

## PERAN INTEGRITAS DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN

Afra Maurice Cinta Refiyana, Mirzam Arqy Ahmadi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: [b100210399@student.ums.ac.id](mailto:b100210399@student.ums.ac.id) , [maa692@ums.ac.id](mailto:maa692@ums.ac.id)

### Abstrak

Proses pengelolaan SDM pada perencanaan, pelatihan dan pengembangan, peningkatan pengetahuan dan ketrampilan. Manajemen SDM mempengaruhi kinerja karyawan. Integritas pada lingkungan kerja dianggap sebagai faktor utama dalam membangun hubungan, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab. Sementara itu, manajemen SDM yang efektif melibatkan kegiatan seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, serta penilaian kinerja yang mampu meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif dengan literatur review. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas yang diterapkan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Selain itu, integritas dan manajemen SDM yang baik mengenai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengendalian, pengembangan dan pemeliharaan berperan penting dalam mengoptimalkan potensi karyawan dan mendukung tujuan perusahaan. Penelitian ini berfokus pada variabel integritas dan manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, tanpa mempertimbangkan variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan yang juga berpotensi memengaruhi kinerja.

**Kata kunci:** Integritas, SDM, Kinerja Karyawan.

### Article history

Received: januari 2025

Reviewed: januari 2025

Published: januari 2025

Plagiarism checker no 871282

Doi : prefix doi :

10.8734/musyitari.v1i2.365

**Copyright : author**

**Publish by : musytari**



This work is licensed under

a [creative commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[attribution-noncommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting pada perusahaan, sumber daya manusia sebagai penggerak utama aktivitas mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya adalah untuk memaksimalkan kinerja perusahaan maka Perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Manajemen SDM merupakan bidang umum manajemen mengenai pengorganisasian, pengelolaan, perencanaan, dan pelaksanaan (Rubi Babullah, 2024).

Dalam era globalisasi, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kualitas kinerja yang unggul untuk mendukung keberlanjutan bisnis dan meningkatkan daya saing. Perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat serta bersaing dalam menghadapi tantangan di masa yang akan datang, baik dari segi teknologi, pasar, maupun tuntutan pelanggan. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk

berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan dengan menunjukkan dedikasi, kemampuan, dan kreativitas yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Selain itu, karyawan juga perlu diarahkan melalui visi dan misi perusahaan yang jelas agar dapat bekerja secara terstruktur dan selaras dengan tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari proses pengolahan sumber daya manusia melalui perencanaan, pelatihan, pengembangan, peningkatan serta pengetahuan dan ketrampilan (Setiawan, 2022). Peranan manajemen dalam mengelola aspek-aspek sumber daya manusia perlu diterapkan secara optimal agar perusahaan dapat beroperasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pengelolaan yang baik, perusahaan tidak hanya mampu mempertahankan daya saing, tetapi juga mendorong inovasi dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi, sulit diharapkan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Profesionalitas karyawan memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa setiap proses dan tugas dilakukan dengan standar yang tinggi, efisien, dan efektif. Organisasi yang memiliki karyawan dengan kompetensi dan etika kerja yang baik akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan menghadapi tantangan yang muncul. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus mengembangkan dan memfasilitasi pengembangan profesionalisme karyawan melalui pelatihan, pembinaan, dan pemberian kesempatan untuk berkembang dalam karier mereka (Hatidah Hatidah & Agung Indriansyah, 2022).

Pada era reformasi, istilah kinerja menjadi sangat populer dan sering digunakan oleh berbagai kalangan, termasuk praktisi, pemerhati, dan akademisi. Meskipun demikian, pemahaman tentang apa yang dimaksud dengan kinerja, bagaimana cara mengukur kinerja, dan bagaimana upaya untuk meningkatkannya masih belum sepenuhnya jelas. Jika ditelusuri lebih lanjut, kata kinerja berasal dari istilah "performance," yang berarti daya guna, prestasi, atau hasil yang dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja sering dibahas, definisi dan pengukurannya masih membutuhkan pemahaman yang lebih mendalam (Sujiyanto, 2017).

