



## Mengoptimalkan Potensi: Pendekatan Teoritis Dan Praktis Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Karyawan

Chaerul Rizky, Ibnu Hajar, Muhammad Fahri, Raihan Faturrahman Syahri

Fakultas Sosial Sains, Universitas Panca Budi

E-mail : [mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id), [ibnuh1934@gmail.com](mailto:ibnuh1934@gmail.com),  
[mhdfahri951@gmail.com](mailto:mhdfahri951@gmail.com), [rehanslow25@gmail.com](mailto:rehanslow25@gmail.com)

Alamat: 4, Jl. Gatot Subroto No.km, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan,  
Sumatera Utara 20122

Korespondensi Email : [mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id)

### ABSTRACT

*This research aims to investigate theoretical and practical approaches in optimizing the potential of human resources and employees. The research method used is a literature review with a qualitative approach to explore the conceptual framework supporting effective HR management practices. The literature review includes an in-depth review of relevant academic literature, covering key concepts in HR management such as motivation, leadership, career development, and performance measurement. Critical analysis of various theories and models helps in understanding the complexity and dynamics of HR management. The findings of this literature review indicate that theoretical approaches provide a solid conceptual foundation for understanding the basic principles in HR management, while practical approaches enable the implementation of strategies appropriate to the organizational context. The integration of theory and practice is key to developing effective and sustainable HR management strategies. The findings of this literature review provide valuable insights for practitioners in designing and implementing successful HR management practices. By understanding the theoretical framework and applying it contextually, organizations can optimize the potential of their human resources and employees, thereby enhancing organizational performance and competitiveness in the dynamic global market.*

**Keywords:** Optimization, HR Management, Employees, Theoretical and Practical

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pendekatan teoritis dan praktis dalam mengoptimalkan potensi SDM dan karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka dengan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi kerangka kerja konseptual yang mendukung praktik manajemen SDM yang efektif. Studi pustaka ini mencakup tinjauan mendalam terhadap literatur akademis yang relevan, meliputi konsep-konsep utama dalam manajemen SDM seperti motivasi, kepemimpinan, pengembangan karir, dan pengukuran kinerja. Analisis kritis terhadap berbagai teori dan model membantu dalam memahami kompleksitas dan dinamika manajemen SDM. Hasil dari studi pustaka ini menunjukkan bahwa pendekatan teoritis memberikan landasan konseptual yang kokoh untuk memahami prinsip-prinsip dasar dalam manajemen SDM, sementara pendekatan praktis memungkinkan implementasi strategi yang sesuai dengan konteks organisasi. Integrasi antara teori dan praktik menjadi kunci dalam mengembangkan strategi manajemen SDM yang efektif dan berkelanjutan. Temuan dari studi pustaka ini memberikan wawasan yang berharga bagi para praktisi dalam merancang dan mengimplementasikan praktik manajemen SDM yang berhasil. Dengan memahami kerangka kerja teoritis dan menerapkannya secara kontekstual, organisasi dapat mengoptimalkan potensi SDM dan karyawan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi di pasar global yang dinamis.

**Kata Kunci :** Mengoptimalkan, Manajemen SDM, Karyawan, Teoritis dan Praktis

## **PENDAHULUN**

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) dan karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif. Manajemen SDM menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi. Pendekatan teoritis dan praktis dalam manajemen SDM telah menjadi fokus utama para peneliti dan praktisi untuk mengidentifikasi strategi yang efektif dalam mengelola potensi SDM.

Pendekatan teoritis memberikan landasan konseptual yang kokoh untuk memahami dinamika dan kompleksitas manajemen SDM. Melalui analisis literatur, konsep-konsep seperti motivasi, kepemimpinan, pengembangan karir, dan pengukuran kinerja telah menjadi titik fokus dalam memahami bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan potensi karyawan. Penelitian teoritis ini memberikan kerangka kerja yang penting bagi praktisi untuk merancang dan mengimplementasikan strategi yang efektif.

