Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen
Vol.3, No.1 Januari 2024
e-ISSN: 2962-0813; p-ISSN: 2964-5328, Hal 45-51
DOI: https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i1.1963

Literature Review Factors Affecting Employee Performance As Human Resources

Rosa Indah Parawansah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang
Korespondensi penulis: rosa.indah.2304138@students.um.ac.id

Sudarmiatin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang
E-mail: sudarmiatin.fe@um.ac.id

Alamat: Jl. Semarang No.5, Sumbersaei, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65145

Abstract. *This study presents a review of the factors that can affect employee performance as human resources, this study has the aim of building hypotheses to be used in further research. Previous studies or research, which are relevant, are necessary and important in a reset or scientific article. Human resources are productive individuals who work as the driving force of an organization, both in institutions and companies that have functions as assets so that they must be trained and developed their abilities. There is no organization or company that does not need human resources, all of which are needed to achieve organizational goals. Not only that, this section also has the obligation and responsibility to develop the organization by applying all organizational values and culture. At the same time, the results of the hypothesis; 1. Motivation affects employee performance 2. Career development affects employee performance 3. Human Resource Planning can affect employee performance 4. The work environment can affect employee performance 5. Leadership style has an influence on employee performance. This research is a literature review raised from various previous studies (previous research) in order to serve as reference material for further studies in the human resources field.*

Keywords: *Performance, Employee, Human Resources*

Abstrak. Kajian ini menyajikan review terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia, kajian ini memepunyai tujuan untuk membangun hipotesis untuk digunakan di penelitian selanjutnya. Kajian atau riset terdahulu, yang relevan perlu dan penting dalam suatu reset ataupun artikel ilmiah. Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Tidak ada organisasi atau Perusahaan yang tidak memerlukan SDM, Semua itu diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya itu, bagian ini juga memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk mengembangkan organisasi dengan menerapkan seluruh nilai dan budaya organisasi. Pada saat yang sama, hasil hipotesis ; 1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Perencanaa Sumber Daya Manusia dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan 5. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Riset ini adalah suatu kajian literatur yang diangkat dari berbagai penelitian sebelumnya (penelitian terdahulu) guna untuk dijadikan bahan referensi untuk kajian selanjutnya dilingkup sumber daya manusia.

Kata kunci: Kinerja, Karyawan, Sumber Saya Manusia

Received November 27, 2023; Accepted Desember 10, 2023; Published Januari 26, 2024
*Rosa Indah Parawansah, rosa.indah.2304138@students.um.ac.id

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Eri, 2019) Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia di Era globalisasi saat ini sangat penting bagi organisasi karena merupakan bagian dari keberhasilan para pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan, serta mengawasi para pegawai, pekerja maupun pegawai dalam bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh suatu organisasi sehingga produktivitas dan kinerjanya dapat lebih meningkat. Departemen sumber daya manusia (SDM) adalah bagian yang mengelola SDM dan memberikan pengetahuan tentang organisasi, peralatan yang diperlukan, pelatihan, layanan administrasi, konseling, nasihat hukum, pengawasan, dan manajemen bakat. Semua itu diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya itu, bagian ini juga memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk mengembangkan organisasi dengan menerapkan seluruh nilai dan budaya organisasi. Pada saat yang sama, pastikan bahwa organisasi memiliki tim yang sangat baik dan stabil serta memahami pemberdayaan pegawai.(Hesmin & Nurung, 2021)

Hasil kegiatan yang diraih individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dangan kinerja(Manik & Bancin, 2022). Penyelesaian tugas dan tanggungajawab oleh komunitas individu dalam suatu industri dapat juga disebut dengan kinerja. Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena dengan adanya kinerja akan menentukan sebuah efektifitas dari sebuah organisasi yang sedang berjalan. Tujuan-tujuan yang ada didalam organisasi akan dicapai melalui kinerja yang terbilang baik dari para pegawai yang ada. Namun sebaliknya sebuah organisasi akan mengalami sebuah kendala, penurunan ataupun hambatan dalam mencapai suatu tujuan yang di sudah disusun hal itu akan terjadi apabila kinerja karyawan tidak berjalan dengan efektif, maka produktivitas karyawan sangat mempengaruhi produktivitas Perusahaan atau organisasi, maka dari itu perusahaan wajib mengetahui berbagai unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1: Penelitian Terdahulu

