



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 3841-3847

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Putri Aida Apriyani<sup>1✉</sup>, Hawignyo<sup>2</sup>

Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: [2210631020050@student.unsika.ac.id](mailto:2210631020050@student.unsika.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dari studi literatur atau pustaka dan jurnal penelitian terdahulu. Metode penelitian ini dilakukan dengan melihat kasus pada literatur jurnal pada tahun 2020 hingga 2024. Hasil penelitian ini adalah bahwa terdapat adanya pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, beberapa para peneliti juga mengatakan tidak adanya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia, Organisasi, Kinerja Karyawan*

## Abstract

The aim of this research is to determine the influence of human resource development and organizational culture on employee performance. The data obtained in this research was from literature studies or libraries and previous research journals. This research method was carried out by looking at cases in journal literature from 2020 to 2024. The results of this research are that there is an influence of human resource development and organizational culture on employee performance, some researchers also say that there is no influence of human resource development on employee performance. .

Keywords: *Human Resources, Organization, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan dari sebuah lembaga merupakan cermin keberhasilan dalam pengelolaan sebuah organisasi pada suatu instansi kelembagaan baik swasta maupun pemerintahan. Pelayanan yang baik kepada masyarakat menjamin kinerja pegawai atau karyawan tersebut memiliki kualitas yang baik. Organisasi memiliki peran dan fungsi dalam mengembangkan kualitas kinerja para pegawai agar dapat menumbuhkan budaya organisasi yang memiliki komitmen tinggi dalam upaya memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Hal yang sangat diperhatikan dalam lingkungan kerja adalah bagaimana di dalam pekerjaan dapat mempengaruhi manusia, efektifitas organisasi dan pentingnya berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan karir, penghasilan dan masa depan karyawan dalam pekerjaan.

(Supriyadi. I. 2020) Pengembangan sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan dengan peranan manusia dalam mencapai tujuan dalam organisasi. Selanjutnya, menurut (Mustofa. R. 2021) mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai bagian suatu sistem resmi yang ada dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk menetapkan secara efektif serta efisien dengan mengembangkan kinerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi tersebut bahwa ada beberapa unsur dari sumber daya manusia, yaitu potensi, sikap, values, keperluan, serta karakteristik. Sedangkan menurut (Supriyadi.,I. 2020) Pengembangan sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan

investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Mustopa et al., 2021) (Supriyadi et al., 2020).

(Muammar kadavid dan Kartini Apriyanti. 2021) bahwa "Budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan pedoman berperilaku didalam organisasi". Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu pegawai atau karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga pegawai/karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan. (mohamad muspawi, et al. 2023) organisasi adalah suatu sistem yang berisikan berbagai macam elemen dan subsistem, disini manusia merupakan subsistem yang paling penting, dan dapat dilihat bahwa masing-masing subsistem saling bersangkutan dan berinteraksi dalam mencapai sasaran atau tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan. (Kadafi, 2017)(Muspawi et al., 2023)

(Nona, et al 2023) Kualitas kinerja yang baik dicerminkan dari budaya kerja yang terdapat dalam budaya organisasi, sehingga makin baik budaya kerjanya maka semakin baik pula kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan kualitas kinerja yang baik tercipta karena adanya pemahaman yang baik bagi karyawan terhadap budaya kerja tersebut yang menjadi rutinitas mereka sehingga karyawan dapat menjadi lebih profesional. (Dewi Fitriani, et al. 2022) berpendapat kinerja ialah prestasi kerja sebagai hasil penerapan rencana kerja yang dirancang oleh suatu lembaga, bagi pemerintah atau perusahaan/bisnis, yang pemimpin maupun pegawai laksanakan demi memperoleh tujuan yang sudah terencana.(Fitriani et al., 2022)(Putri et al., 2023).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua variable bebas yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Budaya Organisasi (X2) lalu dengan satu variable terikat yaitu Kualitas kinerja (Y). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini melalui study literatur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari peneliti dan teori-teori pada terdahulu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Diperoleh dari 2 penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, diantaranya dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Penelitian Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sanggar Kabupaten Bima

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa :

- a. Hasil uji koefisien korelasi berganda diatas pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas kinerja 0,345 berada pada interval 0,20 – 0,399 hasil tersebut menunjukkan keterkaitan manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi memiliki tingkat hubungan yang rendah.
- b. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} = 7,839 > F_{Tabel} = 7,839 > 3,300$  dengan nilai signifikan yaitu  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat diartikan pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.
- c. Hasil perhitungan yang diperoleh  $T_{hitung} = 1,823 <$  dan  $t_{tabel} = 1,823 < 2,032$  dengan signifikansi sebesar  $0,078 > 0,05$  adanya penolakan. Dapat diartikan pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil penelitian Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa siraman Kabupaten blitar.

