

PERAN STRATEGIK MSDM (SHRM)

Mey Chel Zen¹⁾, Bayu Dharma Wicaksono²⁾, Muhammad Khusnul Yaqin³⁾, I Kadek Gunawan A.W⁴⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Correspondence		
Email: khusnulyaqin528@gmail.com		No. Telp:
Submitted: 27 Juni 2024	Accepted: 3 Juli 2024	Published: 4 Juli 2024

ABSTRAK

Strategi manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Studi ini mempunyai tujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana strategi sumber daya manusia dan komunikasi organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan studi literatur sebagai teknik pengumpulan dari artikel penelitian sebelumnya serta buku-buku yang relevan dan up to date. Hasil penelitian menggambarkan adanya keterkaitan antara strategi manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi yang tidak dapat diabaikan. Penerapan strategi sumber daya manusia dan komunikasi organisasi yang efektif akan meningkatkan kinerja organisasi sehingga organisasi dapat lebih kompetitif bersaing di pasar. Strategi sumber daya manusia dan komunikasi organisasi merupakan alat yang sangat krusial untuk memastikan kelangsungan hidup dan operasional organisasi di masa yang akan datang.

Kata kunci: Strategi MSDM, Produktivitas Kerja, Kinerja Organisasi

PENDAHULUAN

Porter secara tegas menyatakan produktivitas merupakan akar penentu tingkat daya saing baik pada level individu, perusahaan, industri maupun pada level negara. Produktivitas sendiri merupakan sumber standar hidup dan sumber pendapatan individual maupun perkapita. Persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat baik di pasar domestik maupun internasional pada era globalisasi ini. Untuk memenuhi kepuasan konsumen maka produktivitas sangat penting bagi perusahaan untuk dikelola dengan baik. Tague mengatakan bahwa kelambatan pertumbuhan produktivitas disebabkan oleh suatu kegagalan moral organisasi dan merupakan cerminan dari bagaimana cara manajer dan para pekerja memandang organisasi mereka. Organisasi-organisasi yang berbagi tanggung jawab secara terbuka dan jujur menuntun industri mereka ke dalam kualitas dan produktivitas (dalam Timpe, 1999: 3)

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Schermerharn (2003: 7) bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, MSDM juga menjadi bagian dari Management Science yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan.

Foulkes (1975) memprediksi bahwa peran SDM dari waktu ke waktu akan semakin strategis dengan ucapan berikut: “For many years it has been said that capital is the bottleneck for a developing industry. I don’t think this any longer holds true. I think it’s the work force and the company’s inability to recruit and maintain a good work force that does constitute the bottleneck for production. ... I think this will hold true even more in the future.

1. Pengertian MSDM dan Produktivitas Kerja

Dessler (2000) mendefinisikan Manajemen SDM strategis sebagai berikut: “Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility”.

Dengan demikian para manajer harus mengaitkan pelaksanaan MSDM dengan strategi organisasi untuk meningkatkan produktivitas, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan di atas, adalah SDM strategis yang memberikan nilai tambah (added value) sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis. Kemampuan SDM ini merupakan competitive advantage dari perusahaan. Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan added value yang maksimum yang dapat mengoptimalkan competitive advantage. Adanya SDM ekspertis: manajer strategis (strategic managers) dan SDM yang handal yang menyumbang dalam menghasilkan added value tersebut merupakan value added perusahaan

Menurut Schermerharn (2003: 7) produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan. Sinungan (2003: 1) menyatakan bahwa produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut J Ravianto (1990), mengemukakan produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Menurut Simanjuntak

(1993) mengemukakan secara filosofis produktivitas mengandung arti pandangan hidup dan sikap mental yang selaluberusaha untuk meningkatkan suatu kehidupan. Untuk definisi kerja maka produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu.

