

**Pengaruh Kinerja Sumber Daya Manusia Terhadap Kredibilitas Perusahaan:
Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis**
*The Effect Of Human Resource Performance On Company Credibility: A Systemic
Literature Review*

Muhammad Amirul Huda^{1*} Riyan Sisiawan Putra²

^{1,2*} Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Teknologi Digital,
Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

*¹Email: muhammadamirul066.mj17@student.unusa.ac.id

Abstrak

Dewasa ini banyak sekali hal-hal yang perlu diperhatikan guna sesuai dengan yang diharapkan. Dalam bidang manajemen sendiri pun tidak selalu membahas mengenai hitungan tetapi juga membahas soal sistem serta sumber daya manusianya. Dalam sebuah perusahaan, di mana sumber daya manusia (SDM) bisa berkembang serta ikut serta dalam mengembang perusahaan agar memiliki citra yang baik di masyarakat. Hal inilah yang kemudian menjadikan sebuah perusahaan lebih selektif lagi dalam proses perekrutan karyawan maupun tenaga ahli dalam bidangnya untuk dapat bekerja dalam perusahaan tersebut. Karena sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan lebih memudahkan sebuah perusahaan untuk berkembang dan memudahkan SDM tersebut untuk berkembang dan maju dalam perusahaan tersebut. Makalah ini menerangkan analisis deskriptif dan analisis konten dengan mengkaji 100 sumber jurnal yang dianalisis secara terstruktur manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Dari beberapa jurnal yang sudah dianalisis sebelumnya menunjukkan hasil bahwa tingkat SDM yang berkualitas ini sangat memengaruhi kinerja dari sebuah perusahaan itu sendiri. Dalam analisis ini juga, sebuah perusahaan yang baik dan memiliki citra yang bagus baik bagi masyarakat maupun bagi para karyawannya ini dapat memicu SDM di dalamnya untuk bekerja lebih profesional lagi dalam bidangnya. Selain itu, makalah ini berisi analisis jurnal terdahulu yang mana dalam setiap pembahasan dari isi jurnal tersebut terdapat beberapa dalam proses penulisan yang dirasa kurang dan juga pembahasan yang kurang teliti. Diharapkan ke depannya untuk peneliti dengan topik serupa agar lebih banyak lagi menggali informasi dan juga literatur guna memudahkan dalam proses pembuatan hasil penelitian.

Kata Kunci: Manajemen, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Perusahaan, Kredibilitas

Abstract

There are many things that need to be considered in order to be as expected. In the field of management itself, it does not always discuss the calculation but also discusses the system and human resources. In a company, where human resources (HR) can develop and participate in developing the company so that it has a good image in the community. This then makes a company more selective in the process of recruiting employees and experts in their fields to be able to work in the company. Because quality human resources (HR) will make it easier for a company to develop and make it easier for these HR to develop and advance within the company. This paper describes descriptive analysis and content analysis by examining 100 journal sources that are analyzed in a structured manner in human resource management in a company. From several journals that have been analyzed previously, the results show that the level of quality HR greatly affects the performance of a company itself. In this analysis, a good company and has a good image both for the community and for its employees can trigger the HR in it to work more professionally in their fields. In addition, this paper contains an analysis of previous journals where in each discussion of the contents of the journal there are several in the writing process that are felt to be lacking and also the discussion is less thorough. It is hoped that in the future researchers with similar topics will explore more information and literature to facilitate the process of making research results.

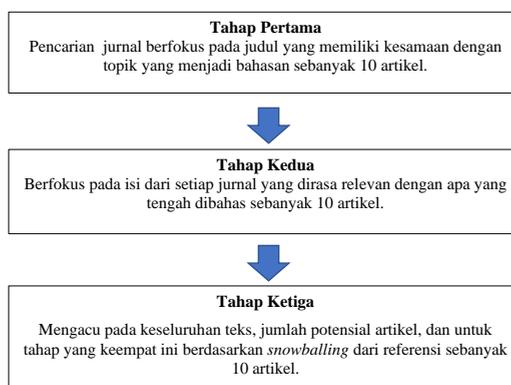
Keywords: Management, Employee Performance, Human Resources, Company, Credibility

