



HUBUNGAN ANTARA *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* DENGAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* DI PERUSAHAAN

Miriam Dimitria Prilly Rizal¹, Antonius Ian Bayu Setiawan²

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Email : miriamprilly@gmail.com¹, anotniusbs@usd.ac.id²

ABSTRAK

Kata Kunci :
*Human
Resource
Management,
Employee
Performance,
Motivasi Kerja
Karyawan.*

Latar Belakang : Rendahnya kesadaran karyawan terhadap HRM dapat menyebabkan rendahnya efektivitas dalam pengembangan kinerja individu dan organisasi. Ketidaktahuan mengenai manfaat HRM atau kurangnya motivasi untuk memanfaatkannya dapat berdampak pada stagnasi kompetensi karyawan serta rendahnya produktivitas kerja

Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh *Human Resource Management (HRM)* terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada pemanfaatan berbagai bentuk dukungan seperti pelatihan, pengembangan karier, sistem penghargaan, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Metode : Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif korelasi, dengan subjek 64 karyawan divisi HRD di Perusahaan Swasta. Proses pengambilan data dengan melakukan penyebaran kuesioner menggunakan *google form* dengan pernyataan menggunakan *skala likert*.

Hasil dan Pembahasan : Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *human resource management* kepada karyawan divisi HRD pada perusahaan swasta terindikasi rendah dengan 22 dari total responden 64 berada dalam kategori rendah. Sementara tingkat *employee performance* terindikasi sedang, dengan 24 dari 64 karyawan menunjukkan tingkat *employee performance* diri yang sedang. Selain itu, penelitian ini menemukan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara *human resources management* dan *employee performance*, dengan nilai korelasi 0,291.

Kesimpulan : Dengan meningkatkan aspek-aspek kunci dari HRM, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

ABSTRACT

Keywords:
*Human
Resource
Management,
Employee
Performance,
Employee Work
Motivation.*

Background : Low employee awareness of HRM can lead to low effectiveness in developing individual and organizational performance. Ignorance of the benefits of HRM or lack of motivation to utilize it can have an impact on the stagnation of employee competence and low work productivity.

Objective : This study aims to analyze the extent of the influence of Human Resource Management (HRM) on employee performance, focusing on the utilization of various forms of support such as training, career development, reward systems, and work-life balance.

Method : *This study uses quantitative correlation research, with the subject of 64 HRD division employees in private companies. The process of collecting data by distributing questionnaires using google form with statements using a Likert scale.*

Results and Discussion : *The results showed that the level of human resource management to employees of the HRD division in private companies was indicated to be low with 22 of the total 64 respondents in the low category. While the level of employee performance is indicated to be moderate, with 24 out of 64 employees showing a moderate level of employee performance. In addition, this study found a significant and positive relationship between human resources management and employee performance, with a correlation value of 0.291.*

Conclusion : *By improving key aspects of HRM, organizations can create a more productive work environment, motivate employees to work more optimally, and ultimately improve individual and overall organizational performance.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia sebagai aset utama penggerak kinerja bisnis. Masalah sekecil apa pun, terutama terkait kinerja karyawan, dapat berdampak besar pada stabilitas dan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, strategi pengelolaan yang efektif sangat dibutuhkan untuk menjaga dan meningkatkan performa karyawan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja dan menjalin hubungan yang sehat. Robbins dan Judge (2017) menyebutkan bahwa adaptasi mencakup penyesuaian terhadap budaya, teknologi, dan dinamika interpersonal di tempat kerja, yang menjadi semakin penting di era globalisasi dan transformasi digital. Adaptasi yang baik memperkuat komunikasi, kolaborasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang tangguh dan responsif terhadap perubahan.

Menurut Deci dan Ryan (2000), motivasi kerja dipengaruhi oleh kompetensi, keterhubungan, dan otonomi dimana keterhubungan mendorong semangat dan loyalitas karyawan. Seligman (2011) juga menegaskan bahwa kesejahteraan kerja dipengaruhi oleh kualitas hubungan sosial, keterlibatan, dan makna pekerjaan. Adaptasi yang efektif membantu mengurangi stres, membangun hubungan konstruktif, serta menjaga keseimbangan emosional dan kesejahteraan psikologis karyawan secara berkelanjutan.