Biasanya jika kita berbicara tentang produktivitas tenaga kerja secara spesifik yang dimaksudkan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Dan salah satu tantangan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan adalah bagaimana memanfaatkan dan mengorganisir sumber daya yang ada pada tingkat operasi yang produktif. Pentingnya peningkatan produktivitas kerja didalam tingkat operasi perusahaan merupakan salah satu upaya untuk mencapai tujuan perusahaan

2. Pergeseran Peran SDM dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Sebagaimana kita ketahui bahwa fungsi SDM seringkali dipersepsikan perannya tidak lebih sebagai pelaksana Administrasi Personalia, yaitu yang mengurus masalah pembayaran gaji karyawan, mengurus cuti karyawan, penggantian biaya kesehatan, dan sebagainya. Demi mendukung para pimpinan puncak dan manajer lini di perusahaan dalam melaksanakan langkah-langkah strategis yang tepat untuk bersaing di pasar global, maka fungsi SDM dituntut untuk meredefinisi perannya di dalam perusahaan. Tuntutan terhadap peran baru fungsi SDM sejalan dengan pesan disampaikan oleh Dave Ulrich (1997), seorang Profesor di bidang Pengembangan Perusahaan dari Universitas Michigan: “In the field of Human Resources, death rites have been proclaimed, eulogies written and funerals prepared for the demise of the HR Function. But these eulogies are premature. HR as we know it (with images of policy police, regulators, administrative guardians) has passed, and the rise of the new HR is well underway”

Dari ungkapan di atas, terlihat bahwa peran tradisional fungsi SDM, yang selama ini ada, tidak dapat lagi dipertahankan sepenuhnya seperti dulu, bila fungsi tersebut ingin tetap hadir di dalam bisnis. Peran tradisional ini bukanlah tidak penting, namun peran tradisional tersebut harus diperluas dan diperkaya. Untuk itulah, maka Fungsi SDM yang ada di perusahaan harus sudah mulai melakukan perubahan perannya, dari pemain peran tradisional yang pasif, menjadi pemain peran yang bertindak proaktif dan memberikan nilai tambah kepada perusahaan.

Berkaitan dengan peran tersebut diatas maka kiprah manajer dalam mengantisipasi perubahan struktur organisasi bisnis, Kanter (1989) mengatakan: “Position, title and authority are no longer adequate tools for managers to rely on to get their jobs done. Instead, success depends increasingly on tapping into sources of good idea, on figuring out whose collaboration is needed to act on those ideas, and on working with both to produce results.”

Manajemen sekarang telah banyak berubah dari keadaan 20-30 tahun lampau, di mana human capital menggantikan mesin-mesin sebagai basis keberhasilan kebanyakan perusahaan. Drucker (1998), pakar manajemen terkenal bahkan mengemukakan bahwa tantangan bagi para manajer sekarang adalah tenaga kerja kini cenderung tak dapat diatur seperti tenaga kerja generasi yang lalu. Titik berat pekerjaan kini bergerak sangat cepat dari tenaga manual dan clerical ke knowledge-worker yang menolak menerima perintah ala militer, cara yang diadopsi oleh dunia bisnis 100 tahun yang lalu.

Kecenderungan yang kini berlangsung adalah, angkatan kerja dituntut memiliki pengetahuan baru (knowledge-intensive, high tech.-knowledgeable), high tech.-knowledgeable yang sesuai dinamika perubahan yang tengah berlangsung. Tenaga kerja di sektor jasa di negara maju (kini

sekitar 70 persen) dari tahun ke tahun semakin meningkat, dan tenaga paruh waktu (part-timer) juga semakin meningkat. Pola yang berubah ini menuntut “pengetahuan” baru dan “cara penanganan” (manajemen) yang baru. Human capital yang mengacu kepada pengetahuan, pendidikan, latihan, keahlian, ekspertis tenaga kerja perusahaan kini menjadi sangat penting, dibandingkan dengan waktu-waktu lampau.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja serta pengembangan sumber daya manusia rasanya tidak cukup hanya dengan melakukan berbagai program manajemen sumber daya manusia seperti analisis jabatan, seleksi yang baik, perencanaan karir, penggajian, pelatihan dan sebagainya. Akan tetapi masih ada hal lain yang perlu dilakukan yaitu meningkatkan kualitas kehidupan kerja sebagai usaha untuk merespon kebutuhan pegawai.

Usaha ini dapat dilakukan dengan pendekatan struktural dan pendekatan proses. Pendekatan struktural dilakukan dengan merancang ulang pekerjaan dengan melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan melalui pendekatan tim atau dengan melakukan perubahan organisasi dan sebagainya. Sedangkan pendekatan proses adalah melalui pelaksanaan komunikasi yang efektif, peningkatan disiplin, penanggulangan stress, bimbingan dan konseling serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengembangkan sumber daya manusia agar mereka dapat berkolaborasi secara efektif dalam berbagai kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Untuk menggerakkan dan mengelolanya dibutuhkan sebuah strategi penerapan manajemen sumber daya manusia.

