

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA

Hadhriyatul Amni Ali¹, Rasyidin Tobri², Hafidah Dinatul Latifah³, Abhanda Amra⁴
^{1, 2, 3, 4}UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No.137, Tanah Datar, Sumatera Barat, Indonesia
Email: hadriyatulamniialyy@gmail.com

Article History

Received: 04-06-2024

Revision: 11-06-2024

Accepted: 14-06-2024

Published: 16-06-2024

Abstract. Work motivation is an important factor in improving employee performance and achieving organizational goals. Human Resource Management (HRM) plays a crucial role in motivating employees through various strategies and policies. The method used in this study is a type of qualitative research. The data sources obtained in this study are from the results of library research from various sources. The main source of data for this research is the results of research published on google scholar. Data analysis was carried out qualitatively with the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawn. The results of this study are obtained how the role of human resource management in increasing work motivation, effective human resource management strategies and policies to increase work motivation, as well as challenges and solutions in the implementation of human resource management to increase work motivation.

Keywords: Management, Human Resources, Motivation, Work

Abstrak. Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan melalui berbagai strategi dan kebijakan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Sumber data yang didapatkan pada penelitian ini dari hasil studi kepustakaan atau *library research* dari berbagai sumber. Sumber utama data penelitian ini yaitu hasil penelitian yang dipublikasi pada *google scholar*. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini yaitu didapatkan bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja, strategi dan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja, serta tantangan dan solusi dalam implementasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi kerja.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Motivasi, Kerja

How to Cite: Ali, H. A., Tobri, R., Latifah, H. D., & Amra, A. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi Kerja. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (3), 3086-3093. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1210>

PENDAHULUAN

Motivasi kerja adalah elemen kunci yang mempengaruhi produktivitas serta performa karyawan. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh semangat, tekun, dan antusias untuk mencapai tujuan perusahaan (Yusuf & Suci, 2018). Sebaliknya, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberi motivasi kepada karyawan

(Ramdhona et al., 2022). Penggunaan manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan berbagai metode (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Salah satu metode dalam meningkatkan sumber daya manusia ialah memastikan kebutuhan karyawan terpenuhi adalah tugas manajemen sumber daya manusia, termasuk kebutuhan fisik, psikologis, dan sosial (Badawi, 2014). Kebutuhan fisik seperti pemberian gaji dan tunjangan yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, dan fasilitas kesehatan yang memadai, serta jaminan kesehatan. Kebutuhan psikologis seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang (Ramdhona et al., 2022). Kebutuhan sosial seperti rasa diterima, dihargai, dan menjadi bagian dari tim. Manajemen sumber daya manusia hendaknya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan memberikan peluang pengembangan. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan pelatihan, pengembangan profesional, dan kesempatan untuk belajar dan mencoba hal baru (Kristanti & Lestari, 2019)

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*) sebagai metode pengumpulan data utama. Studi pustaka merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan cara mencari dan menganalisis data dan informasi dari berbagai sumber pustaka, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel ilmiah, dan sumber pustaka lainnya yang relevan dengan topik penelitian (Rijali, 2019). Pemilihan metode studi pustaka didasarkan pada beberapa pertimbangan, topik penelitian ini terkait dengan teori dan konsep yang telah banyak dibahas dalam literatur, data dan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini tersedia dalam bentuk pustaka, serta waktu dan biaya yang digunakan dengan metode studi pustaka merupakan metode penelitian yang relatif efisien dari segi waktu dan biaya. Sumber utama data penelitian ini yaitu hasil penelitian yang dipublikasi pada *google scholar*. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN DISKUSI

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia diartikan sebagai individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi yang biasa disebut dengan pegawai, buruh, karyawan, pekerja tenaga kerja, dan lain sebagainya. Sedangkan secara Mikro pengertian Sumber Daya Manusia adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja (Susan, 2019). Makna dari sumber daya manusia merupakan

sebuah potensi atau aset yang berfungsi sebagai modal dalam sebuah bisnis atau pengelolaan organisasi. Kemudian makna kedua adalah sumber daya manusia dipandang sebagai potensi manusiawi yang berfungsi dalam mengelola atau penggerak jalannya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya dan mewujudkan eksistensinya sumber daya manusia juga dipandang sebagai manusia yang bekerja di sebuah organisasi atau lingkungan biasanya mereka disebut tenaga kerja, pekerja atau anggota personil (Andrian et al., 2022).

