

“The Relationship Between Human Resource Management in an Organization and Employee Commitment to the Organization”

“Hubungan Antara Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu Komitmen Organisasi dan Karyawan terhadap Organisasi”

Oleh:

Ahmad Lazim

Nama Dosen Pembimbing (Wisnu Panggah Setiyono)

Progam Studi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

2024

Pendahuluan

Bahwa peran SDM tidak lagi hanya sebatas departemen dalam suatu perusahaan, melainkan menjadi tulang punggung yang mendukung pertumbuhan, inovasi, dan kelangsungan bisnis di era modern. SDM memiliki peran penting dalam mengelola keberagaman, menginspirasi karyawan, dan membangun budaya perusahaan yang positif. Proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, serta pengelolaan kinerja menjadi tanggung jawab SDM dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan.

Peran Penting Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menciptakan organisasi yang sukses dan berkelanjutan

1. Peran Strategis SDM 03
2. Ruang Lingkup Manajemen SDM Tidak hanya terbatas pada perekrutan dan penggajian karyawan, tetapi juga mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengawasan sumber daya manusia secara komprehensif. Mulai dari proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta pengelolaan kinerja, SDM bertanggung jawab atas setiap aspek yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan.
3. Karyawan sebagai Inti Organisasi Karyawan adalah inti dan jiwa dari setiap inovasi, setiap keputusan, dan setiap langkah maju yang diambil perusahaan. Tanpa unsur manusia, organisasi bagaikan mesin tanpa arah dan tujuan yang jelas.
4. Hubungan Manajemen SDM dan Komitmen Karyawan Manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini berdampak pada peningkatan omzet, kualitas dan produktivitas pelayanan, inovasi dan kreativitas, serta kesejahteraan karyawan.

Metode

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan merangkum studi literatur terkait manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan dan mengaitkannya dengan komitmen karyawan terhadap organisasi, dengan menggali faktor dan gejalanya

Peneliti berupaya membaca, menganalisis dan merangkum beberapa tinjauan pustaka dari beberapa jurnal dan sumber kajian lain yang terkait. Dalam penelitian ini, pendekatan literatur review digunakan untuk mencapai tujuan penelitian. Tinjauan pustaka adalah analisis literatur suatu topik penelitian yang bertujuan untuk menginformasikan kepada pembaca tentang hasil penelitian lain yang berkaitan dengan penelitian saat ini, menghubungkan penelitian dengan literatur yang sudah ada, dan mengisi kesenjangan pada penelitian sebelumnya (Creswell & Creswell, 2021). Metode penelitian ini merupakan tinjauan pustaka yang membandingkan beberapa teori yang ada dengan penelitian sebelumnya. Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam pekerjaan ini, digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: dokumen/perpustakaan, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Selain itu, metode kuesioner juga digunakan untuk memperkaya kekayaan sumber data. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis dalam tinjauan pustaka dengan menggunakan pola berpikir induktif. Proses analisisnya dilakukan dengan teknik analisis data atau analisis isi, yaitu uraian data secara rinci dan konteks, sifat, sifat, isi, alasan, dan penggunaan logika induktif untuk mencapai kesimpulan.

Hasil

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam membentuk komitmen pegawai terhadap organisasi. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa praktik SDM yang efektif dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan secara signifikan. Komitmen karyawan sendiri merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa terikat secara emosional dan kognitif terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM yang berdampak pada komitmen pegawai adalah penerapan keadilan organisasi (Cahyaningtyas & Sasanti, 2019). Keadilan dalam hal ini meliputi keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Keadilan distributif mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana imbalan yang mereka terima sepadan dengan kontribusi dan prestasi yang mereka berikan. Sedangkan keadilan prosedural berkaitan dengan proses pengambilan keputusan dalam organisasi yang dianggap adil oleh pegawai, misalnya dalam hal promosi jabatan, penilaian kinerja, dan manajemen konflik. Sedangkan keadilan interaksional berkaitan dengan perlakuan yang adil dan sesuai dengan norma sosial dalam interaksi antara manajemen dan karyawan.