Rosari et al., (2022) mendefinisikan strategis manajemen sumber daya manusia adalah merupakan serangkaian dari keputusan dan tindakan manajerial yang akan menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Sebuah strategi yang menerapkan gambaran pelaksanaan organisasi dalam mencapai tujuan, yang meliputi perencanaan strategi (baik jangka pendek maupun jangka panjang), implementasi strategi, evaluasi dan pengendalian strategi manajemen sumber daya manusia.

Bentuk dari strategi manajemen sumber daya manusia antara lain mempertahankan tenaga kerja yang mempunyai kualitas dan kompeten berdasarkan talent yang dimiliki tenaga kerja. Pengukuran retensi karyawan ini menggunakan tingkat keinginan karyawan untuk pindah kerja atau tingkat perputaran karyawan serta tingkat durasi bekerja. Sehingga perlu adanya strategi manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari fungsi-fungsi dari metode perekrutan, penghargaan, penciptaan, pemeliharaan dan penghargaan untuk kepentingan organisasi maupun kepentingan karyawan itu sendiri. (Farhan, 2016).

Pengembangan sumber daya manusia memerlukan pendekatan yang menyeluruh yang terintegrasi secara vertikal dan horizontal antar bagian yang satu dengan bagian yang lainnya. Pendekatan ini dapat terjadi melalui proses keterkaitan teknis antara strategi bisnis dengan strategi sumber daya manusia. Proses keterkaitan ini akan menciptakan ide-ide strategis bisnis yang membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk menjalankan ide-ide tersebut. Selain itu strategi-strategi ini dapat menentukan rencanarencana strategis yang terkait dengan keseluruhan tujuan organisasi yang meliputi aspek-aspek manajemen sumber daya manusia serta efektivitas organisasi itu sendiri. (Rifai, 2020).

4. Komunikasi Organisasi

Kata communication atau komunikasi berarti hal yang tidak berbeda atau sama menurut bahasa Inggris "common" dan bahasa latin "communis". Hal ini bermakna bahwa komunikasi adalah proses penyampaian gagasan dan pesan dari seseorang yang mempunyai sikap sama ketika berkomunikasi dengan orang lain. Selain itu penyampaian gagasan dan pesan merupakan bentuk pikiran manusia yang berasal dari sumber berita ke tujuan berita. (Zahara, 2018).

Komunikasi organisasi merupakan suatu komunikasi yang dilakukan di dalam sebuah organisasi. Komunikasi organisasi diibaratkan sebagai suatu hubungan sistem antar kelompok, proses atau bagian organisasi yang menghasilkan kinerja terbaik dari orang-orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Komunikasi organisasi sangat penting dan perlu perhatian sehingga menuntut kepatuhan karyawan terhadap hirarki tanggung jawab, kebijakan dan wewenang formal. Komunikasi organisasi akan berhasil jika tercipta suatu persepsi atau pemahaman yang sama antara penerima pesan dan pengirim pesan. (Lubis, 2008).

Yang membedakan komunikasi dalam organisasi dari komunikasi eksternal adalah hirarki khusus untuk setiap organisasi sebagai arah aliran sebuah informasi. Terdapat informasi dalam dua arah dalam suatu organisasi, yaitu (1) informasi yang berisi instruksi atau perintah untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan perintah melalui rantai komando dari satu orang ke orang lain, (2) berisi informasi yang dilaporkan, masalah, permintaan, melalui rantai perintah dari bawahan kepada atasan langsung ke atas (Kuswarno, 2001).

5. Kinerja Organisasi

Kinerja merupakan gambaran dari tingkat akhir suatu hasil eksekusi terhadap penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan pada para karyawan dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, misi, dan arah perusahaan. Kinerja dapat juga diartikan sebagai sebuah hasil/luaran (output) dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh seluruh atau sebagian komponen dari suatu organisasi terhadap sumber-sumber yang dimiliki untuk digunakan (input) (Bastian, 2001:329).