PENDAHULUAN

Manajemen memainkan peran penting dalam membangun sumber daya manusia (SDM) yang luar biasa (Sunarsi, 2018). Posisi superior manusia dalam suatu organisasi dibandingkan dengan sumber daya lain seperti bahan, proses, uang, mesin, dan pasar mendorong para profesional untuk menawarkan teori ke bidang manajemen sumber daya manusia. Menurut H Simamora (2006), manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengembangan, pemanfaatan, dan pengamanan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mencakup pengelolaan aspek manusia dengan kapasitas penuh mereka untuk memperoleh sumber daya manusia yang mampu mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah subbidang ilmu manajemen yang berfokus pada salah satu aspek manajemen khususnya, yaitu manusia (human). Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam banyak jenis organisasi, termasuk pemerintah, bisnis, dan pendidikan. Akan lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya jika sumber daya manusianya dikelola dan dimanfaatkan secara efektif. HRM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah seperangkat tugas yang berhubungan dengan karyawan, dimulai dengan perencanaan, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi karyawan, remunerasi, dan PHK (Tampubolon, 2016). Sementara Noe dkk. (2011) mendefinisikan HRM sebagai kebijakan, prosedur, dan sistem yang berdampak pada sikap, perilaku, dan kinerja karyawan, definisi ini tidak sepenuhnya mencakup konsep tersebut. Menurut Noe, penelitian HRM memfokuskan penekanan yang lebih besar pada studi strategis yang melibatkan analisis dan desain pekerjaan, perencanaan dan perekrutan, seleksi personel, pelatihan dan pengembangan gaji, manajemen kinerja, dan hubungan karyawan/hubungan industrial. Dari banyaknya jurnal yang di analisis memiliki persamaan yang signifikan. Meski demikian, masih saja terdapat beberapa sumber yang kurang relevan atau bertentangan. Hal ini dapat dilihat dari masih ada beberapa jurnal yang topik bahasannya terlalu luas dan kurang terpusat. Selain itu, ada juga tantangan atau kendala di mana hal ini dapat mempengaruhi efektivitas SDM itu sendiri. Hal ini didukung dari hasil penelitian dari (Widiansyah & Sitasi, 2019) menggambarkan fungsi sumber daya manusia sebagai komponen produksi. Seperti elemen produksi lainnya, sumber daya manusia terbatas; dengan demikian, ekonomi sumber daya manusia berusaha menggambarkan bagaimana memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia dalam penciptaan komoditas dan jasa.

Studi ini menggunakan evaluasi literatur sistematis yang memungkinkan peneliti untuk menganalisis materi tertentu dan menyoroti kontribusi ke bidang yang membutuhkan penyelidikan di masa depan. Penulis memilih tinjauan pustaka sistematis menurut metodologi Trandfield, Denyer, dan Smart (2003) karena dapat diulang dan menawarkan struktur yang jelas untuk proses pemilihan pustaka. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada publikasi penelitian empiris dalam manajemen sumber daya manusia. Proses pemilihan literatur melibatkan beberapa tahapan seperti yang dijelaskan dalam Gambar 1. Dari setiap tahapan ini memiliki tujuan agar mempermudah dalam menambah maupun mengurangi jumlah artikel yang relevan sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya. Pada tahap pertama, pencarian jurnal berfokus pada judul yang memiliki kesamaan dengan topik yang menjadi bahasan. Selanjutnya pada tahap kedua berfokus pada isi dari setiap jurnal yang dirasa relevan dengan apa yang tengah dibahas sebanyak 10 artikel. Kemudian untuk tahap yang ketiga ini mengacu pada keseluruhan teks, jumlah potensial artikel, dan untuk tahap yang keempat ini berdasarkan snowballing dari referensi.