No	Judul	Author dan tahun	Metode	Hasil penelitian
1	Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interverning (Studi Kasus pada DP3A Kota Parepare)	Ananda Febriani Usbal, Muhammad Hidayat, Fatmasari - 2022	kualitatif dan kajian pustaka	Secara individual motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi maupun kepuasan bekerja memberi pengaruh positif dan penting kepada kinerja karyawan; secara individual, motivasi, gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi berakibat positif ataupun penting ke kepuasan kerja; motivasi, gaya kepemimpinan maupun budaya organsiasi berakibat positif dan krusial secara individual pada kinerja melalui kepuasan kerja yang menjadi variabel intervening karyawan (Studi Kasus DP3A Kota Parepare).
2	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar	Nur Wahidin Yasin, Abdul Rahman Abdi, Surianto-2022	Kuantatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai
3	Pengaruh kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening (studi pada PT. Karyawan Sampurna Kuningan Puwana di Kabupaten Pati)	Ika Nur Cahyaningrum, Agung Budiatmo – 2019	Kualitatif dan Kuantitatif (gaungan) IBM SPSS versi 21.0	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebagai variabel intervening penuh dan dapat memediasi pengaruh lingkungan

				kerja terhadap kinerja sebagai variabel intervening parsial.
4	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka	Natalia Susanto - 2019	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode pada artikel ini menggunakan studi pustaka (library research) yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Pengumpulan data dengan cara mencari sumber dan merkontruksi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan riset-riset yang sudah ada. Hasilnya bahwa desain penelitian yang temuan-temuannya tidak didapatkan melalui prosedur statistik atau dalam bentuk hitungan, melainkan bertujuan mengungkapkan fenomena secara holistik-kontekstual dengan pengumpulan data dari latar/ setting alamiah dan memanfaatkan peneliti sebagai instrument kunci. Bahan pustaka yang didapat dari berbagai referensi tersebut dianalisis secara kritis dan harus mendalam agar dapat mendukung proposisi dan gagasannya (Adlini et al., 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Penelitian (Febriani et al., 2022), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja berdampak positif dan signifikan bagi kinerja karyawan, memberikan motivasi kepada karyawan akan membuat karyawan terdorong untuk lebih giat lagi dalam bekerja, karyawan perlu dimotivasi untuk menjalani penghargaan, perhatian dan membantu bawahan secara khusus menjelaskan pelaksanaan tugas pekerjaannya dengan lebih baik sehingga akan meningktakan kinerja, dalam sebuah organisasi atau perusahaan gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada didalam lingkup perusahaan atau organisasi dapat dikatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik kinerja pegawai, komunikasi

merupakan faktor yang penting karena mendukung tumbuhnya kekuatan budaya organisasi. Dengan komunikasi yang baik akan mengatasi perbedaan yang ada antara individu, atasan dan kelompok efektivitas komunikasi tidak luput dari konflik antar individu yang terjadi di dalam perusahaan. Namun, konflik yang bersifat positif dan dalam batas wajar harus dikelola dengan lebih baik. Pemimpin dalam hal ini harus menciptakan kegiatan yang menyenangkan untuk menjalin hubungan, mengurangi konflik antar umat, dan meningkatkan keterbukaan serta menciptakan kerjasama yang baik. Kajian (Febriani et al., 2022) memperoleh hasil bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

