

Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas SDM Dan Organisasi

Nona Ratu Syifa Putri

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya

Email : nona.ratusyifa@student.upj.ac.id

Chudri Ariq Zulqarnain

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya

Email : chudri.ariqzulqarnain@student.upj.ac.id

Muhammad Farhan

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya

Email : Muhammad.farhan2019@student.upj.ac.id

***Abstract.** Employee work has an influence on the quality of human resources and the Organization. This is because if Employee Performance is improved, the quality of their human resources will increase. However, if Employee Performance decreases, it will certainly make the quality of their human resources decrease. As well as stereotypes of theories that have been widespread regarding Employee Performance, namely, Organizations with high levels of performance certainly come from qualified human resources. So, it will quickly make an Organization able to achieve its goals. Therefore, the discussion related to the correlation between Employee Performance and the Quality of Human Resources and Organizations will be discussed further.*

***Keywords:** Employee Performance, SDMA Quality, Organization.*

Abstrak. Kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap Kualitas SDM beserta Organisasi. Hal ini dikarenakan apabila Kinerja Karyawan/pegawai di tingkatkan, maka Kualitas SDM-nya akan meningkat. Namun, apabila Kinerja Karyawan/pegawai semakin menurun, tentu akan membuat Kualitas SDM-nya pun menurun. Seperti halnya stereotip akan teori-teori yang telah tersebar luas mengenai Kinerja Karyawan/pegawai yakni, Organisasi dengan SDM yang tingkat kinerjanya tinggi tentu berasal dari SDM yang berkualitas. Sehingga, dengan cepat akan membuat suatu Organisasi dapat mencapai tujuannya. Maka dari itu, pembahasan terkait korelasi antara Kinerja Karyawan/pegawai beserta Kualitas SDM dan Organisasi akan dibahas lebih lanjut.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kualitas SDM, Organisasi.

LATAR BELAKANG

Kunci utama untuk mendapatkan Kinerja Karyawan/pegawai yang baik tentu adalah Sumber daya manusia (SDM). Sebab, penentu suatu Organisasi untuk mencapai tujuannya adalah SDM yang dimiliki Organisasi tersebut. Organisasi secara efektif dan efisien tentu bisa mencapai tujuannya apabila memiliki kualitas yang tinggi dari SDM-nya. Sayangnya, kurangnya kemampuan seperti komunikasi, kurangnya gairah kerja, serta adanya sikap pesimis sering ditemukan sebagai masalah bagi SDM untuk meningkatkan kualitasnya sehingga mereka jadi sulit untuk meningkatkan kinerja mereka juga dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh sebab itu, Organisasi sebagai pelaksana perekrutan pada karyawan/pegawai, sebaiknya dapat memahami dengan baik nilai-nilai budaya Organisasinya sehingga mereka dapat menilai kandidat yang memiliki prinsip sejalan dengan Organisasi. Hal ini didasarkan pada, budaya Organisasi telah menjadi rutinitas sekaligus pedoman kerja karyawan/pegawai. Sehingga, mengetahui karyawan/pegawai dengan nilai-nilai yang sama akan menguntungkan bagi Organisasi dalam pembuatan Perencanaan SDM (PSDM) demi mengatasi masalah kurangnya kemampuan karyawan/pegawai dalam komunikasi, kurangnya gairah kerja, serta adanya sikap pesimis yang telah di jelaskan di atas (Laras, et al. 2021).

Menurut (Asnawi, M.A. 2021) Dalam jurnalnya menjelaskan bahwa, terdapat budaya Organisasi yang mempengaruhi efektivitas Kinerja Karyawan/pegawai. Hal ini disebabkan pengaruh siklus kerja atau program kerja yang sudah menjadi rutinitas bagi Organisasi. Namun, di samping budaya Organisasi tersebut, efektivitas Kinerja Karyawan/pegawai dapat dievaluasi menggunakan beberapa metrik seperti visi, kreativitas dan inovasi, ketergantungan pada karyawan/pegawai lain serta inisiatif dalam bekerja. metrik tersebut merupakan penilaian dasar yang dapat dilakukan Organisasi untuk meningkatkan kualitas Kinerja Karyawan/pegawainya. Kinerja Karyawan/pegawai adalah hasil usaha seseorang atas kerja keras yang dilakukan, seperti prestasi di tempat kerja, sayangnya Kinerja Karyawan/pegawai tidak selalu baik.

Laras dan Hadi, 2021 menjelaskan bahwa budaya merupakan bagian berharga dari Organisasi. Syahril dkk dalam tulisannya juga menyertakan bahwa budaya Organisasi adalah keyakinan karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Budaya yang baik tentunya akan menanamkan kebiasaan yang baik pada karyawan sehingga dapat mencapai tujuan Organisasi dengan baik. Perusahaan atau

Organisasi dengan budaya kerja yang baik dianggap berkomitmen, berorientasi pada tujuan, kooperatif dengan baik, fleksibel dalam komunikasi dan tentunya karyawan yang selalu ingin berkembang.