Selain adaptasi, faktor seperti kepemimpinan suportif, budaya organisasi yang inklusif, sistem manajemen transparan, dan kebijakan perusahaan yang berpihak pada kesejahteraan juga menentukan keberhasilan karyawan dalam menjalankan perannya. Lingkungan kerja yang positif mempercepat proses penyesuaian, meningkatkan motivasi, dan mendukung pertumbuhan individu maupun kolektif. Dengan sinergi seluruh elemen tersebut, perusahaan dapat menciptakan sistem kerja yang produktif, efisien, dan berkelanjutan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management/HRM*) memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. HRM berfungsi sebagai

fasilitator dalam mengembangkan keterampilan, meningkatkan produktivitas, serta mengaktifkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan (Dessler, 2020). Salah satu bentuk implementasi HRM adalah menyediakan sarana bagi karyawan, seperti pelatihan, pengembangan program karier, pembinaan, pendampingan, serta sistem evaluasi kinerja. Ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan sehingga dapat berkontribusi secara optimal terhadap organisasi (Armstrong & Taylor, 2020).

Perusahaan swasta telah menyediakan berbagai sarana HRM untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sarana yang diberikan meliputi pelatihan internal, program penilaian kinerja, serta pengembangan program karier. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memanfaatkan hal tersebut dengan optimal. Masih terdapat karyawan yang menyadari kurang pentingnya sarana HRM yang disediakan, sehingga peluang peningkatan keterampilan dan kinerja tidak dimanfaatkan secara maksimal (Robbins & Judge, 2021).

Rendahnya kesadaran karyawan terhadap HRM dapat menyebabkan rendahnya efektivitas dalam pengembangan kinerja individu dan organisasi. Ketidaktahuan mengenai manfaat HRM atau kurangnya motivasi untuk memanfaatkannya dapat berdampak pada stagnasi kompetensi karyawan serta rendahnya produktivitas kerja (Noe et al., 2019). Oleh karena itu, penting untuk meneliti hubungan antara kesadaran karyawan terhadap HRM dengan kinerja karyawan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai efektivitas program HRM dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh *Human Resource Management (HRM)* terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada pemanfaatan berbagai bentuk dukungan seperti pelatihan, pengembangan karier, sistem penghargaan, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Apabila dimanfaatkan secara optimal, diyakini dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kemampuan adaptasi karyawan terhadap dinamika organisasi yang terus berkembang. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang relevan dan aplikatif bagi perusahaan dalam menyusun dan menyebarkan strategi HRM yang lebih efektif, baik dari segi perencanaan maupun implementasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan dalam meningkatkan efisiensi alokasi sumber daya, memperkuat keterlibatan karyawan, serta memastikan bahwa yang telah disediakan benar-benar memberikan dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi pada pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia, tetapi juga mendukung pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan dan adaptif di tengah perubahan lingkungan bisnis yang kompetitif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu *Human Resource Management (HRM)* dan *Employee*

Performance. Penelitian korelasional memungkinkan peneliti menggeneralisasi hasil dan menjelaskan keterkaitan antar variabel (Sugiyono, 2010). Prayitno (2016) juga menegaskan bahwa penelitian korelasi bertujuan mengungkap hubungan sebab-akibat dalam fenomena sosial melalui pengumpulan data dari partisipan. Penelitian dilaksanakan di Perusahaan Swasta.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi HRD yang berjumlah 76 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dengan responden yang dipilih secara khusus dari Divisi HRD. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin (Amin et al., 2023) untuk memperoleh representasi yang memadai dari populasi. Teknik pengumpulan data utama adalah angket dengan menggunakan *skala Likert*. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap atau pendapat responden, dengan lima pilihan jawaban: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). *Skala Likert* dinilai efektif dalam menggambarkan kondisi psikologis responden (Sugiyono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Hipotesis Korelasi

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Korelasi

		Correlations	
		<i>Human Resource Management</i>	<i>Employee Performance</i>
<i>Human Resource Management</i>	Pearson Correlation	1	.291**
	Sig. (2-tailed)	.020	
<i>Employee Performance</i>	N	64	64
	Pearson Correlation		
<i>Employee Performance</i>	Sig. (2-tailed)	.020	
	N	64	64

**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi diketahui nilai korelasi *Pearson* menunjukkan adanya hubungan signifikan antara variabel “*Human Resource Management*” dengan variabel “*Employee Performance*” dilihat dari nilai *pearson coreation* sebesar 0,291, menunjukkan adanya korelasi positif antara kedua variabel. Tingkat signifikansi (*Sig*) yang diperoleh 0,20, yang berarti pada level 0,01. Dengan demikian, disimpulkan bahwa peningkatan dalam praktik manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, meskipun hubungan ini tergolong lemah.