Pernyataan ini diperkuat oleh Ensiklopedi Bahasa Indonesia yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur penting yang tidak dapat dipisahkan dari eksistensi sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun sebuah instansi, hal ini terjadi karena sumber daya manusia adalah tolak ukur yang menentukan perkembangan sebuah lembaga dan merupakan modal serta kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia (Andrian et al., 2022). Pentingnya Sumber Daya Manusia bahkan sampai tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai Kunci dalam menentukan perkembangan perusahaan (ILO, 2009). Pada hakikatnya Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir serta perencana dalam mencapai tujuan dari organisasi (Arma & Lubis, 2023).

Seiring dengan perkembangan zaman teknologi yang memandang karyawan bukan sebagai sumber daya melainkan sebagai modal atau aset institusi atau organisasi. Oleh karena itu muncullah istilah baru di luar *Human Resources* yaitu *Human Capital*. Dapat dilihat Sumber Daya Manusia bukan hanya sekedar sebagai aset utama tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan dan juga bukan sebaliknya *liability* (beban). Perspektif Sumber Daya Manusia sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka (Eri Susan, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia (karyawan) dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai aktivitas, seperti perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, kompensasi dan *benefit*, penilaian kinerja, dan hubungan karyawan. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu (1) perencanaan sumber daya manusia: menentukan kebutuhan sumber daya manusia organisasi dan mengembangkan strategi untuk memenuhinya, (2) rekrutmen dan seleksi: menarik dan menyeleksi kandidat yang tepat untuk mengisi posisi yang terbuka, (3) pengembangan dan pelatihan: meningkatkan keterampilan dan pengetahuan

karyawan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi, (4) kompensasi dan *benefit*; memberikan gaji dan *benefit* yang kompetitif kepada karyawan, (5) penilaian kinerja: menilai kinerja karyawan secara berkala, dan (6) hubungan karyawan: membangun komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif (Thoha, 2017).

Tantangan yang dihadapi pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia yaitu (1) perubahan yang cepat: dunia kerja terus berubah dengan cepat, dan manajemen sumber daya manusia harus mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut, (2) globalisasi: globalisasi membuat organisasi bersaing dengan organisasi dari seluruh dunia, dan manajemen sumber daya manusia harus mampu menarik dan mempertahankan talenta global, (3) kemajuan teknologi: kemajuan teknologi membawa perubahan pada cara orang bekerja, dan manajemen sumber daya manusia harus mampu mengikuti perubahan tersebut, (4) ketersediaan talenta: kekurangan talenta terampil dapat menjadi tantangan bagi organisasi, dan manajemen sumber daya manusia harus mampu mengembangkan dan mempertahankan talenta internal, dan (5) biaya: implementasi manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat mahal, dan organisasi harus mampu mengalokasikan sumber daya yang cukup (Murtafiah, 2021). Manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah aspek penting dari setiap organisasi yang sukses. Dengan implementasi manajemen sumber daya manusia yang efektif, organisasi dapat mencapai tujuannya, meningkatkan kinerja karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau daya tarik yang membuat seseorang ingin bekerja dan mencapai tujuannya. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kinerja karyawan. Jenis-jenis motivasi kerja yaitu (1) motivasi intrinsik: motivasi yang berasal dari dalam diri individu, seperti keinginan untuk belajar, berkembang, dan mencapai prestasi, dan (2) motivasi ekstrinsik: motivasi yang berasal dari luar diri individu, seperti gaji, *benefit*, dan penghargaan.

Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja dapat dilakukan dengan cara (1) memberikan gaji dan *benefit* yang kompetitif: gaji dan *benefit* yang kompetitif dapat membantu menarik dan mempertahankan talenta terbaik, (2) menciptakan lingkungan kerja yang positif: lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi karyawan, produktivitas, dan retensi, (3) memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang: karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang lebih cenderung untuk termotivasi

(Badawi, 2014), (4) memberikan pengakuan dan penghargaan: mengakui dan menghargai prestasi karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka, (5) memberikan tanggung jawab dan otonomi: memberikan tanggung jawab dan otonomi kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka dan membuat mereka merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, (6) membangun hubungan yang positif dengan karyawan: membangun hubungan yang positif dengan karyawan dapat meningkatkan kepercayaan dan motivasi mereka, dan (7) menyediakan peluang untuk pengembangan karir: Menyediakan peluang untuk pengembangan karir dapat membantu karyawan mencapai tujuan mereka dan meningkatkan motivasi mereka (Rachmawati & Kaluge, 2020).