Kinerja yang berkualitas dihasilkan dari pemahaman yang baik terhadap budaya kerja para karyawan /pegawai yang terjadi dalam rutinitasnya, sehingga para pekerja/karyawan dapat berkembang lebih profesional. Oleh karena itu, kualitas kinerja tercermin dari budaya kerja yang terkandung dalam budaya Organisasi sehingga semakin baik budaya kerja maka semakin sukses karyawan/pegawai dalam Organisasi tersebut (Hadi, et al. 2021).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian penulisan ilmiah ini menggunakan metode campuran antara konseptual dengan literasi. Adapun menurut Camp: 2001, Metode konseptual adalah suatu struktur yang memungkinkan peneliti untuk menganalisis perkembangan dari fenomena yang dipelajari atau dipelajari, atau untuk memberikan gambaran tentang perkembangan tersebut. Dalam hal ini, metode konseptual harus menganalisis beberapa variabel. Dengan analisis variabel utama (independen) yang diuji, apakah variabel lain berpengaruh atau tidak (dependen). Variabel terikat dalam tulisan ini adalah Kinerja Karyawan serta kualitas sumber daya manusia dan Organisasi sebagai faktor bebas. Untuk mendukung pengujian ini, penulis juga menggunakan metode alphabet. Meskipun persyaratan untuk pengambilan sampel data lapangan dihilangkan dalam penelitian ini. Informasi yang diperlukan untuk penelitian ini dapat ditemukan dalam dokumen atau sumber pustaka lainnya. Oleh karena itu, metode ini sangat penting sebagai landasan teori yang harus dikembangkan dan disesuaikan dengan metode konseptual yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan oleh (Priono, S. 2022), dengan hasil berupa Kinerja Karyawan/pegawai kontrak terbukti memiliki hubungan dengan Kualitas SDM, yang mana artinya semakin baik penerapan Kualitas SDM dari Perencanaan SDM (PSDM) yang dilakukan, maka akan membuat Kinerja Karyawan/pegawai semakin baik juga. Begitupun sebaliknya, jika penerapan Kualitas SDM dari Perencanaan SDM (PSDM) yang dilakukan kurang baik, maka akan membuat Kinerja Karyawan/pegawai semakin

kurang. Hal ini tentu sejalan dengan teori-teori yang telah tersebar dan menjadi kepercayaan umum yakni apabila Kualitas SDM suatu Organisasi/perusahaan baik, tentu kinerjanya pun baik sehingga akan membuat perusahaan/Organisasi dengan cepat mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut hasil penelitian (Maharani, D. 2019) mengenai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka yakni, menunjukkan bahwa budaya Organisasi dan kualitas pegawai berhubungan dengan Kinerja Karyawan, artinya pengembangan budaya Organisasi dan kualitas pegawai secara simultan akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cikijing.

Matriks Evaluasi Kinerja Karyawan/pegawai

Kinerja Karyawan/pegawai adalah output kerja yang dimiliki karyawan dan apa yang diterimanya dari jumlah pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Karyawan sendiri memiliki tiga faktor utama, antara lain:

- (1) Kemampuan para pekerja/pegawai untuk memenuhi tugasnya,
- (2) Kerja keras
- (3) Motivasi Organisasi.

Suryanto, D.T. (2018) Selain itu, terdapat beberapa hal yang dijadikan sebagai ukuran Kinerja Karyawan yaitu seperti kecepatan. Keunggulan bersaing suatu organisasi biasanya dapat dilihat dari Kinerja Karyawan/pegawai dalam hal kecepatan. Kecepatan ini bertujuan untuk mengetahui apakah karyawan/pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.

Kualitas yang dilihat pada matriks ini adalah untuk mengetahui apakah karyawan/pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik dari awal hingga akhir dengan kecepatan dan hasil yang baik. Selain itu indikator ini juga untuk melihat apakah karyawan/pegawai dapat puas dengan hasil kerjanya.

Selanjutnya ada kemampuan Interpersonal seperti komunikasi dan inisiatif kerja yang bertujuan untuk melihat apakah karyawan/pegawai dapat mampu memahami posisi dan perasaan orang lain, serta mampu atau tidak berkomunikasi dengan memberikan semangat pada orang lain. Mental untuk sukses juga perlu dipertimbangkan untuk melihat apakah karyawan/pegawai mampu melakukan apa saja, terus berkeinginan untuk

menambah wawasan, berkembang dengan terus mencari pengalaman serta mampu atau tidaknya untuk mengetahui kemampuan yang dimilikinya.

Selain itu ada sikap *open minded* untuk mengetahui apakah karyawan/pegawai dapat menerima perubahan yang ada serta untuk mengukur tingkat rasa ingin tahunya akan hal-hal baru. Dalam hal ini kreativitas juga dibutuhkan untuk mengetahui apakah karyawan/pegawai memiliki sikap kreatif dalam menyelesaikan masalah serta mampu atau tidaknya untuk membentuk konsep utuh dari konsep-konsep yang tidak terstruktur dengan baik. Terakhir adalah perencanaan Organisasi tujuannya untuk mengetahui apakah karyawan/pegawai selalu disiplin dengan membuat jadwal kerja pribadi serta kemampuannya untuk memutuskan cara pribadi dalam menyelesaikan tugasnya.