Tingkat *Human Resource Management*

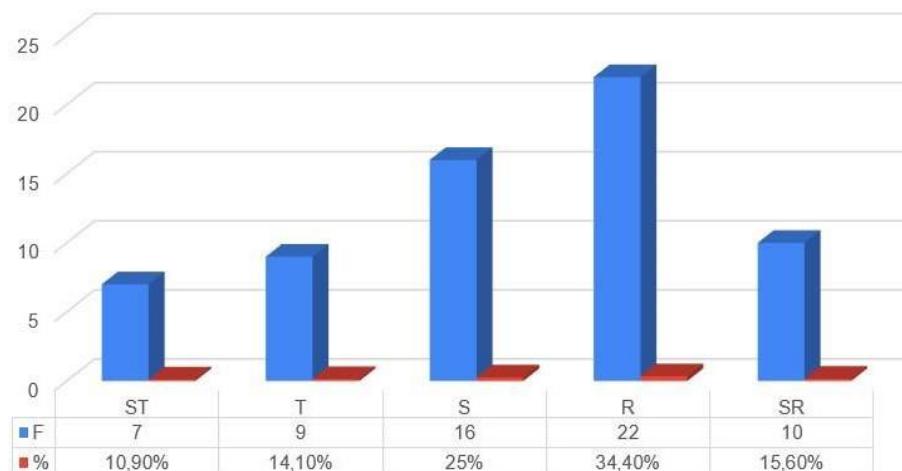
Item instrument pada tingkat *human resource management* setelah melalui uji validitas dan uji reliabilitas menjadi 25 item yang dinyatakan valid. Berikut perhitungan kategorisasi tingkat *human resource management*:

Tabel 2. Skala *Human Resource Management*

Kriteria Skor	Rentang Skor	Kategori
$\mu + 1,5 (\sigma) < X$	$81,25 < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 (\sigma) < X \leq \mu + 1,5 (\sigma)$	$68,75 < X \leq 81,25$	Tinggi
$\mu - 0,5 (\sigma) < X \leq \mu + 0,5 (\sigma)$	$56,25 < X \leq 68,75$	Sedang
$X \leq \mu - 1,5 (\sigma)$	$43,75 < X \leq 56,25$	Rendah
$\mu + 1,5 (\sigma) < X$	$X \leq 43,75$	Sangat Rendah

Tabel 3. Hasil Kategorisasi Subjek *Human Resource Management*

Kriteria Skor	Rentang Skor	Frekuensi Responden	Presentase Frekuensi
$\mu + 1,5 (\sigma) < X$	$81,25 < X$	7	10,9%
$\mu + 0,5 (\sigma) < X \leq \mu + 1,5 (\sigma)$	$68,75 < X \leq 81,25$	9	14,1%
$\mu - 0,5 (\sigma) < X \leq \mu + 0,5 (\sigma)$	$56,25 < X \leq 68,75$	16	25%
$X \leq \mu - 1,5 (\sigma)$	$43,75 < X \leq 56,25$	22	34,4%
$\mu + 1,5 (\sigma) < X$	$X \leq 43,75$	10	15,6%

Gambar 1. Diagram Capaian Tingkat *Human Resource Management*
Skala *Human Resource Management***Tingkat *Employee Performance***

Item instrument pada tingkat *employee performance* setelah melalui uji validitas dan uji reliabilitas menjadi 31 butir item yang dinyatakan valid. Berikut dasar perhitungan kategorisasi tingkat *employee performance*:

