MUSYTARI

Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 1 Tahun 2023.

ANALISIS PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA DAN MOTIVASI MELALUI *REWARD SYSTEM* (ARTIKEL STUDI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)

Dian Sudiantini, M.Ridho Okniazi, Dika Pangestu.
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id
ridhookniazi77@gmail.com dikapangestu021@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel :
Diterima : September 2023
Direvisi : September 2023
Disetujui : September 2023

Keywords:

Manajemen, Reward System, Sumber Daya Manusia, Kinerja, Motivasi

ABSTRACT:

Human resources (HR) are an important factor in an organization or in a company. This is because an organization or company will not function if there are no good human resources. This also will not work well if there is no management of human resources in an organization or company. Whatever the form and purpose, an organization or company is created based on a vision and mission to achieve goals for the benefit of humans and is managed by humans as well. Human resource management is very important to carry out and the work of this article is to explain a brief analysis of what kind of managerial efforts can be made to improve performance and motivation through a Reward System in order to achieve success in an organization or company.

ABSTRAK:

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting di dalam suatu organisasi maupun di suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan tidak akan berjalannya suatu organisasi ataupun perusahaan apabila tidak ada sumber daya manusia yang baik. Hal itu juga tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya manajemen pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang berada di suatu organisasi maupun perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi atau perusahaan dibuat berlandaskan visi dan misi untuk mencapai tujuan bagi kepentingan manusia dan dikelola oleh manusia pula. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk dilakukan dan karya artikel ini untuk menjelaskan analisis singkat mengenai upaya manajerial yang seperti apa agar bisa meningkatkan kinerja serta motivasi melalui Reward System agar mencapai kesuksesan di suatu organisasi maupun perusahaan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap jenjang pendidikan baik itu tingkat sarjana,magister, ataupun doktor tentunya diharuskan untuk melakukan penelitian/riset yang berbentuk karya ilmiah atau bisa disebut dengan penulisan skripsi, tesis, dan disertasi. Saat ini sudah banyak *website* artikel-artikel ilmiah yang berfungsi sebagai wadah publikasi jurnal yang dilakukan oleh pihak-pihak akademisi baik itu seorang dosen maupun mahasiswa. Artikel ini dibuat untuk memudahkan peneliti untuk membuat suatu riset kedepannya sesuai dengan ruanglingkup pembahasan yang hampir sama dengan penelitian-penelitian terdahulu mengenai permasalahan yang akan dibahas pada artikel ini. Hal ini juga berguna untuk memperkuat suatu teori yang akan digunakan oleh peneliti dalam melakukan sebuah riset dan juga melihat hubungan variabel yang terkait serta membangunsebuah hipotesis/dugaan sementara.

Artikel ini membahas tentang "Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Melalui *Reward System"* . Artikel ini menganalisis tentang pengaruh Pengelolaan (X1), manajemen SDM (X2), Reward System (X3), terhadap upaya untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan (Y1), suatu studi literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka akan dirumuskan rangkaian permasalahan yang akan dibahas pada artikel *literature review* ini dan artikel ini nantinya akan lebih berfokus terhadap kajian pustaka, pembahasan, serta hasil. Rumusan masalah artikel ini sebagai berikut :

1) Apakah pengelolaan manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan dan dampakterhadap upaya meningkatkan kinerja serta motivasi karyawan ?
2) Apakah Reward System dapat meningkatkan kinerja serta motivasi karyawan ?

KAJIAN PUSTAKA

Pengelolaan (X1)

Sebuah perusahaan tentunya memiliki visi dan misi yang jelas, dibuatnya visi dan misi tersebut tentunya untuk mempermudah perusahaan untuk menentukan arah perusahaan kedepannya. Didirikannya sebuah perusahaan tentu memiliki alasan tertentu baik untuk meningkatkan sebuah nilai, memajukan kehidupan pemilik

perusahaan/pemilik saham, dan agar berguna untuk lingkungan sekitar perusahaan (Septin, 2019).