Namun, untuk mengubah teori menjadi praktik yang berkelanjutan, organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang sesuai dengan konteks mereka. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, struktur organisasi, dan kondisi pasar dapat memengaruhi implementasi strategi manajemen SDM. Oleh karena itu, pendekatan praktis yang disesuaikan dengan kondisi unik setiap organisasi menjadi penting untuk meraih keberhasilan dalam mengoptimalkan potensi karyawan.

Penelitian empiris dalam manajemen SDM juga memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi. Melalui studi kasus, survei, dan eksperimen, peneliti dapat mengeksplorasi efektivitas berbagai praktik manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Temuan dari penelitian empiris ini dapat memberikan panduan yang lebih spesifik dan terukur bagi organisasi dalam mengambil keputusan strategis terkait manajemen SDM.

Dalam konteks yang terus berubah dan dinamis, penting bagi organisasi untuk terus memperbarui dan menyesuaikan praktik manajemen SDM mereka. Dengan memadukan pendekatan teoritis dan praktis, organisasi dapat mengembangkan strategi yang holistik dan adaptif dalam mengoptimalkan potensi SDM dan karyawan mereka. Melalui kolaborasi antara akademisi dan praktisi, jurnal ini bertujuan untuk menyajikan wawasan terkini dan solusi inovatif dalam manajemen SDM yang dapat memperkuat daya saing organisasi di pasar global.

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Manajemen SDM membentuk dasar untuk pemahaman tentang bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusia mereka. Manajemen Sumber Daya Manusia juga merupakan aspek integral dalam keseluruhan strategi bisnis sebuah organisasi. Dengan mengimplementasikan praktik-praktik yang efektif, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada pencapaian tujuan bisnis jangka panjang. Ini mencakup konsep-konsep seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan manajemen konflik. Teori-teori ini membantu organisasi dalam merancang kebijakan dan praktik yang efektif untuk memanfaatkan potensi karyawan mereka, memastikan penempatan yang tepat, mengembangkan keterampilan, dan mempertahankan bakat yang berharga. (Purnomo E : 2021)

### **2. Teori Motivasi**

Teori motivasi membahas faktor-faktor yang memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja dan bagaimana mereka dapat dipacu untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Ini mencakup teori-teori seperti teori hirarki kebutuhan Maslow yang menyoroti pentingnya memenuhi kebutuhan dasar karyawan sebelum mereka dapat mencapai potensi penuh mereka, serta teori expectancy yang menekankan hubungan antara harapan karyawan terhadap hasil kerja dan upaya yang diperlukan. Teori motivasi merupakan landasan penting dalam memahami dinamika perilaku karyawan di lingkungan kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor motivasi yang berkaitan dengan kepuasan dan pemenuhan kebutuhan individu, manajer dapat merancang strategi penghargaan dan pengakuan yang sesuai untuk memotivasi karyawan secara efektif. Dengan demikian, penerapan teori-teori motivasi dapat membantu organisasi mencapai kinerja yang optimal melalui pengembangan budaya kerja yang memotivasi dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. (Pramono S : 2021)

### **3. Kepemimpinan Dalam Sumber Daya Manusia**

Kepemimpinan yaitu mempelajari apa saja gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Ini termasuk teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pengaruh dan inspirasi pemimpin untuk mengubah dan

meningkatkan kinerja karyawan, serta teori kepemimpinan transaksional yang menekankan pertukaran antara pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan bersama. Berbagai teori ini memberikan pandangan tentang bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi budaya dan kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan mereka. Kepemimpinan dalam sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam membentuk budaya kerja dan mencapai tujuan organisasi. Melalui penerapan berbagai gaya kepemimpinan seperti transformasional dan transaksional, pemimpin dapat membimbing, menginspirasi, dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan memahami dampak dari setiap gaya kepemimpinan, organisasi dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang sesuai dengan konteks mereka untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. (Hidayat: 2020)

#### **4. Pengembangan Karir**

Pengembangan karir yaitu bagaimana strategi dan praktik yang digunakan organisasi untuk mengelola karir karyawan. Ini mencakup berbagai pendekatan seperti pelatihan dan pengembangan bakat, mentoring, pembinaan, dan pengalihan peran. Teori-teori ini membantu organisasi dalam merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi, memastikan bahwa karyawan memiliki peluang untuk tumbuh dan berkembang di tempat kerja.