Tabel 4. Skala Employee Performance

Kriteria Skor	Rentang Skor	Kategori
$\mu + 1,5 (\sigma) < X$	$100,75 < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 (\sigma) < X \leq \mu + 1,5 (\sigma)$	$85,25 < X \leq 100,75$	Tinggi
$\mu - 0,5 (\sigma) < X \leq \mu + 0,5 (\sigma)$	$69,75 < X \leq 85,25$	Sedang
$X \leq \mu - 1,5 (\sigma)$	$54,25 < X \leq 69,75$	Rendah
$\mu + 1,5 (\sigma) < X$	$X \leq 54,25$	Sangat Rendah

Tabel 5. Hasil Kategorisasi Subjek Employee Performance

Kriteria Skor	Rentang Skor	Frekuensi Responden	Presentase Frekuensi
$\mu + 1,5 (\sigma) < X$	$100,75 < X$	4	6,3%
$\mu + 0,5 (\sigma) < X \leq \mu + 1,5 (\sigma)$	$85,25 < X \leq 100,75$	13	20,3%
$\mu - 0,5 (\sigma) < X \leq \mu + 0,5 (\sigma)$	$69,75 < X \leq 85,25$	24	37,5%
$X \leq \mu - 1,5 (\sigma)$	$54,25 < X \leq 69,75$	23	35,9%
$\mu + 1,5 (\sigma) < X$	$X \leq 54,25$	0	0%

Gambar 2. Diagram Capaian Tingkat Employee Performance

PEMBAHASAN

Capaian Tingkat Human Resource Management

Berdasarkan pengumpulan dan analisis data, dari hasil tabel kategorisasi pada tingkat *human resource management* menunjukkan bahwa para karyawan divisi HRD perusahaan swasta memiliki indikasi rendah. Hasil menunjukkan dari total 64 responden terdapat 22 karyawan terindikasi tingkat *human resource management* rendah, dan 10 karyawan terindikasi kategori sangat rendah, 16 karyawan terindikasi dalam kategori sedang, serta

9 karyawan terindiksi dalam kategori tinggi. Terdapat 7 karyawan yang terindikasi dalam kategori sangat tinggi dan dari hasil data ditemukan karyawan perusahaan swasta yang tergolong dalam tingkat pemanfaatan *human resource management* rendah. Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan perusahaan swasta dominan memiliki tingkat *human resource management* yang rendah.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum merasakan manfaat optimal dari sistem atau program dari *human resource management*, Dessler (2017) mengatakan HRM merupakan pendekatan strategi untuk mengelola tenaga kerja yang dapat membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Fungsi utama HRM meliputi berbagai aspek penting seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, hingga kesejahteraan karyawan, yang semuanya saling berkaitan dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan adaptif. Penerapan HRM yang efektif memungkinkan perusahaan tidak hanya mendapatkan talenta terbaik, tetapi juga mempertahankan dan mengembangkan potensi mereka secara berkelanjutan. Namun, ketika tingkat pemanfaatan dan program HRM rendah, maka potensi karyawan untuk berkembang secara profesional juga menjadi terbatas. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, kepuasan kerja, serta daya saing organisasi secara keseluruhan. Kurangnya pemanfaatan ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya sosialisasi dari pihak manajemen, rendahnya kesadaran karyawan akan manfaat program HRM, atau minimnya dukungan budaya organisasi terhadap pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk tidak hanya menyediakan HRM, tetapi juga memastikan penerapan yang terintegrasi dan terfokus pada pencapaian tujuan strategi organisasi, serta membangun kesadaran karyawan akan pentingnya keterlibatan aktif dalam proses pengembangan diri mereka.

Menurut Mathis & Jackson (2011), rendahnya pemanfaatan *Human Resource Management* (HRM) dapat menyebabkan sejumlah permasalahan yang signifikan, seperti menurunnya motivasi dan kepuasan kerja, minimnya kompetensi akibat kurangnya pelatihan lanjutan, serta tidak optimalnya perencanaan karir dan pengembangan potensi karyawan. Kurangnya investasi dalam pengembangan SDM dapat menciptakan kesenjangan kompetensi yang signifikan antara kebutuhan organisasi dan kemampuan tenaga kerja aktual, memperbesar angka turnover karena karyawan merasa tidak berkembang, serta menurunkan daya saing perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun sistem dan budaya kerja yang mendorong pemanfaatan HRM secara aktif, termasuk penyediaan informasi yang memadai, pelibatan manajer lini, dan pengukuran efektivitas program secara berkala, agar sumber daya manusia benar-benar menjadi aset strategi dalam mencapai keunggulan kompetitif organisasi.