Berdasarkan hasil pengolahan menunjukkan :

- a. Hasil uji validitas variable X1 menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan untuk menyesuaikan variable X1 memiliki nilai lebih kecil dari nilai tabel 0,444. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan tersebut dianggap sah dalam menyesuaikan variable X1.
- b. Hasil uji validitas variable X2 setiap indikator yang digunakan untuk menyesuaikan variable X2 penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini dapat dikatakan bahwa seluruh indikator yang digunakan pada variabel X2 dapat dikatakan sah dalam pengukuran tersebut.

- c. Hasil Uji variable (Y) menunjukkan jika hasil kuisisioner pada kinerja pegawai (Y) lebih tinggi dari jawaban pada r tabel yang telah ditentukan, maka kriteria kuisisioner telah memenuhi validitas.
- d. Hasil Uji Reabilitas setiap pernyataan dalam kuisisioner memiliki nilai lebih besar dari 0,06, yang merupakan indikator positif.
- e. Hasil Uji Parsial (uji t) untuk variabel SDM (X1) menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2.224 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2.110. hal ini memperlihatkan bahwa meskipun hipotesis nol ( $H_0$ ) harus ditolak namun hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima. Dengan demikian, terdapat uji statistik yang memperlihatkan variable SDM memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjelaskan variasi variable yang diuji. Dan untuk variable Budaya Organisasi (X2), nilai t-hitung kurang lebih sebesar 1.661, lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2.110. maka dari itu tidak ada bukti yang dapat mendukung dan mengklaim bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Desa Siraman, kabupaten Blitar.
- f. Hasil uji koefisien Determinansi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,287. Hal ini memperlihatkan bahwa sekitar 28,7% variasi kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel SDM (X1) dan budaya organisasi (X2) dalam penelitian ini. Dapat diperkirakan sekitar 71,3% dari sample yang dipengaruhi oleh faktor lain dan belum termasuk dalam analisis penelitian ini.
- g. Hasil analisis uji serentak (uji f) menunjukkan bahwa secara simultan pengembangan SDM (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis menunjukkan nilai p-value kurang dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa variabel pengembangan SDM (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Lebih tepatnya, F hitung 4,833 > F tabel, yaitu sebesar 3,55.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pengaruh sumber daya manusia mempunyai dampak positif terhadap sebuah kinerja karyawan dalam sebuah lembaga/perusahaan. akan tetapi sebagian ada yang tidak begitu relevan dengan pengaruh sumber daya manusia. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya dalam meningkatkan sebuah kinerja/pelayanan yang baik perlu adanya pembelajaran dan pelatihan yang dapat membuahkan hasil positif untuk sebuah kinerja,

meski perlu terus berlatih dan konsisten agar lebih ditingkatkan lagi.

Perihal perilaku mengenai budaya organisasi tidak memiliki kecenderungan yang dominan dalam memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana perilaku keseharian karyawan yang tidak menerapkan budaya organisasi ketika bekerja, dapat dilihat dalam hal kekompakan tim, sikap kurang mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, kurang teliti dan detail dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Dapat disimpulkan pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi memiliki sebuah keterikatan yang tidak dapat dipisahkan atau jika digabungkan dengan cara kooperatif, memiliki dampak yang signifikan terhadap penggabungan kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja dalam sebuah perusahaan/organisasi yang mendukung.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG RENGAT. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.363>
- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Kadafi, M. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Camat Sanggar Kabupaten Bima. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 13(April), 15–38.
- Muspawi, M., Janati, S., Panjaitan, K., & Dwi Mawarni, J. (2023). Menelaah Konsep-Konsep Dasar Organisasi. *AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 5(2), 154–167. <https://doi.org/10.46773/muaddib.v5i2.717>
- Mustopa, R., Khopipah Barjah, M., Afina Ahsaina, N., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(3), 166–174. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i3.21>
- Pengembangan, P., Manusia, S., Budaya, D., Terhadap, D., Pegawai, K., Novita, T., Hasan,

- S., & Dewi, R. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023)  
| 187. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187–197.
- Putri, N. R. S., Sabina, N. K., & Nururrohmah, T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan. ... *Riset Ekonomi Dan* ....  
<https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JREA/article/view/117%0Ahttps://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JREA/article/download/117/119>
- Suparman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 09(02), 1–16.  
[www.stiepasim.ac.id](http://www.stiepasim.ac.id)
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, 16(1), 27–34.  
<https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/view/2065/106893>
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(1), 728–738.  
<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/24683>.