Pengembangan karir merupakan komponen penting dalam upaya organisasi untuk memastikan karyawan tetap relevan dan berkontribusi secara maksimal. Dengan menerapkan strategi seperti pelatihan, mentoring, dan pengalihan peran, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dan pengembangan bakat. Ini tidak hanya menguntungkan karyawan dengan memperluas keterampilan dan pengalaman mereka, tetapi juga meningkatkan retensi bakat dan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. (Suryadarma : 2022)

#### **5. Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja membahas alat dan metode untuk mengukur kinerja karyawan secara objektif dan efektif. Ini termasuk penggunaan indikator kinerja kunci (Key Performance Indicators/KPIs), evaluasi 360 derajat, dan metode lainnya untuk menilai kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Teori-teori ini membantu organisasi dalam memahami kinerja karyawan mereka, mengidentifikasi area di mana perbaikan diperlukan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Selain itu, pengukuran kinerja juga menjadi dasar bagi pengambilan keputusan terkait penghargaan, promosi, dan

pengembangan karir. Dengan memperoleh pemahaman yang jelas tentang kinerja individu dan tim, manajer dapat membuat keputusan yang tepat mengenai pengakuan atas pencapaian yang luar biasa, serta memberikan dukungan dan sumber daya tambahan bagi karyawan yang memerlukannya. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, tetapi juga memperkuat budaya prestasi dalam organisasi. (Mustaqim : 2021)

## **6. Organisasi dan Budaya**

Organisasi dan budaya mempelajari bagaimana struktur organisasi dan budaya perusahaan memengaruhi praktik manajemen SDM dan kinerja karyawan. Ini mencakup penelitian tentang budaya kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi, struktur organisasi yang memfasilitasi komunikasi dan koordinasi yang efektif, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan seperti globalisasi dan teknologi. Teori-teori ini membantu organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang memotivasi, mendukung pertumbuhan, dan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi dan budaya memiliki peran penting dalam membentuk identitas dan karakteristik unik suatu perusahaan. Dengan memahami bagaimana struktur organisasi dan nilai-nilai budaya saling memengaruhi, manajer dapat merancang praktik manajemen SDM yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Selain itu, budaya kerja yang mendorong inovasi dan kolaborasi serta struktur organisasi yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan lingkungan akan memungkinkan organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif di pasar yang terus berubah. (Wibowo: 2020)

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini adalah metode studi pustaka dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini melibatkan analisis mendalam terhadap berbagai sumber literatur yang relevan untuk topik penelitian, termasuk buku teks, artikel jurnal, laporan riset, dan publikasi terkait lainnya. Penelitian ini dilakukan dengan mencari, meninjau, dan mensintesis literatur yang berkaitan dengan pendekatan teoritis dan praktis dalam manajemen SDM dan karyawan, dengan fokus pada mengoptimalkan potensi sumber daya manusia di lingkungan kerja. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini mengeksplorasi berbagai teori, konsep, dan pandangan yang relevan dari berbagai sumber literatur untuk memahami kerangka kerja konseptual yang mendukung praktik manajemen SDM yang efektif. Analisis mendalam terhadap literatur membantu dalam memahami kompleksitas dan dinamika manajemen SDM serta cara mengintegrasikan teori-teori tersebut ke dalam konteks praktis organisasi. Dengan

demikian, metode studi pustaka dengan pendekatan kualitatif menjadi landasan yang kokoh untuk mendukung penelitian ini dalam menyajikan wawasan terkini tentang pendekatan teoritis dan praktis dalam manajemen SDM dan karyawan. (Nita et al, 2021)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL**