Jika 32 dari 64 karyawan (sekitar 50%) berada dalam kategori "rendah" dan "sangat rendah", maka hal ini menunjukkan adanya kurang optimal *human resource management* dalam menyediakan program-program pengembangan SDM. Kondisi ini mencerminkan kurangnya efektivitas dalam mendeteksi kebutuhan pelatihan, pengembangan kompetensi, serta pemberdayaan karyawan secara menyeluruh, yang pada akhirnya dapat

berdampak pada menurunnya produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dari analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa dominannya tingkat pemanfaatan HRM yang rendah di perusahaan swasta, dapat menjadi indikator lemahnya peran strategis HR dalam mendukung pengembangan karyawan. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi manajemen agar dilakukan evaluasi terhadap strategi SDM yang ada, misalnya dengan memperbaiki sistem pelatihan, manajemen karier, dan pemberdayaan karyawan secara lebih terstruktur.

Capaian Tingkat *Employee Performance*

Berdasarkan hasil pengumpulan dan analisis data yang diperoleh melalui tabel kategorisasi, diketahui bahwa tingkat *employee performance* atau kinerja karyawan pada divisi HRD perusahaan swasta berada dalam kategori sedang dengan kecenderungan ke arah rendah. Dari total 64 responden yang menjadi subjek penelitian, sebanyak 24 karyawan terindikasi memiliki tingkat kinerja dalam kategori sedang, disusul oleh 23 karyawan yang berada dalam kategori rendah. Sementara itu, hanya 13 karyawan yang masuk dalam kategori tinggi, lalu 4 karyawan yang berada dalam kategori sangat tinggi dan tidak ditemukan responden yang masuk dalam kategori sangat rendah. Berdasarkan temuan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan divisi HRD perusahaan swasta belum menunjukkan kinerja kerja yang optimal.

Menurut Bernardin dan Russell (2013), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat diukur dalam bentuk output berdasarkan standar atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang tidak mencapai tingkat tinggi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja yang rendah, rendahnya pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta dukungan organisasi yang tidak memadai. Selain itu, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam konteks ini, kinerja yang cenderung rendah dapat menandakan bahwa karyawan belum sepenuhnya mampu memenuhi ekspektasi perusahaan, baik dari sisi efektivitas kerja maupun efisiensi pelaksanaan tugas.

Penelitian Yuliansyah dan Wahyuni (2020) menunjukkan bahwa rendahnya kinerja karyawan memiliki hubungan erat dengan kurang optimalnya sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di perusahaan. Jika dan program pengembangan karyawan tidak dimanfaatkan secara maksimal atau tidak tersedia secara merata, maka hal ini akan berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja individu maupun tim. Selain itu, Boxall dan Purcell (2016) menegaskan bahwa kinerja SDM tidak dapat dipisahkan dari manajerial strategis yang dijalankan organisasi, di mana HR harus memainkan peran strategis, bukan hanya administratif.

Oleh karena itu, kondisi kinerja karyawan yang cenderung sedang ke arah rendah pada divisi HRD perusahaan swasta dapat menjadi indikator adanya permasalahan dalam hal pemberdayaan, pelatihan, sistem evaluasi, serta kepemimpinan manajerial yang belum sepenuhnya mendukung pencapaian kinerja maksimal. Perlu dilakukan intervensi strategi oleh

manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan berkelanjutan, memberikan umpan balik yang konstruktif, sistem reward yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Korelasi antara *Human Resource Management* dengan *Employee Performance*