Matriks Evaluasi Kualitas SDM

Kualitas sumber daya manusia tentunya tidak luput dalam pencapaian tujuan Organisasi, karena staf yang berkualitas tentunya mendukung tercapainya tujuan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah Sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh Organisasi sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Jika suatu Organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, pasti akan sulit untuk mencapai tujuannya. Nugraha, S. (2021)

Dikutip dari artikel Sari, D.G, et al : 2019, Artikel tersebut menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia selalu terkait dengan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan sumber daya manusia di perusahaan. Penjelasan dari referensi tersebut adalah:

1. *Knowledge* yaitu tingkat kecerdasan calon karyawan/pegawai.
2. *Skill*, yaitu kemampuan calon karyawan/pegawai dalam mengelola suatu sistem atau kegiatan.
3. *Ability*, yaitu kemampuan calon karyawan/pegawai terkait dengan loyalitas, disiplin diri, kerjasama tim dan kerja individu, serta penyelesaian tugas.

Selain acuan-acuan di atas, menurut Suryanto, D.T. (2018) ada beberapa Matriks sebagai bahan evaluasi kualitas karyawan/pegawai yaitu kreativitas, untuk mengukur kemampuan memecahkan masalah dengan ide-ide kreatif. Kemudian ada pengetahuan tentang pekerjaan yang digunakan untuk menentukan pemahaman karyawan tentang tugas dan keterampilan yang ditugaskan kepada mereka. Selain itu ada ketergantungan,

untuk pengukuran kesadaran dan kehadiran dalam pelaksanaan tugas mereka. *Collaboration Skills*, juga tak kalah penting untuk menilai kemampuan bekerja sama dengan pekerja/pegawai lain. Dan yang terakhir adalah menilai jumlah pekerjaan untuk menentukan jumlah pekerja yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kinerja Karyawan ternyata memiliki pengaruh terhadap Kualitas SDM dan Organisasi. Hal ini dikarenakan semakin baik penerapan Kualitas SDM dari Perencanaan SDM (PSDM) yang dilakukan, maka akan membuat Kinerja Karyawan/pegawai semakin baik juga. Begitupun sebaliknya, jika penerapan Kualitas SDM dari Perencanaan SDM (PSDM) yang dilakukan kurang baik, maka akan membuat Kinerja Karyawan/pegawai semakin kurang. Hal ini tentu sejalan dengan teori-teori yang telah tersebar dan menjadi kepercayaan umum yakni apabila Kualitas SDM suatu Organisasi/perusahaan baik, tentu kinerjanya pun baik sehingga akan membuat perusahaan/Organisasi dengan cepat mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuannya Organisasi perlu menciptakan karyawan yang kinerja tinggi dan berkualitas, maka dari itu ada beberapa Matriks penilaian untuk melihat dan menentukan kualitas dan Kinerja Karyawan seperti kecepatan, layanan, keterampilan interpersonal, motivasi kerja, keterbukaan terhadap perubahan, kreativitas dan komunikasi, ruang lingkup pekerjaan, *knowledge*, ketergantungan, kerjasama tim, dan inisiatif kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Asnawi, M.A. (2021). Kinerja Karyawan/pegawai: perseroan terbatas. *CV Athra Samudra*
- Hadi, Nur., & Suyanto. (2022). Pengaruh budaya Organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai di dinas sosial kabupaten rembang. *Jurnal Soetomo Business Review*, 3(2), 285-299.
- Laras, T., & Susanti, F.E (2021). Pengaruh budaya Organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan/pegawai pada (survey pada cv. Kartika grup kecamatan wates kabupaten kulon progodaerah istimewa yogyakarta). *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(1). 46-60.
- Maharani, D. (2019). Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya Organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai pada kantor kecamatan cikijing kabupaten majalengka. *Dinamika governance: jurnal ilmu administrasi negara*, 9(2).
- Nugraha, S. (2021). Pengaruh budaya Organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan/pegawai (studi pada north wing canggu resort). *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia*, 5(2), 95-102.
- Priono, S. (2022). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kontrak pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 6(1). 2580-9695
- Sari, D.G, Heriyanto., Noviardy, A. (2019). Analisis kualitas sumber daya manusia terhadap Kinerja Karyawan/pegawai pada pt waskita beton precast, tbk batching plant bandara palembang. *Jurnal Universitas Bina Darma*.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryanto, D.T. (2018). Pengaruh budaya Organisasi terhadap kinerja pelayanan satuan kerja dengan komitmen Organisasional dan kompetensi sebagai variabel intervening pada kantor pelayanan perbendaharaan negara (kppn) pontianak. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 6(3). 2721-4230
- Syahril., & Ningrum, T.A. (2021). Perilaku dan budaya Organisasi. *PT Raja Grafindo Persada*