Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik Konsep. *Teori dan Isu, Gava Media, Yogyakarta*.
- Yusr, M. M. (2016). Innovation capability and its role in enhancing the relationship between TQM practices and innovation performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 2(1), 1-15.