Gambar 1. Proses Seleksi Literatur



METODE

Metode penelitian dan pengembangan merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menghasilkan produk baru hasil penelitian dan selanjutnya akan digunakan dalam pengujian keefektifan penelitian. Dari banyaknya analisis jurnal yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, didapatkan kesimpulan yang menunjukkan hasil bahwa sebagian dari peneliti ada yang menggunakan metode kualitatif dan juga metode kuantitatif untuk mendapatkan analisis data atas penelitian yang dilakukannya. Selain itu juga terdapat peneliti yang menyebarkan angket survei serta melakukan wawancara dan olah data terkait dengan penelitian yang dibahasnya. Sementara studi lainnya menggunakan pengamatan secara langsung dalam memperoleh data untuk kajian penelitiannya.

Metode penelitian kualitatif sendiri merupakan penelitian yang pada umumnya digunakan untuk meneliti pada situasi dan kondisi objek yang alamiah serta peran peneliti adalah sebagai instrument inti. Tujuan penelitian kualitatif yaitu untuk memberikan pemaparan secara jelas sebuah peristiwa sedetail mungkin dan dengan cara pengumpulan data yang rinci. Ada beberapa poin yang perlu diperhatikan ketika hendak melakukan penelitian dengan metode ini yaitu antara lain perlu diketahui bahwa penelitian ini tidak terlalu focus terhadap nilai pengukuran variabelnya, penelitian ini tidak menggunakan metode atau terfokus pada statistik, Sedangkan metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian mengenai suatu peristiwa berdasarkan asumsi atau teori kemudian data yang didapatkan dalam penelitian disajikan dengan sebuah analisis berbentuk numerik atau angka. Lalu tujuan dari metode penelitian ini sendiri diantaranya digunakan untuk mengembangkan serta menggunakan berbagai model numerik matematis atau berbagai peristiwa yang terjadi di alam. Juga digunakan untuk menentukan suatu hubungan variable dalam sebuah populasi. Hal-hal yang perlu diperhatikan antara lain penelitian ini menggunakan cara berpikir yang rasional, kemudian logika yang digunakan merupakan logika dengan sifat yang subjektif, kesesuaian hasil penelitian perlu diperhatikan dalam pengumpulan dan pengolahan data penelitian.

Berbagai metode penelitian yang telah disebutkan sebelumnya dilakukan secara maksimal dan dianalisis secara rinci untuk kemudian data yang telah didapatkan diolah guna mencari jawaban dari pertanyaan atau masalah-masalah yang telah dikumpulkan. Selain itu metode-metode tersebut merupakan cara efektif dan juga sistematis yang sangat bermanfaat untuk Menyusun suatu teori, hipotesis, kesimpulan suatu data atau juga ilmu pengetahuan. Untuk bentuk dari metode-metode tersebut diatas antara lain survei, eksperimen, wawancara, observasi jurnal-jurnal. Observasi penelitian jurnal-jurnal inilah salah satu bentuk metode yang digunakan penulis dalam proses pengumpulan data dan pengolahan data agar efektif dan sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini pembahasan dilakukan dengan menggunakan dua analisis, yakni analisis deskriptif dan analisis konten. Bagian di mana penulis memberikan beberapa data deskriptif tentang pertumbuhan publikasi dalam bentuk banyak publikasi, negara tempat penelitian dilakukan, sejarah disiplin ilmu, jenis penelitian, metodologi yang digunakan, dan Sampel. Penelitian masih dilakukan pada analisis isi. Tinjauan pustaka sistematis (SR) adalah metode mensintesis bukti ilmiah untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu dengan cara yang transparan dan dapat direproduksi. Metode ini bertujuan untuk menggabungkan semua bukti yang diterbitkan pada topik dan mengevaluasi kualitas bukti ini. Tujuan utama dari pendekatan SR adalah untuk mengurangi risiko bias dan meningkatkan transparansi di setiap tahap proses peninjauan dengan mengandalkan metode eksplisit dan sistematis untuk mengurangi bias dalam pemilihan dan penyertaan studi, untuk menilai kualitas studi yang disertakan. studi, dan untuk meringkasnya secara objektif (Liberati et al., 2009, Petticrew, 2001). Analisis konten dilakukan dengan cara merumuskan pertanyaan tinjauan dan menetapkan kriteria untuk topik, metode, desain penelitian, dan kualitas metodologi penelitian yang akan ditinjau. Berikutnya adalah mencari studi terdahulu yang mencakup sumber seluas mungkin yang relevan dengan rumusan masalah yang penulis buat. Sumber referensi ini didapatkan melalui Scopus, register studi, repositori akademik untuk tesis, daftar referensi dan daftar kutipan dari artikel yang disertakan, buku, komunikasi dengan para ahli, dan mungkin mencari 'literatur abu-abu'. Selanjutnya adalah dengan menyaring studi-studi yang telah didapat dengan menyaring judul dan abstrak, serta pendahuluan dan kesimpulan. Tahap berikutnya yakni menganalisis data serta menyintesis informasi dari studi yang telah disertakan, dan menyajikan hasil. Akhirnya adalah menafsirkan hasil, ini