Dalam mencapai kinerja yang optimal, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Dengan mengembangkan budaya kerja yang produktif dan positif, karyawan akan merasa lebih nyaman, termotivasi, dan terdorong untuk bekerja secara optimal, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun tim (Kamil Hafidzi et al., 2023). Lingkungan kerja yang kondusif juga mampu memperkuat kolaborasi antar karyawan, membangun kepercayaan, dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Akhirnya, peningkatan kinerja karyawan ini tidak hanya mendukung pencapaian target organisasi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan keuntungan dan pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan.

Integritas adalah cara berpikir dan bertindak yang berlandaskan norma dan aturan yang berkaitan dengan tanggung jawab, kepercayaan, konsistensi, dan loyalitas karyawan. Menurut (Puspitasari et al., 2022), menciptakan integritas yang kuat, disertai dengan motivasi dan disiplin kerja yang baik, akan membantu perusahaan dalam membangun budaya kerja yang profesional dan terpercaya. Dengan adanya integritas yang tinggi, karyawan akan lebih berkomitmen untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, integritas yang terjaga juga berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan memperkuat reputasi perusahaan di mata para pemangku kepentingan.

## KAJIAN TEORITIS

Kesediaan dan keterampilan seseorang saja tidak akan efektif dalam menyelesaikan suatu tugas tanpa pemahaman yang jelas mengenai tujuan dan cara pelaksanaannya. Kinerja mencerminkan tindakan nyata yang dilakukan oleh individu sebagai wujud dari hasil kerja yang mereka capai sesuai dengan peran yang diemban dalam perusahaan. Pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawab memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan lebih terarah dan efektif. Oleh karena itu, kinerja yang baik tidak hanya bergantung pada keterampilan, tetapi juga pada pemahaman dan aplikasi yang tepat dari tugas yang dihadapi (Hatidah Hatidah & Agung Indriansyah, 2022). Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif secara global, perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi untuk dapat bersaing dengan efektif. Kinerja yang optimal menjadi kunci utama untuk menghadapi tantangan di pasar internasional. Untuk itu, perusahaan harus memastikan bahwa setiap aspek operasional dan karyawan dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan yang lebih besar. Keunggulan kinerja menjadi salah satu faktor penting dalam meraih kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan di pasar global.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kesuksesan perusahaan, karena kualitas kerja individu secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, dua aspek yang sangat berperan adalah integritas dan manajemen sumber daya manusia, yang saling melengkapi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional. Integritas merujuk pada sikap jujur, konsisten, dan bertanggung jawab dalam tindakan sehari-hari, yang membentuk kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap tugas dan organisasi. Sementara itu, manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengelolaan aspek-aspek yang berkaitan dengan pengembangan, pelatihan, serta penilaian kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan keterampilan, motivasi, dan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Dalam penelitian Armstrong yaitu *"Human resource management is defined as a strategic and coherent approach to the management of an organization's most valued assets the people working there who individually and collectively contribute to the achievement of its objectives"*. Hal ini menggambarkan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis yang tidak hanya berfokus pada pengelolaan karyawan, tetapi juga mencakup pengelolaan aset terpenting perusahaan, yaitu sumber daya manusia. Pendekatan ini menekankan pentingnya keterlibatan karyawan secara individu dan kolektif dalam mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan, pengembangan, dan implementasi kebijakan yang sistematis. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam menyelaraskan tujuan organisasi dengan potensi dan kemampuan karyawan untuk memastikan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Menurut Darmadi, manajemen sumber daya manusia dapat menjadi strategi yang efektif untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen, seperti *planning, organizing, actuating, dan controlling*, yang berkaitan dengan berbagai proses penting dalam pengelolaan karyawan. Proses-proses tersebut meliputi pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta berbagai kebijakan lainnya yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dengan penerapan manajemen SDM yang terstruktur, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap aspek pengelolaan karyawan berjalan secara sinergis dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Hal ini akan menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan efisien, serta membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Teori Social Exchange (Homans, 1958) menyatakan bahwa interaksi yang dibangun atas dasar kepercayaan dan integritas akan memperkuat keterlibatan dan kepuasan karyawan, yang akhirnya berpengaruh dalam kinerja.

## METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah karyawan. Penelitian ini menggunakan tinjauan literatur review dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan data sekunder dari berbagai sumber yang terpercaya seperti buku, jurnal, artikel, dan website. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data deskriptif kualitatif berupa observasi dan analisis. Menurut (Waruwu, 2023) penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan analisis. Pada penelitian kualitatif mendeskripsikan dan menjelaskan peristiwa, fenomena, atau gambaran umum yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup berbagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia, seperti perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi yang transparan. Untuk menghadapi tuntutan tugas saat ini dan menjawab tantangan di masa depan, pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu kewajiban yang tak terelakkan bagi perusahaan. Meskipun program pengenalan yang komprehensif sering kali diterapkan, pengalaman menunjukkan bahwa hal tersebut belum cukup menjamin bahwa karyawan dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Oleh karena itu, karyawan, terutama yang baru bergabung, masih memerlukan pelatihan lebih lanjut, serta peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan, khususnya dalam menghadapi kebiasaan kerja yang mungkin kurang efektif di lingkungan baru (Budianto et al., 2020).

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu aspek krusial yang perlu dipertimbangkan oleh pemimpin dalam setiap organisasi. Pemahaman tentang manajemen perubahan, budaya organisasi, serta keterlibatan karyawan dalam pekerjaan sangat mempengaruhi pencapaian kinerja yang ideal. Oleh karena itu, hal ini harus menjadi perhatian khusus bagi pimpinan dan manajemen perusahaan. Faktor-faktor tersebut akan berperan penting dalam perkembangan dan kemajuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Arqy Ahmadi, 2023).

Sumber daya manusia dapat ditransformasikan menjadi potensi fisik dan non fisik yang nyata untuk mencapai kelangsungan hidup perusahaan. Manajemen sumber daya manusia digunakan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia pada perusahaan. Menurut penelitian (Amelia et al., 2022) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi dalam menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Perencanaan adalah proses penyusunan strategi perencanaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien sehingga mampu berkontribusi pada tujuan perusahaan.
2. Pengorganisasian adalah proses pengorganisasian seluruh karyawan melalui definisi kerja, hubungan kerja, integrasi dan koordinasi bagian Perusahaan
3. Pengarahan adalah memberikan arahan pada karyawan mengenai tugas pokok dan fungsi karyawan.
4. Pengadaan adalah proses memediasi dan mengarahkan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan perusahaan.

5. Pengendalian adalah kegiatan pengelolaan karyawan untuk memastikan karyawan mematuhi peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana perusahaan.
6. Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Pengintegrasian adalah proses menyatukan kepentingan suatu perusahaan dan kebutuhan karyawan sehingga terciptanya kerjasama yang efisien.
8. Pemeliharaan adalah proses dalam meningkatkan loyalitas karyawan dan pemeliharaan melalui program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan.

Pentingnya pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia didasari oleh fakta bahwa SDM saat ini dianggap sebagai aset yang perlu dilatih untuk mengembangkan kemampuannya. Tanpa adanya pengembangan, SDM yang awalnya merupakan aset berharga bisa berubah menjadi beban bagi perusahaan. Jika SDM tidak terus berkembang, perusahaan atau organisasi akan kesulitan untuk maju dan berkembang. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi kunci penting untuk memastikan kemajuan perusahaan (Jelang Ramadhan & Reyhan Alif Rachmadsyah, 2023).

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai seseorang, baik dari segi kualitas maupun kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan dan pertumbuhan suatu perusahaan. Seperti yang diketahui, kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kesuksesan perusahaan. Kinerja yang optimal akan memberikan dampak positif pada perkembangan bisnis, sedangkan kinerja yang kurang memuaskan dapat memberikan dampak negatif terhadap kemajuan perusahaan (Syahdana Rizqi & Raudita Andra Nabila, 2022).