Pengelolaan di dalam sebuah perusahaan menjadi hal yang sangat penting, hal ini dikarenakan tingkat pengelolaan yang baik dapat membuat proses perkerjaan akan semakin lebih mudah. Pengelolaan disebuah perusahaan biasanya dilakukan oleh pimpinan direksi perusahaan atau manajer yang ada diperusahaan tersebut. Manajer ataupun direksi perusahaan mempunyai peranan penting di dalam sebuah perusahaan untuk mengambil langkah-langkah dan kegiatan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaannya (Hakim, 2009). Walaupun manajer dan direksi perusahaan adalah bagian dari sumber daya manusia perusahaan mereka tetap diberi tanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia lainnya yang ada diperusahaan,hal ini dikarenakan manajer dan direksi perusahaan memiliki peran fungsional dalam kegiatan operasional perusahaan setiap harinya.

Karena adanya sifat tugas yang bersifat fungsional ini berguna untuk penunjang satuan kerja lainnya, posisi manajer disini memang tidak memiliki kewenangan terpusat terhadap departemen kerja lainnya, akan tetapi seorang manajer memiliki kewenangan terhadap staff/karyawan dalam ruang lingkup pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri (Hakim, 2009). Hal ini bisa dijelaskan bahwasanya pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan terhadap karyawan itu sangat penting dan sangat mempengaruhi terhadap tercapainya visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) (X2)

Tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan tidak terlepas dengan manajemen sumber daya manusia yang baik. Besar ataupun kecil jumlah sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi / perusahaan tidak dijadikan tolak ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi / perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang menjadi peranan penting dalam mencapai sebuah tujuan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan memiliki peran dalam melaksanakan, merencanakan, dan menguasai berbagai macam aspek yang bersangkutan (Bukit et al., 2017).

Sumber daya manusia adalah komponen penting atau sebuah potensi yang mengandung peran untuk mewujudkan tujuan tertentu. Butuh pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki kualitas (Bukit et al., 2017). Seperti yang telah dijelaskan, bahwasanya jantung

dari maju atau tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan adalah tentang kemampuan sumber daya manusianya itu sendiri.

***Reward System* (X3)**

Rewards telah banyak didefinisikan dengan berbagai cara oleh para ilmuan terkemuka di dunia. *Rewards* dapat dikatakan sebagai sebuah penghargaan apabila tindakan atau tugas yang diberikan telah diselesaikan,analogi sederhananya adalah *Rewards* yang diberikan oleh sebuah organisasi/perusahaan dapat membuat karyawan di sebuah perusahaan tersebut semakin bersemangat untuk menyelesaikan tugas kedepannya (Kankanhalli et al., 2005).

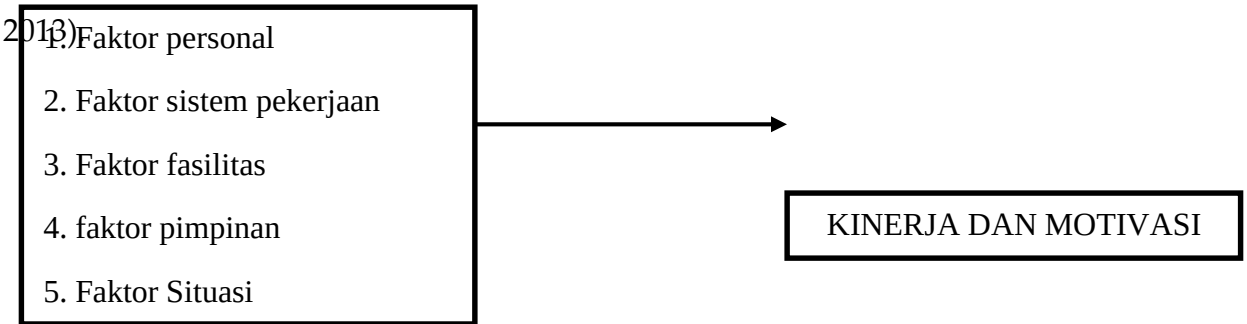
Rewards System ini dianggap penting bagi perusahaan-perusahaan yang ingin meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaannya. Hal ini dikarenakan sifat dasar manusia adalah semakin banyak mendapatkan hasil maka kinerjanya pun akan meningkat agar tujuan pribadinya tercapai. Selaras dengan tujuan perorangan setiap karyawan maka apabila karyawan semakin baik kinerjanya, maka tujuang perusahaan pun akan semakin cepat dicapai.