Kinerja organisasi didefinisikan sebagai produktifitas yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan. Indikator kinerja organisasi dapat dinilai dari berbagai aspek seperti pertumbuhan profitabilitas, pertumbuhan pelanggan melalui retensi pelanggan lama, pertumbuhan pelanggan baru, efisiensi bisnis, hasil kerja karyawan yang efisien dan efektif, dan kompetensi karyawan (Ermawati, 2016).

Cania, (2014) menyebutkan bahwa secara umum kinerja organisasi berkaitan dengan tingkat pencapaian tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi. Tercapainya kinerja organisasi merupakan hasil dari perilaku para karyawan yang bekerja dalam organisasi tersebut. Kebijakan dan strategi organisasi dalam memotivasi karyawan akan berdampak pada kinerja organisasi.

Kemampuan suatu organisasi untuk berkembang dan mempertahankan usahanya memerlukan kinerja yang baik dari para anggotanya. Kinerja organisasi dicapai melalui kinerja karyawan. Tujuan keseluruhan dari manajemen kinerja dalam organisasi adalah untuk menciptakan budaya kerja tinggi di mana orang-orang yang ada dalam organisasi bertanggung jawab pada proses bisnis dan berkontribusi dalam mencapai target yang ditetapkan organisasi (Cania, 2014). Sehingga keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dengan mengamati sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuannya atau mencapai tujuan program yang telah ditetapkan secara efektif.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menginterpretasikan kumpulan data dengan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mendapatkan gambaran menyeluruh permasalahan yang diamati dan diteliti. (Kriyantono, 2007). Kumpulan data diperoleh dari analisis data seperti naskah, dokumen, catatan ataupun penelitian-penelitian sebelumnya. (Moleong, 2010).

Tahapan kajian studi ini meliputi (1) pengumpulan artikel (mencari dan mengunduh dari berbagai sumber di internet melalui sumber online yang ada di google.com dan google scholar, (2) memilah artikel (mereduksi) dengan mengurangi artikel sesuai dengan variable yang diteliti), (3) menata dan Menyusun artikel dalam bentuk review masing-masing topik, (4) pembahasan dan (5) penarikan kesimpulan (Rosari et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Bisnis

Kinerja organisasi tidak dapat diperoleh hanya satu aspek, tetapi telah terbukti bahwa terwujudnya kinerja organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor yang sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang berperan penting di dalamnya, salah satunya adalah dengan penegelolaan karyawan atau manajemen sumber daya manusia (Suryani, et al., 2017). Artinya, peningkatan kinerja usaha dan keunggulan kompetitif organisasi dapat diciptakan melalui pengelolaan karyawan secara efektif, dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal yang akan dihadapi organisasi.

Berbagai studi juga telah menggunakan ukuran sumber daya manusia dalam mengevaluasi kinerja perusahaan, seperti kepuasan karyawan, kepuasan pelanggan internal, persepsi eksekutif tentang kinerja perusahaan, ketidakhadiran, komitmen karyawan dalam peningkatan kinerja keuangan dan perluasan pasar (Cania, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki organisasi merupakan faktor kunci dalam pencapaian kinerja organisasi.

Farchan, (2016) menyebutkan pengelolaan sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mendorong keberhasilan perusahaan agar dapat menghasilkan tenaga kerja kompeten yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan mendapatkan keunggulan yang kompetitif. Sehingga strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif harus diperhatikan dalam mendukung strategi organisasi.

Lebih lanjut Darmadi (2022) menyatakan apabila organisasi dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya melalui meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kapabilitas mereka, maka strategi organisasi akan berhasil. Sehingga menjadikan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses atau kegiatan organisasi adalah sumber daya manusia yang berpengetahuan dengan berketerampilan serta memiliki keahlian maksimal

Perkembangan hubungan antara strategi manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi pernah diteliti oleh penulis Michael Armstrong. Penjelasan Michael Armstrong bahwa yang pertama dirancang adalah strategi bisnis organisasi, kemudian baru muncul strategi sumber daya manusia. Tetapi disarankan bahwa penyusunan strategi bisnis harus melakukan analisis kompetensi staf terlebih dahulu, sehingga mengetahui jenis ketrampilan dan pengetahuan karyawan yang dibutuhkan untuk menjalankan strategi bisnis tersebut. Tepatnya ketrampilan dan

pengetahuan karyawan, maka akan terwujud kinerja karyawan yang dibutuhkan untuk menjalankan strategi bisnis organisasi. (Cania, 2014).