(Yasin et al., 2021) memaparkan Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Memiliki dampak yang signifkan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan memiliki ciri transformasional yakni pemimpin memiliki sikap banyak mengarahkan dan memberikan dukungan kepada bawahannya untuk menyadari pentingnya hasil kerja untuk kepentingan organisasi. Pemimpin juga memiliki gaya kharismatik yang bersedia menjelaskan apa keputusan dan kebijakan yang diambilnya. Dengan kedua gaya kepemimpinan tersebut mampu memengaruhi peningkatan kinerja pegawai karena dapat melihat keberhasilan dalam hubungan pegawai dengan pimpinan mereka. maka dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan maka berpeluang meningkatkan Kinerja pegawai. Budaya organisasi mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bekerja pada setiap pegawai sehingga kinerja satuan kerja dapat meningkat. Artinya semakin baik Budaya Organisasi maka semakin baik juga Kinerja pegawai. Sebaliknya bila Budaya Organisasi semakin kurang baik maka Kinerja pegawai akan menurun. Aspek utama yang mendorong tingginya motivasi pegawai yaitu adanya kerja sama tim dan komunikasi yang berjalan baik antara pegawai dengan pegawai yang lain bahkan antara pegawai dengan pimpinan sehingga memengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Untuk mencapai keberhasilan ini, seorang karyawan menerima pengaruh internal dan eksternal. Salah satu pengaruh tersebut adalah motivasi. Motivasi kerja seorang pegawai akan mendorongnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan tertentu. Penelitian (Yasin et al., 2021) ini memperoleh hasil bahwa Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Memiliki dampak yang signifkan terhadap kinerja karyawan hal ini serupa dengan penelitian dari (Febriani et al., 2022)

Menurut Penelitian (Ayu Wisudayanti & I Ketut Mustika, 2021) Kompensasi, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberian Kompensasi berupa tunjangan perusahaan secara tepat sasaran sesuai dengan posisi kerja dan masa kerja karyawan, seringnya pimpinan memberikan pujian pada saat karyawan mencapai suatu prestasi kerja sebagai bentuk apresiasi, dan kebijakan pemberian cuti yang sesuai dengan peraturan pemerintah dengan prosedur yang mudah akan meningkatkan kinerja karyawan, semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan Sehingga, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan terlebih dahulu mempengaruhi kepuasan kerja.

Selain Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja. Disiplin kerja juga dapat meningkatkan kinerja, disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, kinerja merupakan modal pertama untuk meningkatkan kinerja, inikator tertinggi adalah keefektifan waktu. Hal ini menunjukkan kepuasan karyawan terhadap arahan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, indikator kepuasan kerja yang dinilai paling rendah adalah kepatuhan terhadap peraturan, hal ini sangat dibutuhkan demi meningkatkan kinerja (Erni et al., 2022)

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah memaparkan hasil dari kajian diatas, maka setelah melihat rumusan dari artikel yang ditinjau dari hasil serta pembahasan yang telah dikaji atau dibahas pada artikel ini dapat disimpulkan berdasarkan untuk penelitian dimasa yang akan datang atau penelitian selanjutnya bisa mengnggunakan hipotesiss sebagai berikut 1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Perencanaa Sumber Daya Manusia dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan 5. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa masih sangat banyak fakto-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dari seluruh sudut dan semua organisasi ataupun Perusahaan selain faktor yang telah dipaparkan diatas, maka dari itu masih perlu untuk melakukan kajian lebih lanjut untuk menambah ataupun melengkapi fakto-faktor lain atau hal apa sajakah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, *6*(1), 974–980. https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394

Ayu Wisudayanti, & I Ketut Mustika. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Applied Management Studies*, *2*(2), 146–162. https://doi.org/10.51713/jamms.v2i2.40

Eri, S. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1*. *2*, 952–962.

Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *4*, *No 1*(1), 71–81. https://doi.org/10.35760/eb.2018.v23i1.1809

Febriani, A. G., Hidayat, M., Pascasarjana Magister manajemen, P., & Nobel Indonesia Makassar, S. (2022). Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Dp3a Kota Parepare). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, *3*(2), 396–410.

Hesmin, & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PARDEDE INTERNASIONAL MEDAN. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*, *11*(1), 187. https://doi.org/10.46930/global.v11i1.1602

Yasin, N. W., Abdi, A. R., & Surianto, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar. *Nobel Management Review*, *2*(3), 418–431. https://doi.org/10.37476/nmar.v2i3.2392