Kinerja dan Motivasi (Y1)

Sebagai salah satu pencetus ahli teori motivasi yang paling terkenal pada saat ini, Maslow mendalikan bahwasaya orang yang termotivasi untuk mencukupi atau memenuhi kebutuhannya sendiri dan menyadari bahwa kebutuhan tersebut dapat diatur sedekemian rupa ke dalam sistem hierarki kepentingan, menurut Maslow juga orang selalu mengharapkan keadaan yang lebih baik daripada kondisi sebelumnya (Antonides & Antonides, 1991).

Motivasi dan kinerja setiap sumber daya manusia yang terdapat di sebuah perusahaan sangat penting agar tetap terjaga demi keberlangsungan pencapaian tujuan perusahaan. Seperti yang telah dijelaskan bahwa sumber daya manusia itu adalah jantungnya perusahaan agar tetap berjalan, maka penting meningkatkan kinerja serta motivasi di setiap karyawan yang ada di perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dan motivasi karyawan yang ada

di sebuah perusahaan, seperti faktor personal, faktor sistem pekerjaan, faktor fasilitas yangdiberikan oleh perusahaan, faktor pimpinan, dan faktor situasi (Alesani & Hathorn, 2013).



Gambar 1: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Motivasi

Konsep pendekatan *Neohuman Relation* menjelaskan juga bahwa hubungan manusiawi yang dijalin oleh sesama manusia akan membuat sebuah pekerjaan menjadi lebih mudah dan akan membuat pekerjaan yang dikerjakan tersebut membuahkan hasil yang optimal dalam peruntukannya (Dumez, 2018). Hal ini penting untuk dilakukan agar perusahaan atau organisasi dalam perjalanan bisnisnya memiliki struktur yang baik dan akan membuat hasil dari perjalan bisnis tersebut membuahkan hasil yang maksimal.

Mengacu dari Teori Organisasi Klasik mengenai manajemen bisnis yang akan membuahkan hasil yang optimal, terdapat empat point penting yang akan dijelaskan apabila *Reward System* ini dijalankan oleh sebuah perusahaan atau organisasi. Poin-poin tersebut adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Poin-point tersebut tentu akan optimal apabila pimpinan perusahaan ataupun organisasi menggunakan pendekatan manajemen bisnis melalui pendekatan *Neohuman Relation* (Dumez, 2018). Teori dan pendekatan yang telah dijelaskan tersebut saling berkaitan satu sama lain, hal ini dikarenakan pengelolaan sumber daya manusia tidak bisa dilakukan dengan hanya adanya sistem saja, akan tetapi pendekatan untuk melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia yang terdapat di sebuah perusahaan atau organisasi membutuhkan juga pendekatan sosial atau yang bisa disebut dengan *Neohuman Relation*.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode kualitatif serta menggunakan studi *literature* / *Library Research*. Mengolah dan menganalisis sumber referensi buku,artikel,jurnal, maupun sumber dari internet lainnya khususnya dalam lingkup sumber daya manusia (MSDM). Semua referensi/daftar rujukan yang ada di artikel ini di kutip melalui Mendeley, Google Scholar, Research Get, dan referensi lainnya.