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi kerja

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan menerapkan strategi dan program manajemen sumber daya manusia yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan (Harahap & Tirtayasa, 2020). beberapa cara manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan motivasi kerja:

- Menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan cara (1) membangun komunikasi yang terbuka dan transparan: karyawan yang merasa dihargai dan dihormati oleh organisasi lebih cenderung untuk termotivasi, (2) menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman: karyawan yang merasa aman dan nyaman di tempat kerja akan lebih fokus dan produktif, (3) memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang: karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang lebih cenderung untuk termotivasi, (4) menyediakan peluang untuk bersosialisasi dan membangun tim: karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja mereka lebih cenderung untuk senang dengan pekerjaan mereka, dan (5) menyelenggarakan kegiatan yang menyenangkan dan membangun kebersamaan: kegiatan seperti team building dan acara sosial dapat membantu meningkatkan moral dan motivasi karyawan (Nurfadilah & Farihah, 2021).
- Memberikan penghargaan dan pengakuan dengan cara (1) memberikan gaji dan benefit yang kompetitif: gaji dan benefit yang kompetitif dapat membantu menarik dan mempertahankan talenta terbaik, (2) memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi: mengakui dan menghargai prestasi karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka, dan (3) memberikan peluang untuk promosi dan pengembangan karir:

Memberikan peluang untuk promosi dan pengembangan karir dapat membantu karyawan mencapai tujuan mereka dan meningkatkan motivasi mereka.

- Memberikan tanggung jawab dan otonomi dengan cara (1) memberikan tanggung jawab kepada karyawan: memberikan tanggung jawab kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka dan membuat mereka merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, (2) memberikan otonomi kepada karyawan: memberikan otonomi kepada karyawan dapat membantu mereka merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka (Wahyudi et al., 2012).
- Membangun hubungan yang positif dengan karyawan dengan cara (1) membangun hubungan yang saling percaya dengan karyawan: membangun hubungan yang saling percaya dengan karyawan dapat meningkatkan komunikasi dan kerjasama, (2) menunjukkan minat pada kesejahteraan karyawan: menunjukkan minat pada kesejahteraan karyawan dapat membantu mereka merasa dihargai dan dihormati, dan (3) menyediakan dukungan kepada karyawan: menyediakan dukungan kepada karyawan saat mereka membutuhkannya dapat membantu mereka merasa dihargai dan dihormati.
- Menciptakan budaya organisasi yang memotivasi dengan cara (1) menentukan nilai-nilai dan visi organisasi yang jelas: nilai-nilai dan visi organisasi yang jelas dapat membantu memotivasi karyawan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, (2) menciptakan budaya organisasi yang terbuka dan inklusif: budaya organisasi yang terbuka dan inklusif dapat membantu karyawan merasa diterima dan dihargai, dan (3) menyelenggarakan kegiatan yang mempromosikan budaya organisasi: kegiatan seperti pelatihan dan seminar dapat membantu karyawan memahami dan menghargai budaya organisasi (Anshari et al., 2022)

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Beberapa strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu, dengan melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi yang adil dan transparan, melaksanakan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, sistem kompensasi dan *benefit* yang kompetitif, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif, adanya komunikasi yang terbuka dan transparan, memberikan penghargaan dan pengakuan, serta memberikan

kesempatan untuk berkembang dalam karir mereka. Dengan menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, profitabilitas, dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

REFERENSI

- Andrian, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., SIwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–216.
- Anshari, S. S. A., Elfiswandi, Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pandemi Covid-19 Sebagai Variabel Moderating pada Kantor Camat X Koto. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 42–50. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.39>
- Arma, N. A., & Lubis, K. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.
- Badawi, A. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru*. 2(1).
- Eri Susan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- ILO. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kerjasama dan Usaha yang Sukses*.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Murtafiah, N. H. (2021). *Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus: IAI An-Nur Lampung)*.
- Nurfadilah, I., & Fariyah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Rachmawati, L., & Kaluge, L. (2020). Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS*, 14(1), 1–6. <https://doi.org/10.21067/jppi.v14i1.4764>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>
- Rijali, A. (2019). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81–95. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Thoha, M. (2017). *Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan*. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 169–182. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.21-09>

- Wahyudi, A., Thomas, P., & Setiyani, R. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Supervisi Kepala Se- Kolah Terhadap Kinerja Guru.*
- Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(2), 117–132. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i2.23>