#### **a. Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja**

Integritas di tempat kerja dapat meningkatkan kualitas hubungan interpersonal antar karyawan, memperkuat kepercayaan kepada pimpinan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Karyawan perlu terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka agar dapat menerapkan pengetahuan tersebut secara optimal dalam praktik sehari-hari (Wulandhari et al., 2023). Dengan integritas yang baik, karyawan cenderung memiliki motivasi internal yang kuat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, serta berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas kinerja individu, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang saling mendukung, mendorong inovasi, dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Karyawan yang memiliki keterampilan yang dapat diandalkan akan mampu menyelesaikan berbagai tugas dengan baik, sambil mempertimbangkan hasil yang dicapai dan memastikan bahwa pekerjaan tersebut dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Kemampuan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan menjadi kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dengan efisien. Dengan keterampilan yang memadai, karyawan dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini juga mencerminkan integritas dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Suprihati, 2014).

Integritas berhubungan erat dengan kinerja, yaitu pencapaian hasil yang diperoleh dengan selalu mengutamakan kejujuran dan nilai-nilai moral lainnya. Dengan memegang teguh prinsip-prinsip tersebut, integritas tercermin dalam kinerja yang baik dan hasil kerja yang berkualitas. Karyawan yang memiliki integritas tinggi cenderung menghasilkan

pekerjaan yang sesuai dengan standar etika dan profesionalisme. Oleh karena itu, integritas menjadi dasar penting dalam mencapai kinerja yang optimal (Tairas, 2024).

## **b. Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan**

Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk meningkatkan peran dan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap keberhasilan organisasi. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat memberikan hasil yang optimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan pengelolaan yang tepat, SDM dapat berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM berfokus pada peningkatan kualitas dan kinerja karyawan dalam mendukung kesuksesan perusahaan (Muktamar et al., 2024).

Kinerja merupakan pencapaian tujuan organisasi yang dapat diwujudkan dalam bentuk output kuantitatif maupun kualitatif, serta mencakup kreativitas, fleksibilitas, keandalan, dan aspek lain yang diharapkan oleh organisasi. Fokus pada kinerja dapat mencakup jangka pendek maupun jangka panjang, serta mencakup tingkatan individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu berkontribusi terhadap kinerja kelompok, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam organisasi yang efektif, manajemen menciptakan sinergi positif yang menghasilkan nilai lebih besar dibandingkan jumlah kontribusi masing-masing bagian, sementara kinerja secara umum dipahami sebagai catatan hasil kerja dari fungsi jabatan atau aktivitas selama periode tertentu (Sivanissa & Azizah, 2022).

Penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan, dengan memfasilitasi pengembangan kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap individu. Karyawan membutuhkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kemampuan serta motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Setiawan, 2022), peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting, karena tujuan utamanya adalah untuk memastikan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan tepat, hal ini akan berdampak positif pada cara kerja karyawan dan kualitas kinerjanya, menciptakan sinergi antara individu dan organisasi yang mendukung kesuksesan jangka panjang.

Manajemen kinerja adalah proses yang dirancang untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga keduanya dapat tercapai secara bersamaan. Kinerja juga mencakup tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu, yang dapat diukur. Penilaian kinerja dapat dilakukan berdasarkan efisiensi, efektivitas, serta kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, manajemen kinerja bertujuan untuk memastikan bahwa pencapaian individu mendukung keberhasilan organisasi (Suprihati, 2014).

Agar dapat beradaptasi dengan perubahan, setiap perusahaan perlu meningkatkan kemampuan dan efektivitas sumber daya manusianya. Hal ini penting karena manusia merupakan elemen kunci dalam upaya perusahaan mencapai keberhasilan. Meskipun aspek teknologi dan ekonomi sangat penting, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan kesuksesan perusahaan (Ridwan & Suprpto, 2020).

Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat menjadi acuan dalam kegiatan manajemen SDM, baik dalam perencanaan maupun pengorganisasian, untuk mencapai

berbagai tujuan perusahaan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap langkah yang diambil dalam manajemen SDM mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Dengan pengembangan SDM yang tepat, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan. Sehingga, pengelolaan yang baik akan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan (Yosepa et al., 2020).

Kualitas sumber daya manusia yang memadai, baik dari aspek fisik, mental, intelektual (pengetahuan dan keterampilan), kompetensi, profesionalisme, motivasi tinggi, disiplin yang konsisten, serta kompensasi yang layak, memiliki pengaruh signifikan dan memberikan dampak positif terhadap kinerja. Faktor-faktor tersebut mendukung peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Karyawan dengan kualitas yang baik cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas secara optimal. Oleh karena itu, pengembangan kualitas SDM menjadi elemen kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi (Mustiadi et al., 2023).