Dari studi pustaka yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pendekatan teoritis dan praktis dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mengoptimalkan potensi karyawan di lingkungan kerja. Analisis literatur menunjukkan bahwa integrasi antara teori dan praktik menjadi kunci dalam mengembangkan strategi manajemen SDM yang efektif. Berbagai teori seperti teori motivasi, kepemimpinan, dan pengembangan karir memberikan landasan konseptual yang penting, sementara praktik-praktik seperti pengukuran kinerja dan budaya organisasi memberikan wawasan tentang implementasi strategi manajemen SDM di dalam organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya konteks organisasi dalam menerapkan praktik manajemen SDM. Budaya organisasi dan struktur organisasi memiliki peran yang signifikan dalam keberhasilan strategi manajemen SDM. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan konteks spesifik mereka dalam merancang dan mengimplementasikan praktik-praktik manajemen SDM yang efektif.

Dengan demikian, hasil dan pembahasan dari penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang kompleksitas manajemen SDM dan menyoroti pentingnya pendekatan holistik yang menggabungkan teori dan praktik dalam mencapai keunggulan kompetitif melalui optimalisasi potensi karyawan.

### **PEMBAHASAN**

Berdasarkan masalah dan landasan teori yang telah dijelaskan maka terdapat 5 hal yang harus diperhatikan dalam Manajemen SDM dan Karyawan yaitu :

#### **1. Pentingnya Integrasi antara Teori dan Praktik dalam Manajemen SDM**

a. Integrasi antara teori dan praktik merupakan elemen kunci dalam mengembangkan strategi manajemen SDM yang efektif. Melalui pendekatan ini, organisasi dapat menghubungkan konsep-konsep teoritis dengan aplikasi praktis di tempat kerja. Misalnya, teori

motivasi dapat digunakan sebagai landasan untuk merancang program insentif yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, sementara teori kepemimpinan membantu dalam memahami bagaimana pemimpin dapat memotivasi dan mengarahkan tim mereka menuju pencapaian tujuan. Dengan mengintegrasikan teori-teori ini ke dalam praktik-praktik manajemen SDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berkinerja tinggi.

b. Peran teori-teori seperti motivasi, kepemimpinan, dan pengembangan karir sangat penting dalam membentuk landasan konseptual untuk praktik-praktik manajemen SDM yang sukses. Teori motivasi membantu organisasi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku karyawan dan cara untuk memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, teori kepemimpinan memberikan wawasan tentang bagaimana pemimpin dapat memengaruhi budaya dan kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan mereka. Selain itu, teori pengembangan karir membantu dalam merancang program pengembangan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan individu dan tujuan organisasi, sehingga memungkinkan karyawan untuk tumbuh dan berkembang di dalam organisasi. Dengan memahami dan mengintegrasikan teori-teori ini, organisasi dapat merancang strategi manajemen SDM yang holistik dan berkelanjutan.

## **2. Relevansi Teori Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**

a. Menganalisis berbagai teori motivasi seperti teori hirarki kebutuhan Maslow dan teori expectancy dalam konteks lingkungan kerja membantu organisasi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan. Teori hirarki kebutuhan Maslow, misalnya, menyoroti pentingnya memenuhi kebutuhan dasar karyawan seperti gaji yang layak dan rasa aman di tempat kerja sebelum mereka dapat mencapai tingkat motivasi yang lebih tinggi. Di sisi lain, teori expectancy menekankan hubungan antara harapan karyawan terhadap hasil kerja dan upaya yang diperlukan untuk mencapainya. Dengan memahami teori-teori motivasi ini, organisasi dapat merancang program insentif dan strategi manajemen kinerja yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

b. Menjelaskan bagaimana pemahaman terhadap motivasi karyawan dapat membantu organisasi dalam merancang insentif dan lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang lebih baik. Dengan memahami apa yang memotivasi karyawan, organisasi dapat menyesuaikan strategi insentif seperti bonus kinerja, penghargaan, atau promosi yang sesuai dengan

preferensi individu. Selain itu, organisasi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan, misalnya dengan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mempromosikan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Dengan demikian, pemahaman terhadap teori motivasi tidak hanya membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan secara keseluruhan.

