

Analisis Perencanaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan

Aliya Ananda Putri
Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya
E-Mail: putrialiya828@gmail.com

1061

Viona Lavidya
Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya
E-Mail: viwoo75@gmail.com

Submitted:
1 NOVEMBER 2023

Accepted:
30 NOVEMBER 2023

ABSTRAK

Dalam meningkatkan sekaligus mempertahankan kinerja karyawan serta terpenuhinya kepuasan kerja, setiap perusahaan berupaya untuk merancang perencanaan sumber daya manusia yang di mana mampu mengarahkan setiap karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Perencanaan sumber daya manusia tersusun dari sebelum seorang karyawan diterima oleh perusahaan hingga ketika masa bekerja berjalan. Hal ini mencakup segala kegiatan pekerjaan, pengaturan tenaga kerja demi tercapainya kesuksesan perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Metode penelitian ini adalah studi literatur yang di mana sumber yang digunakan berupa jurnal-jurnal yang telah diteliti sebelumnya terkait topik yang diangkat untuk penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah mampu memberikan gambaran dan analisa keefektifan perencanaan sumber daya manusia dalam terpenuhinya kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian, kedua variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kata kunci: Perencanaan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

JIMKES

Jurnal Ilmiah Manajemen
Kesatuan
Vol. 11 No. 3, 2023
pp. 1061-1066
STIE Kesatuan
ISSN 2337 – 7860

PENDAHULUAN

Setiap tahun, perekonomian bertumbuh secara berkesinambungan dalam segala penjuru dunia. dengan itu, setiap perusahaan yang aktif berjalan tentunya membutuhkan pekerja yang lebih sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. hal ini dapat menciptakan ketatnya persaingan antara pelamar-pelamar kerja pada perusahaan (Henna Permana, Nofga Putra, 2021). Maka para calon pekerja dituntut untuk mengembangkan keahliannya masing-masing dengan alasan agar dapat dianggap pantas untuk diterima dan bekerja di perusahaan yang dituju. pihak yang menentukan kelayakan calon pekerja untuk ditempatkan di dalam perusahaan adalah sumber daya manusia, sekaligus sebagai rekan kerja yang mampu memberikan pelatihan yang menjadi upaya pengembangan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara tingkat penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan dan tingkat penghargaan yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sudut pandang seseorang tentang pekerjaannya, baik dalam hal hal positif maupun negatif. Pegawai dapat mengukur kepuasan kerja mereka tidak hanya saat mereka melakukan pekerjaan mereka, tetapi juga dalam hal interaksi mereka dengan rekan kerja, atasan, pematuhan terhadap peraturan, dan kondisi tempat kerja mereka. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari bagaimana mereka melihatnya dan segala sesuatu di lingkungan kerja mereka. Seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya akan menanggapi pekerjaannya dengan cara yang positif. sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menanggapi pekerjaannya dengan cara yang buruk. (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan atau kepuasan kerja, yang berarti mereka memiliki sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan mereka. Prestasi kerja, moral kerja, dan kedisiplinan karyawan mencerminkan sikap ini (Waworuntu et al., 2023). Jika seorang karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang mereka hadapi di tempat kerjanya, itu menunjukkan bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dinikmati baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Jika ada kualitas kinerja yang baik, organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil; jika tidak ada, kinerja karyawan akan terhambat. Kinerja karyawan berkorelasi erat dengan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, kinerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja, yang berdampak pada rendahnya produktifitas pegawai, kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen organisasi. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen organisasi, dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sekumpulan perasaan yang dimiliki pekerja tentang apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak bagi mereka.

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan, proses perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mengurangi kekurangan tenaga kerja secara kuantitas dan kualitas. Fungsi dari perencanaan sumber daya manusia mencakup semua upaya dalam pemeliharaan karyawan, yaitu dari pelatihan hingga pemberian kompensasi. Keterpaduan antara perencanaan sumber daya manusia dengan karyawan penting dalam keberlangsungan perusahaan. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang dirancang secara matang mampu menghasilkan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hasil yang juga diperoleh dari perencanaan yang baik adalah meningkatnya kinerja karyawan serta kebutuhan kerja mereka.

Kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap berbagai macam aspek, seperti perencanaan sumber daya manusia yang termasuk penempatan dan pelatihan (Pareira, David Richardo, 2023). Perancangan rencana sumber daya manusia digunakan sebagai alat pencipta kualitas kerja karyawan dengan membuat kebijakan yang mampu membentuk kondisi kerja yang nyaman, melibatkan karyawan dalam setiap pekerjaan,

kebijakan terkait dengan pengembangan karir, dan tentang pengajian yang adil secara merata (Priyono, 2020). Kinerja karyawan yang baik diikutsertakan dengan kualitas kerja yang baik dilihat dalam penyelesaian setiap pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan secara tepat dengan waktu yang telah ditentukan serta mampu mencapai setiap target yang ditetapkan perusahaan (Wijaya, 2018). Karyawan dengan kualitas kerja yang baik akan memperoleh kepuasan kerja dengan tingkat yang sama, serta dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi.

METODE

Penelitian ini berdasarkan metode penelitian dalam bentuk studi literatur atau literature study. Studi yang dilakukan disangkutkan dengan kajian teori, beserta referensi yang diperoleh hasil penelitian literatur-literatur ilmiah. Referensi yang diperoleh berupa jurnal, artikel, dan buku yang berkaitan dengan topik penelitian yang akan disusun. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengutip beberapa hasil penelitian yang telah terpublikasikan sesuai dengan variabel variabel yang digunakan. Dalam upaya menjaga keakuratan informasi dan proses pengkajian, dilakukan penelitian secara saksama demi mencapai tujuan dari disusunnya penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Perencanaan SDM terhadap Kepuasan Bekerja

Studi sebelumnya membahas hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Susanto, 2019), yang berarti kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia juga berarti memberikan kewenangan kepada karyawan (empowerment), memberi mereka kesempatan untuk mengontrol karir mereka dan mengembangkan pola kehidupan mereka sendiri, sehingga mereka dapat lebih bahagia dengan pekerjaan mereka (Hassan et al., 2006).

Pengembangan sumber daya manusia juga berarti mengembangkan keahlian karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara profesional (Hassan et al., 2006). Pengembangan sumber daya manusia adalah proses mengembangkan keahlian karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara profesional dan mencapai kepuasan kerja (Hassan et al., 2006). Pengembangan sumber daya manusia juga berarti memberikan kewenangan kepada karyawan (empowerment), memberi mereka kesempatan untuk mengontrol karir mereka dan mengembangkan gaya hidup mereka sendiri, sehingga mereka dapat lebih bahagia dengan pekerjaan mereka (Monalis et al., 2020)

Kepuasan konsumen, tujuan strategis organisasi, dan kontribusi ekonomi sangat terkait dengan kinerja pekerjaan (Armstrong dan Baron, 1998: 15). Kinerja berarti melakukan pekerjaan dan mencapai hasil. Apa yang dilakukan dan bagaimana itu dilakukan adalah kunci dari kinerja. Jika karyawan terlibat dalam proses kegiatan organisasi, mereka akan lebih menyadari tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Dengan berpartisipasi dalam kegiatan ini, mereka akan mengurangi jumlah teguran tertulis atau komplain yang terkait dengan kinerja unit karena mereka tahu benar apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung maupun tidak langsung, tampak bahwa variabel Produktivitas SDM berfungsi sebagai moderator yang memperkuat pengaruh antara pengelolaan SDM dan variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja perusahaan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan, semakin besar pengaruh antara pengelolaan SDM dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menghasilkan hasil yang lebih baik untuk perusahaan secara keseluruhan (Iskandar, 2018).

b) Perencanaan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat dampak yang erat di dalam analisis perencanaan sumber daya manusia pada kinerja karyawan yang di mana tahapan perencanaan sumber daya manusia, yaitu pelatihan, kompensasi, evaluasi kinerja, dan penyediaan keselamatan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan hingga mencapai standardisasi perusahaan. Keterkaitan kedua variabel ini telah di dukung oleh Ardiyanto et al. (2022) yang mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia yang baik akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan. Dalam proses perencanaan sumber daya manusia perusahaan melakukan pengumpulan data dan mengevaluasi kinerja karyawan untuk dijadikan sebagai dasar dalam menentukan metode pelatihan yang akan digunakan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan sehingga pekerjaan yang diterima dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan yang arahan.