mencakup mempertimbangkan keterbatasan tinjauan, kekuatan bukti yang muncul, bagaimana pertanyaan penelitian dijawab, dan bidang apa untuk penelitian masa depan yang perlu untuk dikembangkan lebih lanjut.

Upaya terbaru untuk mendefinisikan konsep pengembangan sumber daya manusia (SDM) oleh akademisi, peneliti dan praktisi terbukti membuat frustrasi, sulit dipahami dan membingungkan. Hal ini menunjukkan bahwa HRD belum menetapkan identitas konseptual atau teoritis yang berbeda. Proses mendefinisikan HRD digagalkan oleh kurangnya batasan dan parameter, ketidakjelasan tercipta melalui kurangnya kedalaman bukti empiris dari beberapa aspek konseptual HRD, misalnya HRD strategis, organisasi pembelajaran dan manajemen pengetahuan. Kebingungan juga muncul atas 'filsafat', 'tujuan', 'lokasi' dan 'bahasa' HRD. Hal ini semakin diperumit oleh perspektif epistemologis dan ontologis dari masing-masing pemangku kepentingan dan komentator di arena HRD. Semua penelitian, pada tingkat yang berbeda-beda, terikat pada kerangka teoretis tertentu dan pada kumpulan pengetahuan umum. Ini, pada gilirannya, adalah produk dari interaksi yang kompleks dari argumen filosofis sehingga, 'komplikasi' yang dicatat beberapa peneliti sangat alami tetapi membuat tugas menganalisis 'makna' HRD lebih sulit. Tak pelak hal ini menarik kita ke dalam ranah filsafat. Dalam mengkaji literatur seputar makna dan pemahaman HRD, terlihat sejumlah dimensi yang mempengaruhi munculnya ciri yang hampir mirip bunglon. Dalam total 60 penelitian terdahulu membahas sumber daya manusia sebagai aspek penting dalam sebuah perusahaan, namun dalam kajian ini menurut penulis sendiri masih belum benar-benar menjelaskan makna sumber daya manusia yang jelas dan gamblang. Apalagi aspek kemanusiaan itu sendiri masih banyak perbedaan pada setiap penelitian dan sangat umum.