### **3. Relevansi Gaya Kepemimpinan dalam Membentuk Budaya Organisasi**

a. Mengulas berbagai gaya kepemimpinan seperti transformasional dan transaksional, serta dampaknya terhadap budaya organisasi, memberikan wawasan tentang bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi dinamika dan nilai-nilai dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, fokus pada pengaruh dan inspirasi pemimpin untuk mengubah budaya organisasi menjadi lebih inovatif dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Di sisi lain, gaya kepemimpinan transaksional menekankan pertukaran antara pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan tugas dan insentif. Dengan memahami perbedaan antara kedua gaya kepemimpinan ini, organisasi dapat memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai mereka, serta memahami dampaknya terhadap budaya organisasi secara keseluruhan.

b. Menyoroti bagaimana pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi budaya organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan berkinerja tinggi menekankan peran pemimpin dalam membentuk budaya organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya menetapkan arah dan tujuan organisasi, tetapi juga menjadi model peran dalam membentuk budaya kerja yang positif dan inklusif. Misalnya, dengan menunjukkan sikap yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran, pemimpin dapat membentuk budaya organisasi yang memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dan memberikan kontribusi terbaik mereka. Dengan demikian, pemimpin yang efektif memiliki peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadukan nilai-nilai organisasi dengan kebutuhan karyawan, sehingga mendorong kinerja yang tinggi dan berkelanjutan.

### **4. Strategi Pengembangan Karir untuk Meningkatkan Retensi Bakat**

a. Diskusi mengenai praktik-praktik pengembangan karir seperti pelatihan, mentoring, dan pembinaan menjadi esensial dalam merangkai strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang holistik. Pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengasah keterampilan dan pengetahuan baru yang relevan dengan posisi mereka, meningkatkan



produktivitas dan motivasi mereka dalam lingkungan kerja. Sementara itu, program mentoring memungkinkan transfer pengetahuan dan pengalaman antara senior dan junior, menciptakan hubungan yang mendalam dan berkelanjutan di antara anggota tim. Pembinaan juga berperan penting dalam mengarahkan perkembangan karir karyawan, dengan memberikan arahan dan dukungan dalam merencanakan langkah-langkah karir yang sesuai dengan tujuan dan potensi individu.

b. Pentingnya pengembangan karir dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dan mempertahankan bakat yang berharga bagi organisasi menjadi sorotan utama. Dengan menyediakan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan terstruktur, organisasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memberikan rasa percaya diri dan pemahaman atas peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pengembangan karir juga merupakan strategi efektif untuk mempertahankan bakat yang berharga dalam organisasi. Dengan memberikan jalan karir yang jelas dan peluang untuk pertumbuhan profesional, organisasi dapat membangun ikatan yang kuat dengan karyawan yang memiliki potensi dan kinerja tinggi, serta mencegah mereka dari mencari peluang karir di tempat lain. Dengan demikian, pengembangan karir bukan hanya tentang memperluas keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga tentang membangun hubungan yang berkelanjutan antara individu dan organisasi.