Perusahaan juga perlu mengidentifikasi kelemahan internal yang berkaitan dengan keterbatasan sumber daya yang dimiliki. Memahami keterbatasan ini memungkinkan perusahaan untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam mengelola dan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia. Dengan mengenali kelemahan tersebut, perusahaan dapat mengatasi hambatan yang mungkin menghambat pertumbuhan dan kinerja. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kapasitas internal menjadi langkah penting dalam perencanaan dan pengembangan perusahaan (Ahmadi, 2023).

## KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia yaitu proses pelatihan, pengembangan, dan beberapa hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan pengembangan kompetensi dan motivasi karyawan, meningkatkan kerja yang produktif dan efektif. Integritas dapat memperkuat hubungan kerja, membangun kepercayaan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja tinggi. Kedua faktor ini, ketika digabungkan, dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan bagi organisasi. Dengan menggunakan aspek seperti kepemimpinan, pengembangan, pengelolaan, dan manajemen kinerja. Dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan memastikan Perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas. Dengan pemanfaatan manajemen SDM yang tepat, suatu perusahaan dapat menghadapi tantangan dan peluang bisnis dengan lebih baik, meningkatkan daya saing, dan mencapai keberhasilan dalam jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, M. A. (2023). Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Loyalitas Nasabah Bank. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 7(1), 15–25. <https://doi.org/10.56858/jmpkn.v7i1.167>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Arqy Ahmadi, M. (2023). Program Penguatan Budaya Organisasi Islami Pada Unit Kegiatan Mahasiswa (Ukm) Pramuka Universitas Muhammadiyah Surakarta. *MUJAHADA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 1–7. <https://doi.org/10.54396/mjd.v1i2.1060>
- Budianto, Vitria, A., & Yulianti, F. (2020). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru. *Jurnal Penelitian*.

<http://eprints.uniska-bjm.ac.id/1372/>

- Hatidah Hatidah, & Agung Indriansyah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Jelang Ramadhan, & Reyhan Alif Rachmadsyah. (2023). Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 3(1), 11–18. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v3i1.2472>
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, R. A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(7), 52–69. <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>
- Mustiadi, M., Muawanah, U., & Farhan, D. (2023). Kualitas Sdm, Motivasi, Disiplin, Kompensasi, Dan Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sambelia. *SOSIO EDUKASI Jurnal Studi Masyarakat Dan Pendidikan*, 7(1), 21–31. <https://doi.org/10.29408/sosedu.v7i1.24134>
- Puspitasari, V. D., Taufik, M., & Lukiana, N. (2022). Pengaruh Integritas, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AKTUAL*, 5(1), 1–15.
- Ridwan, M. F., & Suprpto, E. (2020). PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH (Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Depok, Kantor Cabang Pancoran, dan Kantor Cabang Panglima Polim). *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2(2), 3–27. <https://doi.org/10.46899/jeps.v2i2.145>
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Setiawan, Y. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 127. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.55179>
- Sivanissa, N., & Azizah, H. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 114–120.
- Sujiyanto. (2017). Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Pegawai. *Jimmu*, II(2). <http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jimmu/article/view/991>
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(1), 93–112. <https://media.neliti.com/media/publications/115677-ID-analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi.pdf>
- Syahtana Rizqi, D., & Raudita Andra Nabila. (2022). Determinasi Kinerja Karyawan: Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja (Literatur Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 500–508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1113>
- Tairas, M. J. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Integritas Sebagai Variabel Moderasi Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio

Republik Indonesia (Lpp Rri) Manado the Influence of Motivation and Work Ability on Employee Performance With Integrity As a Moderation Variable At Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (Lpp Rri) Manado. *Taroreh 136 Jurnal EMBA*, 12(2), 136–147.

- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Wulandhari, D. A., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Literature Review: Pengaruh Integritas, Obyektivitas Dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Hasil Audit Internal. *Jurnal Economina*, 2(6), 1258–1268. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.595>
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>