Rifai (2020) dalam penelitiannya menemukan melalui penetapan strategi manajemen sumber daya manusia dapat dicapai hubungan antara peran strategis dan tujuan untuk mencapai kinerja bisnis, dan lebih luas ditemukan mempengaruhi praktik-praktik budaya organisasi yang semakin baik, dan mendorong inovasi dan ketangkasan gerak organisasi yang agil. Ditemukan juga bahwa penentuan keunggulan dalam persaingan organisasi berdasarkan pada strategi manajemen sumber daya manusia. Keunggulan ini berkaitan dengan kualitas sumber daya yang dimiliki organisasi terutama kualitas sumber daya manusia yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pencapaian kinerja sumber daya manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosari et al., (2022) menemukan adanya hubungan yang terkait antara pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan pada Badan Usaha Milik Desa tersebut menekankan pentingnya peningkatan profesionalisme sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, sehingga pengelolaan keuangan organisasi dapat efektif. Ditekankan juga pentingnya proses rekrutmen yang baik dan pemberian pelatihan kepada para karyawan agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Studi dengan melakukan survei pada 231 industri yang terdaftar di list perusahaan Australian Stock Exchange (ASE) dilakukan oleh Kai et al. (2007). Hasil penelitian tersebut menemukan hasil yang menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang dipraktikkan dalam perusahaan menunjukkan tingkat keselarasan praktek tersebut dengan tujuan dan strategi bisnis dan hasil akhirnya memiliki hubungan positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Strategi manajemen sumber daya manusia yang terdokumentasi dengan baik terbukti akan banyak membantu kinerja organisasi dalam rangka mengembangkan visi dan misi manajemen sumber daya manusia melalui monitoring kinerja para karyawan dalam meraih kinerja organisasinya yang prima.

Danlami dan Jimoh, (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang dipraktikkan secara moderat oleh para perusahaan yang beroperasi di sektor manufaktur Nigeria berpengaruh kuat dan signifikan dalam peningkatan kinerja organisasi. Strategi manajemen sumber daya manusia yang diaplikasikan melalui sistem rekrutmen dan proses seleksi yang inovatif, pelaksanaan pelatihan reguler dan program-program pengembangan personel, sistem kompensasi yang digunakan, sistem penilaian kinerja yang diaplikasikan, dan sistem perencanaan karir yang dilakukan secara efektif, serta adanya partisipasi dari para karyawan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang dipaparkan tersebut menegaskan adanya hubungan yang signifikan antara strategi dalam manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi yang tidak dapat diabaikan. Keterkaitan kedua variable tersebut telah terbukti bahwa kinerja organisasi dapat dicapai melalui penerapan strategi manajemen sumber daya manusia. Melalui penerapan strategi dalam manajemen sumber daya manusia secara efektif memungkinkan tercapainya tujuan kinerja dan membuat organisasi menjadi kompetitif. Strategi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu alat yang tidak bisa diabaikan, karena akan mampu menjamin kelangsungan organisasi di masa depan. Hasil tersebut menjawab hipotesis 1 penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif signifikan antara strategi manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja bisnis.

2. Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Bisnis

Komunikasi dalam organisasi sangat diperlukan dalam menjalankan setiap usaha. Organisasi membutuhkan sistem komunikasi dalam rangka menjalankan fungsi dan peran internal dan eksternal organisasi yang mempengaruhi kemampuan dalam pengelolaan organisasi untuk mencapai tujuannya. Peran komunikasi organisasi yang dijalankan dengan baik berdampak pada peningkatan kinerja sumber daya manusia. Dengan bantuan komunikasi organisasi yang efektif, karyawan mengetahui dan mengerti bagaimana melaksanakan perintah yang dikomunikasikan dengan jelas, sehingga komunikasi antara atasan dan karyawan dapat berjalan lancar (Dato, et al., (2019). Disaat karyawan memahami tugas dan tanggungjawab mereka, maka atasan dapat dengan mudah mengarahkan kerja kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya atasan mampu mendorong pencapaian kinerja usaha melalui kerja maksimal yang dilakukan bawahannya melalui komunikasi yang efektif.