Seperti penjelasan (Knowles et al., 2000) berpendapat, 'filsafat adalah pemeriksaan sistematis dari asumsi yang mendasari tindakan'. Oleh karena itu, untuk memahami tindakan, dalam hal ini kegiatan HRD, perlu untuk terlibat dengan filosofi HRD untuk memperjelas alasan-alasan yang mendasari perspektif bersaing. Mereka mengedepankan tiga elemen interaktif dari kerangka filosofis HRD. Ini adalah sebagai berikut: pertama, ontologi (bagaimana kita melihat dunia kita); kedua, epistemologi (bagaimana kita berpikir tentang dunia kita); dan, ketiga, aksiologi (nilai-nilai yang menentukan bagaimana kita harus dan sebenarnya bertindak dalam penelitian dan praktik). Hubungan dinamis dari ketiga elemen ini akan mempengaruhi pemahaman dan ekspresi individu HRD. Oleh karena itu, sangat berguna dan tepat untuk membahas isu-isu filosofis dalam upaya memahami HRD karena hal ini mendukung pandangan yang diungkapkan oleh Swanson et al. (2000): 'interpretasi teks dan kritik terhadap kebijaksanaan umum yang sering diterima begitu saja'. Bagaimanapun, pendekatan ini akan membantu para peneliti untuk mengamati korelasi antara SDM dan kredibilitas perusahaan. Dalam studi literatur ini, penulis mengamati bahwa kajian tentang keterkaitan antara sumber daya manusia dengan kredibilitas perusahaan tidak benar-benar dibahas secara jelas. Dalam beberapa penelitian, seolah-olah kajian ini terpisah dengan faktor sumber daya manusia. Agaknya penelitian ini memang masih belum banyak dilakukan secara khusus dan mendalam. Menariknya terdapat satu penelitian yang membahas tentang teori perilaku terencana dalam struktur sumber daya manusia. Manajemen sering ditafsirkan sebagai ilmu, seperangkat praktik terbaik, dan profesi. Karena manajemen dianggap sebagai bidang pengetahuan yang sistematis, manajemen berusaha untuk memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan bagaimana sistem kerja sama ini dapat dibuat lebih bermanfaat bagi umat manusia. Inilah sebabnya mengapa Luther Gulick menyebut manajemen sebagai "ilmu". Selain pertimbangan lain seperti uang, sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aspek yang paling signifikan dari sebuah perusahaan (Suprihanto & Putri, 2021). Aspek penting lainnya termasuk pemasaran dan teknologi. Sebagai salah satu tanggung jawab yang diemban oleh organisasi dan dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia, SDM merupakan salah satu departemen yang harus dikelola secara efektif guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas (SDM) organisasi secara keseluruhan. Istilah "manajemen sumber daya manusia", yang juga sering disebut sebagai "manajemen orang" oleh penulis, dapat memiliki banyak arti tergantung pada konteksnya.

Nilai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi lebih diakui secara luas, dan sebagai hasilnya, orang semakin dilihat sebagai satu-satunya aset paling penting di antara berbagai sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi (Harras & Sugiarti, 2020). Karena nilai orang dalam suatu organisasi jauh melebihi nilai sumber daya lain seperti bahan, proses, uang, peralatan, dan pasar,

spesialis materi pelajaran didorong untuk memberikan teori mengenai manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, talenta yang dimiliki oleh seorang manajer perlu ditingkatkan lebih lanjut, dan cara terbaik untuk melakukannya adalah melalui pelatihan dan penilaian. Karena manajemen sering dipandang sebagai suatu bentuk seni, seorang manajer harus terbiasa dan mahir dalam seni memimpin, yang terkait erat dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat digunakan dalam berbagai pengaturan dan keadaan. Sejauh mana sesuatu itu baik atau buruk, serta tingkat atau derajatnya, disebut kualitasnya. Sumber daya yang berasal dari manusia dikenal dengan istilah “sumber daya manusia”. Yang dimaksud dengan “sumber daya manusia yang berkualitas” adalah sumber daya manusia yang mampu berpikir kritis dan selalu mengantisipasi tuntutan masa depan, memiliki sikap positif, berperilaku terpuji, dan berwawasan luas, serta memiliki kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan di berbagai bidang dan sektor pembangunan. Untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, individu atau kelompok individu harus memiliki kapasitas untuk mengembangkan sesuatu yang baru, yang harus positif, memperluas wawasan dan pengetahuannya, serta mampu menemukan solusi dari suatu masalah. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia tidak hanya harus memiliki nilai yang sebanding, tetapi juga nilai kompetitif, inovasi, dan tingkat energi yang tinggi. Selain itu, untuk membantu individu dalam memperoleh pengetahuan seperti keterampilan dan wawasan, atribut fisik seperti daya tahan dan stamina diperlukan. Tak perlu dikatakan lagi bahwa untuk menjadi sesuatu yang dianggap sebagai sumber daya manusia yang berkualitas, perlu didukung oleh sikap, etika, dan moral yang tinggi dan sesuai.

