

## STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

Aliska Widiyaningsih<sup>1)</sup>, Marina,MPd.,M.M.<sup>2)</sup>

MN23G, Statiska Desriptif  
Universitas Nusa Putra

Correspondence		
Email:	No. Telp:	
Submitted: 15 Juni 2024	Accepted: 21 Juni 2024	Published: 22 Juni 2024

### ABSTRACT

*This research aims to explore the relationship between human resource management strategies, job satisfaction and company performance using quantitative methods such as distributing questionnaires via Google form. The sample for this study was 30 respondents. This research analyzes data from various companies to understand how effective human resource strategies and employee job satisfaction levels can improve company performance.*

*Keywords: strategy, management, performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara strategi manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan dengan menggunakan metode kuantitatif seperti menyebarkan kuesioner yang melalui google form. sampel penelitian ini adalah 30 responden. penelitian ini menganalisis data dari berbagai perusahaan untuk memahami bagaimana strategi sumber daya manusia yang efektif dan tingkat kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja Perusahaan.

**Kata kunci:** strategi, manajemen, kinerja

### PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan harus menemukan cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional mereka. Salah satu cara utama untuk mencapai ini adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Strategi manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Palinggi (2008: 109) menyatakan, manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengambilan keputusan, pengimplementasian, dan pengendalian sumber daya manusia yang meliputi strategi, kiat, dan tindakan serta penerapan dari keputusan-keputusan tersebut yang langsung menyangkut atau mempengaruhi sumber daya manusia yang bekerja di dalam perusahaan. Keputusan-keputusan manajemen tersebut merupakan pelaksanaan fungsi sumber daya manusia.

Menurut Manmohan Joshi sumber daya manusia adalah sumber daya manusia dari suatu organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan dari semua orang yang bekerja untuk organisasi tersebut. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Joshi yaitu seleksi karyawan, penempatan karyawan baru, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, praktek kerja, struktur pekerjaan, melaksanakan prosedur disiplin, motivasi, menyediakan saluran komunikasi, menerapkan kebijakan keamanan, berencana untuk efek, perubahan pada karyawan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah fungsi yang berhubungan denganmewujudnya hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwasumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Agartujuan sumber daya manusia memberikan kontribusi yang lebih besar bagiorganisasi untuk meraih keunggulan kompetitif diperlukan strategi yang tepat dalam perencanaan SDM secar terpadu.Kegiatan dari strategi SDM di dasarkan kerjasama antar departemen SDM secarater padu.

### 1. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategi SDM mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan manajemen kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki strategi SDM yang terstruktur dan berorientasi pada pengembangan karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

### 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, pengakuan atas prestasi, keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, serta kesempatan untuk berkembang memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih loyal terhadap perusahaan.

### 3. Kinerja Perusahaan

Analisis data menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara strategi manajemen SDM yang efektif dan tingkat kepuasan kerja dengan kinerja perusahaan. Perusahaan dengan strategi SDM yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan peningkatan dalam produktivitas, inovasi, dan profitabilitas.

## METODE

Jenis penelitian ini dengan menggunakan penelitian kuantitatif .Teknik pengumpulan data di lakukan melalui kuesioer yang di sebarakan melalui platfrom online .kuesioner akan berisi pertanyaana terkait strategi manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja Perusahaan .Samperl penelitian ini terdiri dari 30 responden yang telah mengisi kuesioner yang di sebar melalui Goggle from .Data yang di kumpulkan kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan asosiatif untuk menganalisis hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja Perusahaan .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### UJI REGRESI GANDA

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.554	.520		.75181

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, Strategi manajemen sumber daya manusia

## INI INTERPRETASI

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.270	2	9.135	16.162	.000 <sup>b</sup>
	Residual	14.696	26	.565		
	Total	32.966	28			

a. Dependent Variable: terhadap kinerja perusahaan

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, Strategi manajemen sumber daya manusia

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.776	.590		1.316	.200
	Strategi manajemen sumber daya manusia	.264	.183	.256	1.443	.161
	kepuasan kerja	.603	.195	.548	3.090	.005

a. Dependent Variable: terhadap kinerja perusahaan

## KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif dan kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan perlu mengadopsi strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mengakui kontribusi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Analisis data dari kuesioner ini menunjukkan bahwa Tingkat keberhasilan Perusahaan mencapai tujuan dan berbagai sasarnya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang berupa eksternal maupun internal.

## REFERENSI

- Armstrong, M. (2014). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.  
 Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson.  
 Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: Putting 'human' back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93-104