Selain keadilan organisasi, komunikasi yang efektif juga menjadi faktor penentu pengelolaan SDM yang mempengaruhi komitmen karyawan. HASIL Peneliti berupaya membaca, menganalisis dan merangkum beberapa tinjauan pustaka dari beberapa jurnal dan sumber kajian lain yang terkait. Dalam penelitian ini, pendekatan literatur review digunakan untuk mencapai tujuan penelitian. Tinjauan pustaka adalah analisis literatur suatu topik penelitian yang bertujuan untuk menginformasikan kepada pembaca tentang hasil penelitian lain yang berkaitan dengan penelitian saat ini, menghubungkan penelitian dengan literatur yang sudah ada, dan mengisi kesenjangan pada penelitian sebelumnya (Creswell & Creswell, 2021). Metode penelitian ini merupakan tinjauan pustaka yang membandingkan beberapa teori yang ada dengan penelitian sebelumnya. Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam pekerjaan ini, digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: dokumen/perpustakaan, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Selain itu, metode kuesioner juga digunakan untuk memperkaya kekayaan sumber data. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis dalam tinjauan pustaka dengan menggunakan pola berpikir induktif. Proses analisisnya dilakukan dengan teknik analisis data atau analisis isi, yaitu uraian data secara rinci dan konteks, sifat, sifat, isi, alasan, dan penggunaan logika induktif untuk mencapai kesimpulan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan merangkum studi literatur terkait manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan dan mengaitkannya dengan komitmen karyawan terhadap organisasi, dengan menggali faktor dan gejalanya. METODE Karyawan yang menerima informasi yang jelas dan tepat waktu tentang kebijakan, tujuan organisasi, dan harapan yang diberikan kepada mereka cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi. Sebab, komunikasi yang baik akan membangun kepercayaan dan mengurangi ketidakpastian di kalangan karyawan. Tidak hanya itu, kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan juga mempunyai peran yang signifikan dalam membentuk komitmen karyawan. Pemimpin yang peduli terhadap kebutuhan dan kepentingan pegawai, serta memberikan dukungan dan motivasi yang tepat, mampu meningkatkan kepercayaan diri dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Selain itu, pengembangan karir dan peluang pertumbuhan profesional (career development) juga menjadi elemen penting dalam pengelolaan SDM yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan peluang bagi pengembangan karirnya, baik melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, atau promosi internal, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Secara keseluruhan, hubungan antara manajemen SDM dalam suatu organisasi dan komitmen karyawan tidak dapat dianggap remeh. Praktik SDM yang mengedepankan keadilan, komunikasi efektif, kepemimpinan suportif, dan pengembangan karier berkelanjutan adalah kunci untuk membangun komitmen karyawan yang tinggi. Organisasi yang mampu menerapkan prinsip-prinsip tersebut dengan baik akan memperoleh manfaat berupa produktivitas yang lebih tinggi, retensi karyawan yang lebih baik, serta suasana kerja yang lebih harmonis dan positif. Komitmen karyawan bukan sekedar perasaan keterikatan emosional terhadap organisasi, namun juga merupakan landasan utama bagi produktivitas, loyalitas, dan retensi yang tinggi dalam lingkungan kerja. Berbagai faktor dan strategi dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen karyawan, yang pada akhirnya dapat memberikan manfaat besar bagi seluruh organisasi. Penelitian ini menemukan beberapa temuan terkait eratnya hubungan antara pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan komitmen pegawai terhadap organisasi, antara lain: (1) meningkatkan komitmen pegawai; (2) peningkatan omzet; (3) kualitas dan produktivitas pelayanan; (4) inovasi dan kreativitas; dan (5) peningkatan kesejahteraan pegawai. Temuan-temuan tersebut akan dijawab pada subbagian di bawah ini.

Manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan komitmen karyawan dan kinerja

1. Peningkatan Komitmen Karyawan: Manajemen SDM yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan. Ini termasuk praktik-praktik seperti: Pelatihan dan pengembangan yang memfasilitasi pertumbuhan karir karyawan Sistem kompensasi dan penghargaan yang adil dan kompetitif Program kesejahteraan dan benefit yang memenuhi kebutuhan karyawan Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan Praktik-praktik ini dapat meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

2. Peningkatan Kinerja Organisasi: Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan memberikan pelayanan berkualitas. Hal ini berdampak positif pada: Peningkatan omzet dan profitabilitas perusahaan Peningkatan kualitas dan produktivitas layanan pelanggan Peningkatan kreativitas dan inovasi dalam organisasi Selain itu, karyawan yang puas dan berkomitmen juga cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah, sehingga menjaga stabilitas organisasi.

3. Sinergi antara Manajemen SDM dan Kinerja: Terdapat hubungan timbal balik yang positif antara manajemen SDM yang efektif dan komitmen karyawan. Praktik-praktik SDM yang baik akan meningkatkan komitmen karyawan, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja organisasi. Siklus ini berkelanjutan, menciptakan organisasi yang sukses dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa hubungan antara manajemen SDM dan komitmen karyawan terhadap organisasi meliputi: (1) peningkatan komitmen karyawan; (2) peningkatan omzet; (3) peningkatan kualitas dan produktivitas pelayanan; (4) peningkatan inovasi dan kreativitas; dan (5) peningkatan kesejahteraan karyawan.

Referensi

- Audi, R. V. (2021). Pengaruh komunikasi internal dan komitmen organisasi terhadap loyalitas kinerja karyawan (studi pada bidang manufaktur PT. Rudy Soetadi). *MEDIALOG Journal of Communication Studies*, 4(2). <https://doi.org/10.35326/medialog.v4i2.878>
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(1), 22–43. <https://ibn.ejournal.id/index.php/ESENSI/article/view/226>
- Cahyaningtyas, S. R., & Sasanti, E. E. (2019). Penerapan manajemen, tata kelola, dan manajemen risiko pada bank. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 3(2), 170–206. <http://jaa.unram.ac.id/index.php/jaa/article/view/52>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications
- Darmadi, D. (2022). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 10(2). <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Darmawan, D., Iriandha, D., Indrianto, D., Sigita, D. S., & Cahyani, D. (2021). Hubungan remunerasi, retensi, dan kinerja karyawan. *Jurnal Trends in Economics and Accounting Research*, 1(4)
- Nintyari, L. R., Kurniawan, P. S., & Atmaja, T. A. (2019). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sosialisasi, serta manajemen kontrol terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan sistem keuangan desa (Siskeudes) (studi empiris pada desa-desa penerima dana desa di Kabupaten Tabanan). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, 10(2)
- Nur, M., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh disiplin dan kepemimpinan terhadap komitmen kerja yang berimplikasi pada loyalitas karyawan PT. Flexindo Segara (studi pada operator produksi PT. Flexindo Segara). *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2). <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1646>
- Paramourine. (2020). Pengaruh komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan job insecurity sebagai pemoderasi. Tesis.
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur. *SEIKO Journal of Management and Business*, 5(2)
- Risambessy, A., & Wairisal, P. L. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, penempatan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan. *Iqishoduna*, 17(2). <https://doi.org/10.18860/iq.v17i2.11762>
- Risambessy, A., Latupapua, C. V., Chandra, K., & Chandra, F. (2022). Mediasi komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan, iklim organisasi dan kinerja karyawan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 8(2). <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7275>
- Rumihin, A., Latupapua, C. V., & Risambessy, A. (2023). Kepuasan kerja memediasi pengaruh efikasi diri dan jiwa kewirausahaan terhadap kinerja pegawai pada satuan kerja Kemendikbudristek di Maluku. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9). <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2359>
- Santika, N. W. R. (2020). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan karakter. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Karakter*, 4(1)
- Simanjuntak, M. F., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 02(01)
- Syahtana Rizqi, D., & Nabila, R. A. (2022). Determinasi kinerja karyawan: Sumber daya manusia, komitmen dan motivasi kerja (literatur review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1113>
- Winarti, E. (2022). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1)