Dalam studi yang dilakukan Dato, et al., (2019) juga menemukan bahwa komunikasi organisasi yang diterapkan oleh pimpinan dapat meminimalkan kesenjangan antara karyawan yang lebih tua dan lebih muda, memungkinkan karyawan mengetahui cara berkomunikasi pada tahapan yang berbeda, sehingga setiap karyawan terus merasa dihargai dan diperhatikan oleh atasannya. Atasan yang berhasil dalam komunikasi berdampak pada semangat kerja dan motivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Alfianto dan Utami (2017) dalam studinya menemukan bahwa komunikasi dalam organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja tenaga kerja. Semakin baik penerapan komunikasi dalam organisasi maka akan semakin tinggi dan efektif kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa komunikasi yang dilakukan manajer seperti pemberian bimbingan, bantuan komunikasi, pemberian informasi, arahan dan motivasi akan membuat karyawan bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Disini akan memudahkan seorang pimpinan dalam mendorong dan menunjukkan kepada bawahan arah tujuan organisasi untuk mencapai kesuksesan bersama. Berdasarkan hasil-hal penelitian terdahulu yang dipaparkan tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, dugaan yang diajukan dalam studi ini semakin memperjelas temuan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan peningkatan kinerja bisnis. Artinya jika suatu organisasi mampu menerapkan komunikasi organisasi dengan baik, maka organisasi tersebut mampu meningkatkan usaha mereka melalui kinerja maksimal para karyawan dan team yang ada dalam organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Banyak organisasi menghadapi situasi pasar yang bergejolak. Untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam lingkungan seperti ini, organisasi harus terus meningkatkan kinerja bisnisnya. Semakin banyak dibuktikan dari berbagai penelitian ilmiah bahwa kekuatan terbesar dalam pencapaian kinerja bisnis adalah manusia/pelaku organisasi. Pelaku organisasi atau orang-orang yang ada dalam organisasi yang mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karenanya mereka perlu dikelola secara efektif agar nantinya dapat bekerja maksimal untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat menjadi sebuah bentuk pengelolaan aset manusia yang dimiliki oleh perusahaan yang nantinya diharapkan dapat mendukung perusahaan dalam mencapai kinerja bisnis mereka.

Komunikasi organisasi dapat disebutkan sebagai suatu sistem yang menghubungkan orang-orang antar lintas bagian, lintas divisi, lintas pekerjaan dari suatu organisasi atau dapat dikatakan sebagai sebuah proses sehingga para pelaku yang terlibat dalam organisasi diharapkan akan melakukan tugas terbaiknya. Komunikasi organisasi yang efektif mendorong kinerja pegawai yang lebih baik karena pegawai yang mengetahui dan memahami apa yang dikerjakannya bekerja lebih baik dan pada akhirnya meningkatkan kinerja bisnis mereka. Membangun komunikasi organisasi yang efektif perlu dimulai dengan hubungan interpersonal yang baik di antara anggota organisasi, karena ketika karyawan puas dengan komunikasi organisasi yang ada, mereka mengembangkan hubungan yang sehat dengan anggota lain dan informasi dapat mengalir dengan efektif dalam organisasi.

Berdasarkan temuan studi ini dapat disarankan bahwa untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih tinggi diperlukan rancangan program untuk mengetahui hubungan langsung antara strategi dalam manajemen sumber daya manusia dan pencapaian kinerja organisasi. Desain-desain program menarik yang dibuat oleh manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan motivasi karyawan. Karyawan yang puas membuat karyawan bekerja lebih produktif sehingga peningkatan kinerja organisasi akan tercapai.

Berdasarkan temuan ini maka untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan meneliti lebih lanjut keterkaitan antara strategi manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi terhadap kinerja organisasi menggunakan variable lainnya seperti budaya organisasi, motivasi kerja, kompensasi, training dan pengembangan agar hasil yang ditemukan dapat lebih luas dan menjeneralisir.

DAFTAR PUSTAKA

- Arbono Lasmahadi (2002), *Peran-Peran Baru Bagi Fungsi Sumber Daya Manusia dan Para Praktisinya*, Jakarta, 28 Maret 2002, diakses 28 Oktober 2010.
- Dave Ulrich (1997), *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*, published January 1997
- Dessler, Gary (2000): *Human Resource Management, International Edition, 8th Ed.* Prentice Hall, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Drucker, Peter (1988). *The Coming of the New Organization*. Harvard Business Review. Jan-Feb 1988, p. 45