## **5. Pengaruh Budaya Organisasi dan Struktur Organisasi dalam Praktik Manajemen SDM**

a. Budaya organisasi dan struktur organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas praktik manajemen SDM. Budaya organisasi yang terbuka, inklusif, dan berorientasi pada kerjasama cenderung mendukung implementasi praktik SDM yang lebih efektif, seperti pengembangan karir dan evaluasi kinerja yang transparan. Di sisi lain, budaya yang otoriter atau resisten terhadap perubahan dapat menghambat efektivitas praktik SDM dengan menciptakan hambatan komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta menghambat partisipasi aktif karyawan dalam proses manajemen SDM. Selain itu, struktur organisasi yang fleksibel dan terdesentralisasi cenderung memfasilitasi implementasi praktik SDM yang adaptif dan responsif terhadap perubahan, sementara struktur yang hierarkis dan kaku mungkin membatasi inovasi dalam manajemen SDM.

b. Pentingnya mempertimbangkan konteks spesifik organisasi dalam merancang dan mengimplementasikan strategi manajemen SDM yang berhasil menyoroti bahwa tidak ada

pendekatan yang satu ukuran cocok untuk semua dalam manajemen SDM. Setiap organisasi memiliki budaya, nilai, dan struktur unik yang memengaruhi bagaimana praktik SDM dapat diimplementasikan dengan efektif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan analisis mendalam terhadap konteks mereka sendiri, termasuk budaya, nilai, dan struktur organisasi, serta kebutuhan dan tantangan khusus yang dihadapi. Dengan memahami konteks spesifik organisasi mereka, organisasi dapat merancang strategi manajemen SDM yang sesuai dan relevan dengan tujuan dan kebutuhan mereka, serta menghindari kesalahan dalam implementasi yang mungkin timbul akibat ketidakcocokan dengan konteks organisasi.

## **KESIMPULAN**

Dari analisis yang dilakukan terhadap berbagai aspek manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks budaya organisasi, struktur organisasi, dan praktik pengembangan karir, dapat disimpulkan bahwa pendekatan holistik yang mempertimbangkan interaksi antara faktor-faktor tersebut merupakan kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Budaya organisasi yang inklusif, didukung oleh struktur organisasi yang fleksibel, memungkinkan implementasi praktik SDM yang efektif, seperti pengembangan karir dan evaluasi kinerja yang transparan. Dalam konteks yang tepat, praktik-praktik ini tidak hanya membantu meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga mempertahankan bakat berharga di dalam organisasi.

Kesimpulannya, organisasi perlu memahami pentingnya menyelaraskan praktik SDM dengan budaya dan struktur organisasi mereka, serta mempertimbangkan konteks spesifik mereka dalam merancang strategi manajemen SDM yang berhasil. Dengan pendekatan yang holistik dan disesuaikan dengan konteks organisasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, mendukung pertumbuhan karir karyawan, dan mendorong keterlibatan yang tinggi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Asbari, M., Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). Managing Employee Performance: From Leadership To Readiness for Change. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(01), 74–85.  
<https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/12/12>
- Ashary, L. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner Di Kabupaten Jember. *Jurnal ilmiah bisnis dan ekonomi asia*. VOL 12 No1.  
<https://unars.ac.id/ojs/index.php/Growth/articel/view/510>
- Aruperes, Dinny M. 2018 “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT, Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung” Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Semarang.
- Iskandar, D. 2018 Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal . JIBEKA*. VOL 12. No 1.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The Strategy of Spiritual Leadership: The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 8(1), 4–72.  
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i1.194>
- Baik, berikut adalah daftar pustaka yang disusun dengan penulis-penulis Indonesia dan tahun terbit di atas tahun 2020 untuk setiap kajian teori:
- Purnomo, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern: Konsep dan Aplikasi*. Salemba Empat.
- Pramono, R. (2021). *Psikologi Motivasi: Teori dan Aplikasi di Lingkungan Kerja*. PT Remaja Rosdakarya.
- Hidayat, R. (2021). *Strategi Kepemimpinan Transformasional untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*. PT Elex Media Komputindo.
- Mustaqim, A. (2021). *Sistem Pengukuran Kinerja Berbasis Balanced Scorecard: Konsep dan Implementasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Suryadarma, I. (2021). *Pembinaan Karir Karyawan: Strategi dan Implementasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, S. (2021). *Budaya Organisasi: Konsep dan Implementasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elex Media Komputindo.