Penilaian kinerja formal adalah praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) yang telah menarik banyak perhatian baik dari praktisi maupun cendekiawan (Fletcher, 2001) Ketertarikan dalam penerapan sistem penilaian kinerja formal berasal dari fakta bahwa praktik tersebut dapat menyelesaikan berbagai macam fungsi. Fungsi-fungsi ini dapat mencakup pemantauan karyawan, komunikasi nilai dan tujuan organisasi kepada pekerja, evaluasi strategi perekrutan dan pelatihan, dan validasi praktik HRM lainnya (Baron dan Kreps, 1999). Selain itu, desain sistem penilaian kinerja rumit karena melibatkan banyak dimensi dan karena berbagai kepentingan dalam hasil evaluasi di antara agen yang berbeda. Akibatnya, penelitian tentang masalah ini luas dan berfokus pada berbagai aspek (Levy dan Williams, 2004). Salah satu topik yang menarik perhatian peneliti di bidang evaluasi kinerja adalah pengaruh konteks organisasional terhadap penerapan sistem formal penilaian kinerja (Murphy dan Cleveland, 1991). Secara khusus, studi terbaru telah meneliti hubungan antara fitur pembentukan dan penerapan penilaian kinerja formal (Bayo-Moriones Jose Enrique Galdon-Sanchez Sara Martinez-de-Morentin, 2011). Namun, pekerjaan empiris tentang masalah ini masih langka, dan masih banyak yang harus dipelajari tentang bagaimana keputusan untuk menerapkan penilaian kinerja formal diambil oleh pemberi kerja. Tujuannya di sini adalah untuk melengkapi penelitian empiris ini dan menguji pengaruh fitur-fitur organisasional terhadap penggunaan sistem penilaian kinerja formal, dengan fokus pada dimensi berbeda yang menjadi ciri sistem semacam itu. Bahwa sejatinya apakah memang benar-benar kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh pada kredibilitas perusahaan. 20 penelitian telah berhasil menunjukkan bahwa sumber daya manusia memang sangat mempengaruhi perusahaan. Lebih dari itu, penelitian lebih mencakup pada dampak manajemen sumber daya manusia yang bertanggungjawab secara sosial terhadap legitimasi organisasi/perusahaan. Menurut (Effendi, 2021) Faktor penentu SDM terhadap kredibilitas perusahaan adalah: Kinerja digambarkan sebagai upaya gabungan dengan kemampuan untuk berusaha, yang didukung oleh kebijakan perusahaan, untuk mencapai tujuan tertentu. Kemampuan, motivasi, dan peluang adalah tiga komponen yang menentukan tingkat kinerja seseorang. Ada tiga faktor utama yang menentukan hasil kerja mereka, dan mereka adalah sebagai berikut:

1. Kesiediaan untuk melakukan: jika karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi dengan tingkat kemauan kinerja akan tinggi dan determinan pekerjaan akan sesuai dengan standar.
2. Kapasitas untuk melakukan: jika kemampuan kualifikasi dasar performa dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas tertentu adalah dimiliki oleh karyawan tingkat kinerja akan kesiediaan untuk melakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan dan sebaliknya.
3. Kesempatan untuk melakukan: keadaan yang menguntungkan dan kesempatan untuk melakukan tugas-tugas yang menantang yang performa kerja lebih berkontribusi terhadap pencapaian kapasitas untuk kesempatan misi dan tujuan organisasi dapat menjadi alasan untuk melakukan untuk melakukan memiliki kinerja yang lebih efektif dari karyawan.