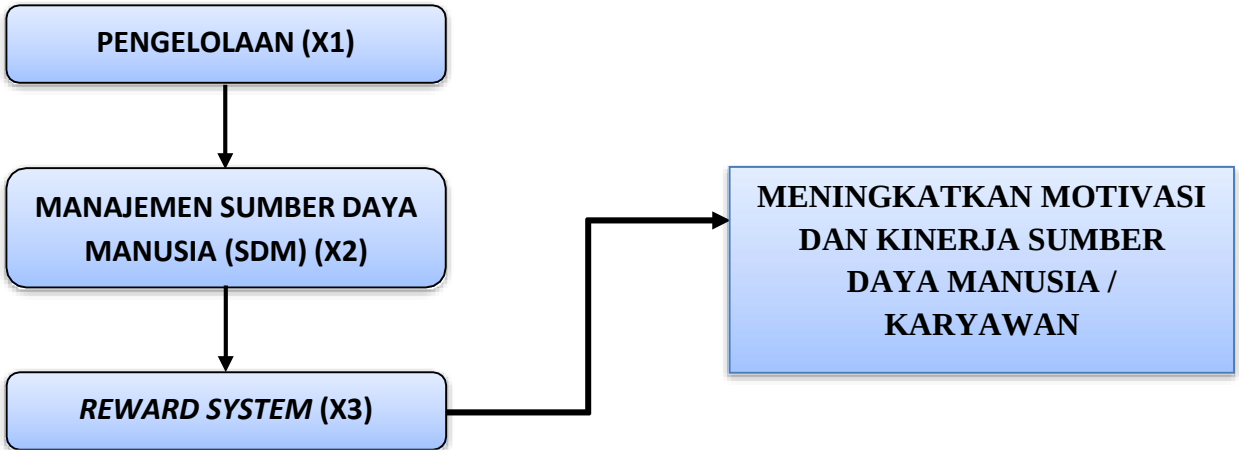
Pada penelitian kualitatif, kajian pustaka digunakan secara sistematis serta konsisten dengan disertakan berbagai asumsi-asumsi yang bersifat metodologis. Bisa dijelaskan bahwasanya metode penelitian kualitatif disini harus digunakan menggunakan skema induktif,

hal ini berguna agar mempermudah peneliti untuk menjawab rumusan masalah yang ada diartikel ini (Januszyk et al., 2011).

Penelitian ini bersifat eksploratif yang dimana tahap selanjutnya akan dibahas secara mendetail pada bagian-bagian tertentu sebagai perumususan hipotesis. Selanjutnya akan menjadi dasar peneliti untuk melakukan perbadingan dengan hasil maupun temuan penelitian yang terdahulu.

CONCEPTUAL FRAMEWORK

Berdasarkan kajian teoritis dan pembahasan mengenai hubungan antar variabel diatas, maka bisa ditarik sebuah model *Conceptual Framework*, fungsi dari adanya *Conceptual Framework* pada artikel ini adalah untuk memperjelas inti dari alur pemikiran di dalam artikel dan berguna juga untuk mem-*building* hipotesis sementara terkait permasalahan yang sedang dibahas serta mempermudah penulis untuk melakukan analisis dan mempermudah pembaca untuk memahami, *Conceptual Framework* adalah sebagai berikut :



Gambar 3 : *Conceptual Framework*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Artikel ini membahas dan menganalisis mengenai variabel-variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu : pengaruh Pengelolaan (X1), manajemen SDM (X2), *Reward System* (X3), terhadap upaya untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan (Y1). Dimana pengaruh pengelolaan, manajemen SDM, *Reward System*, berpengaruh terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Berikut riset artikel yang sudah ada dan sangat relevan dengan artikel ini adalah :

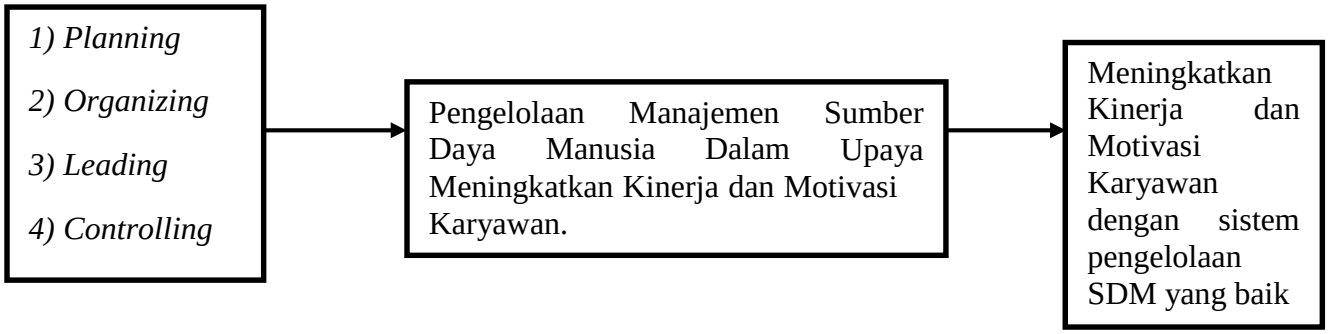
Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Memiliki Hubungan dan