Berdasarkan data penelitian yang terkumpul, data terindikasi normal dengan menunjukkan signifikan antara kedua variabel. Maka peneliti menggunakan nilai *Pearson's* dalam hitungan korelasi pada aplikasi SPSS. Oleh karena itu, hipotesis adanya hubungan positif antara *Human Resource Management* dengan *Employee Performance* pada karyawan terbukti benar. Hipotesis ini didukung dengan hasil uji korelasi yang menunjukkan adanya hubungan, dapat diketahui dari nilai korelasi antara variabel antara *Human Resource Management* dengan variabel *Employee Performance* adalah 0.291 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif, makan semakin tinggi tingkat *Human Resource Management* seseorang makan semakin tinggi pula *Employee Performance*-nya, begitu pula dengan sebaliknya. Nilai signifikansi sebesar 0,020 yang dimana menunjukkan bahwa terdapat hubungan anatara variabel antara variabel antara *Human Resource Management* dengan signifikan pada tingkat *Employee Performance* 0,01 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan ini bukan hanya kebutulan tetapi didukung oleh bukti statistik yang kuat. Uji korelasi tersebut memberikan pemahaman bahwa semakin tinggi tingkat *employee performance* yang dimiliki karyawan maka karyawan cenderung memiliki kemampuan *employee performance* yang lebih baik.

Dessler (2017) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan juga diungkapkan oleh Armstrong (2014) yang menekankan pentingnya praktik HRM dalam memfasilitasi kinerja yang optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam bahwa peningkatan dalam praktik HRM tidak hanya berkontribusi pada kepuasan karyawan, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap peningkatan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan pentingnya investasi dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai strategi untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. HRM yang strategis dan terintegrasi akan meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi secara statistik, tetapi juga memberikan penerapan praktis bagi manajemen organisasi untuk terus memperkuat fungsi HRM sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan kualitas dan strategi dalam mengelola sumber daya manusianya. Dengan meningkatkan aspek-aspek kunci dari HRM, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Tingkat *human resource management* karyawan divisi HRD pada perusahaan swasta tergolong dalam kategori rendah, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau penerapan manajemen sumber daya manusia di lingkungan responden masih belum optimal, rendahnya tingkat HRM ini dapat mencerminkan kurangnya pemahaman atau keterampilan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, yang mencakup aspek-aspek penting seperti perencanaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, serta motivasi dan retensi pegawai. Tingkat *employee performance* karyawan divisi HRD pada perusahaan swasta tergolong dalam kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum berada pada tingkat yang cukup, namun belum mencapai kategori optimal atau sangat baik., kategori sedang ini menunjukkan bahwa karyawan telah mampu memenuhi sebagian besar tugas dan tanggung jawab yang diberikan, tetapi masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam hal produktivitas, kualitas kerja, padatnya waktu, serta inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Adanya hubungan yang signifikan dan positif antara *human resource management* dan *employee performance* pada karyawan divisi HRD perusahaan swasta yang menunjukkan bahwa yang diberikan oleh HRM sangat mempengaruhi perbaikan atau meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Kewirausahaan*, 2(2), 101–112.
- Ady, F., & Wijono, D. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Agustini, P., Wardhani, R.D.A., Gustia, R., Perdana, Y., & Selawati, S. (2022). Peran Sumber Daya manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ODP Sekertariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 2(1), 113–122.
- Ajzen, I. (1991). Teori perilaku terencana. *Perilaku Organisasi dan Proses Pengambilan Keputusan Manusia*, 50(2), 179–211.
- Ansori, M., Kusumawati, A., & Suharyanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Malang: Pers Universitas Negeri Malang.
- Armstrong, M. (2006). *Buku Pegangan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-10). London: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2014). *Buku Pegangan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Armstrong* (edisi ke-13). London: Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (edisi ke-15). London: Kogan Page.
- Bandura, A. (2019). *Efikasi Diri: Latihan Pengendalian*. New York, NY: WH Freeman and Company.
- Bernardin, H.J., & Russell, J.E.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Eksperienzial*. McGraw-Hill Education.