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia, juga dikenal sebagai staf, yang mampu melakukan pekerjaan terbaik mereka untuk mencapai standar yang ditetapkan (Sinambela, 2021) Sumber daya manusia yang kuat akan menjadi aset yang sangat diperlukan bagi perkembangan perusahaan di masa depan. Sebaliknya, jika kualitas sumber daya manusia saya buruk, itu akan berdampak pada seluruh perusahaan. Perluasan gaya hidup ini sebagai akibat dari media sosial memiliki konsekuensi bagi organisasi, terutama dalam hal pengembangan produktivitas organisasi. Selain dari itu, semakin banyak, organisasi memahami bahwa sistem manajemen mereka harus dibawa ke abad ke-21 jika mereka akan menjadi kompetitif di pasar saat ini. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem sebelumnya, seperti penilaian tahunan, sudah ketinggalan zaman dan bahkan dapat berfungsi untuk mengurangi keterlibatan dan motivasi karyawan. Mengingat hal ini, lebih banyak perusahaan beralih ke manajemen kinerja daripada sebelumnya. Pendekatan dinamis dan strategis untuk mengembangkan peningkatan kinerja pada karyawan ini semakin berkembang di perusahaan besar dan kecil, termasuk banyak Fortune 500 dan organisasi terkemuka di industri. Manajemen kinerja adalah strategi strategis yang bertujuan untuk menghasilkan dan mempertahankan keuntungan dalam kinerja karyawan, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan efektivitas perusahaan. Manajer dapat menumbuhkan suasana di tempat kerja yang kondusif bagi keberhasilan tim mereka dan organisasi secara keseluruhan jika mereka menempatkan penekanan pada pertumbuhan profesional anggota staf mereka dan berusaha untuk mencocokkan tujuan bisnis dengan tujuan tim mereka dan diri. Menurut salah satu definisi manajemen kinerja, organisasi menetapkan sistem untuk memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja individu yang bekerja di dalam organisasi itu.

Studi menunjukkan bahwa karyawan melakukan yang terbaik dengan umpan balik setiap bulan atau triwulanan, dengan check-in reguler berfungsi sebagai zona untuk memecahkan masalah, menyesuaikan tujuan seperlunya, dan untuk menyegarkan fokus mereka pada tujuan. Bahkan, perusahaan di mana karyawan bertemu untuk meninjau tujuan triwulanan atau lebih sering hampir 50% lebih mungkin untuk memiliki kinerja keuangan di atas rata-rata. Ketika disurvei, karyawan memiliki beberapa perasaan negatif tentang sistem penilaian tahunan:

- a. 62% karyawan merasa bahwa tinjauan kinerja mereka tidak lengkap
- b. 48% tidak merasa nyaman mengangkat masalah dengan manajer mereka di antara ulasan kinerja
- c. 61% merasa bahwa prosesnya sudah ketinggalan zaman
- d. 74% merasa bahwa mereka akan lebih efektif dengan umpan balik yang lebih sering
- e. 68% eksekutif tidak belajar tentang masalah karyawan sampai tinjauan kinerja

Semua ini menambah banyak peluang yang terlewatkan untuk memecahkan masalah dan meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan. Ketika keterlibatan karyawan meningkat, sembilan indikator kinerja utama menunjukkan hasil yang sukses. Ketidakhadiran, pergantian, penyusutan, insiden keselamatan, insiden keselamatan pasien dan cacat kualitas berkurang setidaknya 25%, dan sering kali lebih, di seluruh papan. Pengalaman pelanggan, produktivitas, dan profitabilitas semuanya menunjukkan hasil positif. Studi ini, oleh Gallup, dilakukan di berbagai industri, menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan faktor penting, tidak peduli industrinya. Tujuan dari manajemen kinerja adalah untuk memberikan manajer dan karyawan sistem yang jelas dan konsisten di mana untuk bekerja yang, pada gilirannya, akan menyebabkan peningkatan produktivitas. Sistem ini menunjukkan kepada karyawan jalur menuju kesuksesan, memungkinkan pengukuran kinerja ditambah dengan umpan balik dan menawarkan peluang pelatihan dan pengembangan. Manajemen kinerja memungkinkan manajemen untuk memahami apa yang dilakukan karyawan mereka dan melacak kemajuan pada tujuan perusahaan sambil memberikan umpan balik yang konsisten. Ada lima tujuan utama manajemen kinerja:

- a. Mengembangkan definisi peran, harapan, dan tujuan yang jelas
- b. Meningkatkan keterlibatan karyawan
- c. Mengembangkan kepemimpinan manajerial dan keterampilan pembinaan
- d. Meningkatkan produktivitas melalui peningkatan kinerja
- e. Mengembangkan program penghargaan kinerja yang memberi insentif pada pencapaian