Terdapat dampak yang erat di dalam analisis perencanaan sumber daya manusia pada kinerja karyawan yang di mana tahapan perencanaan sumber daya manusia, yaitu pelatihan, kompensasi, evaluasi kinerja, dan penyediaan keselamatan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan hingga mencapai standardisasi perusahaan. Keterkaitan kedua variabel ini telah di dukung oleh beberapa jurnal yang mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia yang baik akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan. Dalam proses perencanaan sumber daya manusia perusahaan melakukan pengumpulan data dan mengevaluasi kinerja karyawan untuk dijadikan sebagai dasar dalam menentukan metode pelatihan yang akan digunakan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan sehingga pekerjaan yang diterima dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan yang arahan.

Penempatan merupakan tahap awal dan terpenting dalam proses perencanaan sumber daya manusia. Karyawan yang telah berhasil melalui tahap seleksi harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang diajukan. Penempatan yang tidak sesuai akan membuat karyawan merasa tidak nyaman yang berakibatkan pada penurunan produktivitas dalam bekerja (Nugroho, 2016). Pelatihan yang dirancang dan dijalankan memiliki keuntungan bagi karyawan oleh karena pengetahuannya yang dapat bertambah (Wahyudi, 2021). Dengan bertambahnya pengetahuan yang dimiliki karyawan, kinerja

mereka akan meningkat dan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Karyawan dengan kinerja yang baik akan membawa keuntungan bagi perusahaan serta karyawan itu sendiri dengan arti bahwa perusahaan akan dapat meningkatkan laba yang lebih oleh karena penjualan yang meningkat dengan adanya karyawan berkembang dan berkompoten (Yusnandar et al., 2020).

CONCLUSION

Menurut penelitian, ada beberapa rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya adalah untuk memberikan pelatihan kepada karyawan yang memiliki keahlian, pengalaman kerja, pengetahuan, keterampilan, dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka sehingga mereka dapat mencapai hasil yang lebih baik. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, sistem penghargaan dan hukuman dapat digunakan untuk memberikan penghargaan kepada pegawai atas kinerja mereka. Ini akan membuat pegawai merasa bahwa kerja keras mereka dihargai dan bahwa mereka telah mencapai apa yang mereka lakukan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, manajer harus selalu memastikan bahwa karyawan merasa nyaman bekerja, memberikan insentif yang lebih baik untuk karyawan yang berprestasi, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dipromosikan sebagai jaminan karir di masa depan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja harus ditingkatkan agar lebih nyaman bagi karyawan. Selain variabel-variabel yang belum diungkap dan dibahas dalam penelitian ini, yang berpengaruh pada kinerja karyawan, diharapkan menjadi subjek penelitian lanjutan.

REFERENCES

- [1] Endraswara, Suwardi. 2013. Metodologi Penelitian Sastra. Yogyakarta: CAPS.
- [2] Militan. 2016. Kabupaten Katingan dalam Angka. Kasongan: Badan Pusat Statistik Kabupaten Katingan.
- [3] Misnawati. 2015. "Hiyang Wadian Dayak Maanyan di Kabupaten Barito Timur (Kajian Ekopuitika)." Surabaya: Universitas Negeri Surabaya. (Disertasi).
- [4] Nasution, S. 1996. Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif. Bandung: Tarsito.
- [5] Ong, Aihwa and Donald Nonin. 1997. The Cultural Politics of Modern Chinese Transnationalism. New York & London: Routledge.
- [6] Pateda, Mansoer. 201 Ratna, Nyoman Kutha. 2013. Teori, Metode, dan Teknik Penelitian Sastra. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [7] Ricoeur, Paul. 2006. Hermeneutik dan Ilmu Sosial, terjemahan Muhammad Syukri. Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- [8] Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- [9] Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(3), 279–284.
- [10] Nugroho, W. (2016). Pengaruh Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PG Tjoekir Jombang). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 129–141.
- [11] Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>
- [12] Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- [13] Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 1–5.
- [14] Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