- Binus University. (2022). Tantangan Human Resource Management di Era Digital. *Universitas Bina Nusantara*.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-4). London: Palgrave Macmillan.
- Crant, J.M. (2000). Perilaku Proaktif dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 26(3), 435-462.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). "Apa" dan "mengapa" dalam mlkengejar tujuan: Kebutuhan manusia dan penentuan perilaku secara mandiri. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-15). Boston, MA: Pearson.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-16). Boston, MA: Pearson.
- Hasibuan, M.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ike, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ikram, M. (2023). Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang. *Bongaya Journal of Research in Management (BJRM)*, 6(1), 1–8.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 86–98.
- Kristiana, D., Nugroho, A.W., & Sari, D.P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 210– 220.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maria, O., Rufaidah, E., & Singagerda, F.I.S. (2023). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. (Prosiding Seminar Nasional dan Bisnis III)*. Lampung: Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung.
- Masyithah, S., Adam, M., & Tabran, M. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 123–134.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Esensia*. Boston: Cengage Learning.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-8). New York, NY: Pendidikan McGraw-Hill.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 12(1), 1-9.
- Robbins, S.P., & Hakim, T.A. (2018). *Organisasi Perilaku* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2021). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-18). New Jersey.
- Rozarie, R., & Indonesia, U. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Seligman, M.E.P. (2011). *Flourish: Sebuah Pemahaman Baru yang Visioner tentang Kebahagiaan dan Kesejahteraan*. New York, NY: Free Press.
- Setyaningrum, R., & Ekhsan, M. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(1), 45–56.
- Sitio, R. (2019). Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta. *eCo-Buss*, 2(1), 53–60.
- Hafidz, L. (2020, 11 Agustus). 13 Recruitment Technology Terbaik untuk Optimalkan Proses Rekrutmen. *Talentics*.
- Ulrich, D. (1997). *Juara Sumber Daya Manusia: Agenda Berikutnya untuk Menambah Nilai dan Memberikan Hasil*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Vroom, V.H. (1964). *Pekerjaan dan Motivasi*. New York, NY: Wiley.
- Yuliansyah, Y., & Wahyuni, S. (2020). Pengaruh sistem manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan: Studi pada perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 45–60.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



[HOME](#) / [ARCHIVES](#) / Vol. 3 No. 5 (2025): Jurnal Central

Vol. 3 No. 5 (2025): Jurnal Central

PUBLISHED: 2025-10-21

Artikel

TRANSFORMASI SISTEM KELAS BPJS DAN IMPLIKASINYA TERHADAP AKSES DAN KEADILAN LAYANAN KESEHATAN DI INDONESIA

Nur Amelia, Destiyana Rahmawati, M. Khoiruddin Hidayat, Nisa Kurnia Cahyani, Waluyo

[3601-3610](#)

[PDF](#)

PERAN GURU PAI DALAM MENGATASI KENAKALAN REMAJA PADA SISWA KELAS IX DI UPT SMP 2 BARANTI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Sakinah Muthmainnah, Wahdaniya, Muh. Khadir Lutfi

[3677-3686](#)

[PDF](#)

STUDI LITERATUR: EFEKTIVITAS LKPD BERBASIS STEM (SAINS, TECHNOLOGI, ENGINEERING, AND MATHEMATICS) DALAM PEMBELAJARAN MATEMATIKA

Aditama Suteja

[3583-3593](#)

[PDF](#)

PERAN GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM MENINGKATKAN KESADARAN BERAGAMA SISWA DI SMA NEGERI 7 LUWU TIMUR

Sasa Ramadani, Elli, Adistian

[3654-3664](#)

[PDF](#)

ANALISIS PROBLEMATIKA NON-LINGUISTIK DALAM PEMBELAJARAN BAHASA ARAB DI SMK ISLAMIC CENTRE BAITURRAHMAN SEMARANG

Muhammad Ferdy Muamar Saputra, M. Rikza Chamami

[3560-3569](#)

[PDF](#)

PEMBINAAN KEPERIBADIAN NARAPIDANA LANJUT USIA

Eggi Coriza Bahari, Padmono Wibowo

3634-3642

 PDF**PEMBUATAN APLIKASI SISTEM INFORMASI STOK BARANG BERBASIS MOBILE PADA PT. HUTAMA SEJAHTERA STEEL**

Reza Rohman Fadillah, Rizky Akbar Syabani, Muhammad Kevin Naufal Fadillah, Wasis Haryono

3611-3622

 PDF**PERAN GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM PENGGUNAAN TEKNOLOGI SMARTPHONE SEBAGAI PENUNJANG PEMBELAJARAN DI SMAN 1 GOWA**

Salwa Nur Qal'bi, Rusli Malli, Abd. Gani

3687-3695

 PDF**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU ANTI SOSIAL PADA ANAK SEKOLAH DASAR**