DampakTerhadap Upaya Meningkatkan Kinerja Serta Motivasi Karyawan

Menjalankan sebuah bisnis, seseorang harus memahami serta mendalami ilmu mengenai manajemen yang baik seperti struktural maupun implementasi praktik manajemen yang

seharusnya. Ilmu manajemen bisnis sangatlah luas apabila ingin dijelaskan satu persatu, akan tetapi di dalam artikel ini akan menjelaskan bagaimana pentingnya ilmu manajemen bisnis dalam menentukan maju atau tidaknya sebuah organisasi maupun perusahaan. Manajemen bisnis sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, serta pengontrol sumber daya manusia demi untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien (Mazza, 2005). Dari pernyataan tersebut menjelaskan pentingnya pengelolaan manajemen bisnis yang tertata danpengelolaan yang baik agar organisasi atau perusahaan mendapatkan hasil secara maksimal dan tentunya mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Selaras dengan pemikiran tersebut juga mengatakan bahwasanya manajemen bisnis memiliki lima pemikiran utama, yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan Pengendalian (Alesani & Hathorn, 2013).

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia dewasa ini telah dianggap penting bagi setiap perusahaan agar dalam proses tercapainya tujuan perusahaan menjadi lebih mudah untuk didapat. Sebuah pengelolaan manajemen disebuah perusahaan sangat berperan penting dalam penyusunan strategi demi menunjang kualitas disetiap aspek-aspek yang terdapat di perusahaan. Salah satunya adalah kinerja dan motivasi karyawan, sebuah pengembangan sumber daya manusia juga bisa disebut dengan proses *preparation* pada setiap individu-individu terkait untuk mengambil sebuah tanggung jawab yang berbeda dan tidak jarang ada individu yang mengambil porsi tanggung yang lebih tinggi di dalam sebuah perusahaan (Krisdiantoro, 2017).



Gambar 2 : Hubungan dan Dampak Terhadap Upaya Meningkatkan Kinerja Serta Motivasi Karyawan

Dalam pengelolaannya untuk meningkatkan kinerja karyawan meliputi berbagai fungsi yaitu : 1) *Planning*, 2) *Organizing*, 3) *Leading*, 4) *Controlling* yang memiliki peranan masing- masing disetiap fungsinya (Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi, 2018). Fungsi-fungsi tersebut selaras dengan apa yang telah dijelaskan di atas bahwasanya komponen fungsi tersebut menjadi bagian penting dalam upaya pengelolaan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja serta motivasi karyawan.

Reward System Dapat Meningkatkan Kinerja Serta Motivasi Karyawan

Rewards adalah sebuah bentuk penghargaan yang diberikan oleh sebuah perusahaan/organisasi kepada karyawan yang membuat sebuah prestasi kerja. Kaitan variabel terhadap permasalahan dalam meningkatkan kinerja serta motivasi karyawan sangat berpengaruh satu sama lain, hal ini dikarenakan sebuah penghargaan dapat membuat kinerja pekerja semakin baik.

Perencanaan sangat penting untuk menjalankan sebuah pola manajemen bisnis yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia agar lebih termotivasi dan meningkatkan kualitas kinerja pekerja. Hal ini sangat diharuskan dilakukan, karena tanpa adanya sebuah perencanaan yang matang, semua proses pengelolaan manajemen bisnis pun tidak akan berjalan dengan baik. Dengan adanya *Reward System* yang diterapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan harus ada perencanaan yang matang dalam hal apa yang harus diberikan kepada pekerja apabila pekerja tersebut telah mencapai target pekerjaan. Dengan adanya iming-iming penghargaan, penulis sangat yakin pekerja akan lebih semangat untuk menjalankan pekerjaannya dan akan sangat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya (Indah et al., 2019).

Pengorganisasian dalam menjalankan pola *Reward System* sangat diharuskan untuk dilakukan. Hal ini dikarenakan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik, struktur pengorganisasian sangat penting untuk diterapkan. Pengorganisasian dalam hal ini adalah untuk mempermudah pekerja untuk melakukan pekerjaannya masing-masing. Dengan adanya pengorganisasian yang baik, pekerja menjadi lebih fokus untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan (Alesani & Hathorn, 2013).