SIMPULAN

Penelitian ini menggunakan tinjauan literatur secara sistematis untuk menerangkan dan mendalami manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, berkaitan dengan kredibilitas perusahaan dalam pasar dunia. Dalam analisis deskriptif penulis memperoleh beragam kajian yang mencakup banyak variabel di negara yang berbeda-beda. Penelitian banyak dilakukan di Indonesia, Meksiko, Malaysia, Negara Eropa, dan Amerika Serikat, namun dalam sebagian penelitian tidak jelas menentukan wilayah negara mana yang dijadikan objek penelitian. Namun dalam sebagian penelitian, kajiannya lebih ke perusahaan di banyak negara dalam satu penelitian. Studi tentang sumber daya manusia banyak menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif secara bersamaan, ini mengungkapkan data-data yang diperlukan untuk mengukur sejauh mana kinerja sumber daya manusia berpengaruh terhadap kredibilitas perusahaan. Konsep manajemen dan sumber daya manusia dipecah dan dibahas secara rinci dalam analisis isi. Selanjutnya, indikator dan determinan sumber daya manusia terbukti berdampak pada kontribusi yang diberikan SDM kepada perusahaan, dan sebaliknya. Selain itu, ini menggambarkan bagaimana sistem manajemen kinerja perusahaan harus memperhitungkan pengelolaan sumber daya manusianya. Baik interpretasi hasil analisis data, yang mungkin dianggap subjektif, maupun konsentrasi materi yang kurang terfokus pada satu tema masalah, dianggap sebagai keterbatasan penelitian ini. Namun penulis tetap berharap bahwa artikel ini tetap dapat dijadikan rujukan untuk melakukan penelitian berikutnya. Peneliti merekomendasikan untuk melanjutkan penelitian dalam aspek sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan kontribusinya terhadap sebuah perusahaan, diikuti dengan bukti empiris yang banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Bayo-Moriones Jose Enrique Galdon-Sanchez Sara Martinez-de-Morentin, A. (2011). *Performance Appraisal: Dimensions and Determinants*.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/SAJIEM.V2I1.40>
- Fletcher, C. (2001). Performance appraisal and management: The developing research agenda. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 473–487. <https://doi.org/10.1348/096317901167488>
- Harras, H., & Sugiarti, E. (2020). *KAJIAN MANAJEMEN SDM UNTUK MAHASISWA*.
- Knowles, M. S., Iii, E. F. H., & Swanson, R. A. (2000). *The Adult Learning “the Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development.”* https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65571919/RANGKUMAN_PERSENTASI_BUKU_MALCOLM.S_KNOWLES-with-cover-page-v2.pdf?
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk ... - Lijan Poltak Sinambela - Google Buku*. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=_AUIEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR19&dq=Organisasi+membutuhkan+sumber+daya+manusia,+juga+dikenal+sebagai+staf,+yang+mampu+melakukan+pekerjaan+terbaik+mereka+untuk+mencapai+standar+yang+ditetapkan&ots=8z0OLQemUg&sig=uRPc8pqqXjsrXz-aWk0WBkVHRNc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Sunarsi, D. (2018). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK & KARAKTERISRIK SISTEM PENDUKUNGNYA : SEBUAH TINJAUAN. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178–194. <https://doi.org/10.54783/MEA.V2I3.461>
- Suprihanto, J. ., & Putri, L. P. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA - John Suprihanto , Lana Prihanti Putri - Google Buku*. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=qXVQEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA173&dq=Selain+pertimbangan+lain+seperti+uang,+sumber+daya+manusia+\(SDM\)](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=qXVQEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA173&dq=Selain+pertimbangan+lain+seperti+uang,+sumber+daya+manusia+(SDM))
- Tampubolon, H. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. <http://repo.uki.ac.id>
- Widiansyah, A., & Sitasi, C. (2019). PENGENDALIAN MUTU: IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, OPTIMALISASI FUNGSI PENGENDALIAN DALAM DUNIA PENDIDIKAN. *Cakrawala : Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 19(1), 21–26.

<https://doi.org/10.31294/JC.V19I1.4916>