Nabila Septianita, Ari Suriani

3594-3600

 PDF**HUBUNGAN ANTARA HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DENGAN EMPLOYEE PERFORMANCE DI PERUSAHAAN**

Miriam Dimitria Prilly Rizal, Antonius Ian Bayu Setiawan

3665-3676

 PDF**PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DI PT JASA RAHARJA CABANG SULAWESI SELATAN KOTA MAKASSAR**

Dirga Darma Wicaksono, Zulva Zakaria, Eriene Dheanda Absharina

3570-3582

 PDF**PENGARUH PERGAULAN TEMAN SEBAGA TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA KELAS VII PADA MATA PELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DAN BUDI PEKERTI DI SMP NEGERI 2 GALESONG UTARA**

Rika Fitra Amalia, M. Amin Umar, Mursyid Fikri

3643-3653

 PDF**PERAN SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN MINAT DAN BAKAT ANAK SD**

Winda Permata Bunda, Ari Suriani

3555-3559

 PDF**MEDIA PEMBELAJARAN MINI POST EDUKASI DALAM MENINGKATKAN LITERASI BACA TULIS SISWA KELAS 1 SD**

Dinda Zelita, Amelia Saputri, Alfi Khoiru An Nisa

3623-3633

 PDF**EFEKTIVITAS BATAS USIA MENIKAH DALAM UU NOMOR 16 TAHUN 2019 TENTANG PERUBAHAN ATAS UU NOMOR 1 TAHUN 1974 TENTANG PERKAWINAN SEBAGAI SYARAT PERKAWINAN GUNA MENGURANGI ANGKA PERCERAIAN DI KUA TIGARAKSA KAB. TANGERANG**

Najwa Azzahra, Kartika Dwiyanti, Novita Awaliyah, Adelia Nanda

3696-3706



[HOME](#) / Editorial Team

Editorial Team

Dewan Redaksi kami terdiri dari para ahli di bidangnya, yang memiliki latar belakang akademik yang luas dan pengalaman penelitian yang mendalam.

Berikut ini adalah susunan Dewan Editor kami:

1. Manajer Jurnal:

- WINDI ARISTA | Ilmu Hukum | Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda | [SINTA ID : 6198075](#)

2. Pimpinan Redaksi:

- SALTA | Akuntansi | Universitas Swadaya Gunung Jati | [SINTA ID : 6678941](#)

3. Editor:

- ACA SURYA PUTRA ZAI | Ilmu Hukum | Universitas Nias Raya | [SINTA ID : 6766461](#)
- RIDWIN PURBA | Pendidikan Profesi Guru. (Profesi) | Universitas Simalungun | [SINTA ID : 6725064](#)
- ACHMAD EFFENDI KADARISMAN | Pendidikan Bahasa Inggris (S2) | Universitas Islam Malang | [SINTA ID : 6027813](#)
- NISWATIN NURUL HIDAYATI | Manajemen Ritel (S1) | Institut Teknologi dan Bisnis Tuban | [SINTA ID : 6095213](#)
- I NYOMAN WIJANA ASMARA PUTRA | Akuntansi | Universitas Udayana | [SINTA ID : 6199846](#)
- SAFUAN | Manajemen | Universitas Jayabaya | [SINTA ID : 6738772](#)
- AHMAD HUSAIN | Teknik Informatika | Universitas Indraprasta PGRI | [SINTA ID : 6200257](#)

4. Reviewer:

- Siwi Purwanti | Universitas Ahmad Dahlan | [SINTA ID : 6020540](#)
- Ita Sarmita Samad | Universitas Muhammadiyah Enrekang | [SINTA ID : 6196949](#)
- Rizki Februansyah | Universitas Jenderal Soedirman | [SINTA ID : 6143000](#)
- Jeni Irnawati | Universitas Pamulang | [SINTA ID : 6656279](#)
- Edi Harapan | Universitas PGRI Palembang | [SINTA ID : 5995650](#)
- Main Sufanti | Universitas Muhammadiyah Surakarta | [SINTA ID : 6066135](#)

MAIN MENU

[Etika Publikasi](#)

[Pedoman Penulis](#)

[Focus & Scope](#)

[Plagiarisme](#)

[SOP Artikel](#)