Setelah adanya perencanaan dan pengorganisasian, perlu adanya pengarahan

(Mazza, 2005). Hal ini berguna untuk memperlancar skema yang telah diterapkan. Dalam perjalanannya manajemen bisnis perlu adanya pengarahan sekaligus berfungsi sebagai aspek pengawasan untuk para pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Penulis menganggap bahwasanya pengarahan juga merupakan aspek pengawasan, hal ini dikarenakan disaat melakukan pengarahan, otomatis meliputi tindakan pengawasan pula. Disaat melakukan pengarahan, pimpinan perusahaan atau organisasi juga secara tidak langsung memeriksa pekerjaan yang telah dikerjakan dan meguji pemahaman pekerja atas pekerjaan yang akan dilakukan .

Dengan adanya *Reward System* yang diterapkan, ketiga pola tersebut akan berjalan dengan baik dan akan membuahkan hasil bagi perusahaan. Hal itu juga memudahkan perusahaan atau organisasi untuk mengendalikan para pekerja. Secara tidak langsung perusahaan atau organisasi memiliki kekuatan lebih dengan menerapkan *Reward System*. Perusahaan atau organisasi mempunyai kekuatan dikarenakan diawalnya sudah ada sistem penghargaan bagi pekerja apabila pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut maksimal dan bisa mencapai target yang telah ditentukan. Sederhananya dengan adanya *Reward System* ini sangat membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai target serta sasaran yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Interaksi antar manusia sangat penting untuk dilakukan dengan baik, manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan. Begitu pula apabila dikaitkan dengan manajemen pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi atau perusahaan, semua akan berjalan dengan lancar apabila manusia yang mempunyai tujuan dapat mengelola dengan baik manusia lainnya yang akan melancarkan atau mencapat target dan tujuan yang diinginkan. *Reward System* dalam dunia manajemen bisnis sangat penting untuk dilakukan, hal ini dikarenakan manusia akan semakin bersemangat untuk melakukan sesuatu apabila ada sesuatu yang ingin didapatkan. Pemilik perusahaan atau organisasi ingin mencapai tujuan berbentuk keberhasilan dalam target pencapaian perusahaan atau organisasi, begitu pula manusia yang sebagai pekerja, merekapun akan bersemangat untuk membantu pemilik perusahaan untuk mencapai target dan tujuan dikarenakan mereka juga mendapatkan sebuah penghargaan dari pemilik perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan manajemen sumber daya manusia melalui *Reward System* dapat meningkatkan kinerja dan motivasi pekerja untuk mencapai tujuan ataupun target.

DAFTAR RUJUKAN

Alesani, D., & Hathorn, M. (2013). Human resources management. In *Management of International Institutions and NGOs: Frameworks, Practices and Challenges*. https://doi.org/10.1177/088636879202400423

Antonides, G., & Antonides, G. (1991). Motivation and Personality. *Psychology in Economics and Business*, 25–52. https://doi.org/10.1007/978-94-015-7901-8_3

Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM. || Dr. Tasman Malusa, M.Pd. Dr. Abdul Rahmat., M.Pd.* file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf

Dumez, H. (2018). Henri Fayol. Performativity of his ideas and oblivion of their creator. *IDEAS Working Paper Series from RePEc*. http://search.proquest.com/docview/2059022084/

Hakim, A. (2009). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (PendekatanKonvensional dan Nilai-Nilai Islami)* (Issue 9).

Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan(Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, *2*(1), 41. https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087 Januszyk, K., Liu, Q., & Lima, C. D. (2011). Activities of human RRP6 and structure of thehuman RRP6 catalytic domain. *Rna*, *17*(8), 1566–1577. https://doi.org/10.1261/rna.2763111 Kankanhalli, A., Tan, B. C. Y., & Wei, K. K. (2005). Contributing knowledge to electronicknowledge repositories: An empirical investigation. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, *29*(1), 113–143. https://doi.org/10.2307/25148670

Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi, D. (2018). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt Taekwang Subang PerspektifEkonomi Islam Skripsi*