

## MENINGKATKAN KUALITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DENGAN BUDAYA ORGANISASI

Mega Novita Syafitri<sup>1</sup>, Novieati Dwi Lestari<sup>2</sup>, Nuris Tishwanah<sup>3</sup>,  
Nur Manna Silviyah<sup>4</sup>, Fitri Nur Latifah<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo;  
[meganovisy18@gmail.com](mailto:meganovisy18@gmail.com)<sup>1</sup>, [novieatilestari@gmail.com](mailto:novieatilestari@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[nuristishwanah@gmail.com](mailto:nuristishwanah@gmail.com)<sup>3</sup>, [silviyah.manna30@gmail.com](mailto:silviyah.manna30@gmail.com)<sup>4</sup>,  
[fitri.latifah@umsida.ac.id](mailto:fitri.latifah@umsida.ac.id)<sup>5</sup>

**Abstrak:** MSDI yang merupakan akronim dari Manajemen Sumber Daya Insani memiliki pengertian berupa segala sesuatu yang berhubungan dengan sumber daya atau tenaga kerja yang ada pada diri setiap individu guna memaksimalkan pencapaian tujuan sebuah perusahaan secara efektif dan efisien. Peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan karyawan yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kualitas manajemen sumber daya insani dengan budaya organisasi. Metode penulisan ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode literature review. Sehingga data yang terkumpul selain dari buku referensi juga digunakan dari jurnal, merupakan majalah ilmiah yang berisikan tulisan ilmiah maupun hasil seminar.

**Kata kunci :** Manajemen, Kualitas, Sumber Daya Insani, Budaya Organisasi

**Abstract:** MSDI which is an acronym for Human Resource Management has the meaning of everything related to the resources or workforce that exist in each individual in order to maximize the achievement of a company's goals effectively and efficiently. The role of organizational culture is to help create a sense of belonging to the organization, to create an emotional attachment between the organization and the employees involved in it, to help create organizational stability as a social system and to find patterns of behavioral guidelines as a result of habitual norms formed in

*everyday life. This study aims to determine the level of quality of human resource management with organizational culture. This writing method uses qualitative research with a literature review method. So that the data collected apart from reference books is also used from journals, which are scientific magazines that contain scientific writings and seminar results.*

**Keywords:** *Management, Quality, Human Resources, Organizational Culture*

## **Pendahuluan**

MSDI yang merupakan akronim dari Manajemen Sumber Daya Insani memiliki pengertian berupa segala sesuatu yang berhubungan dengan sumber daya atau tenaga kerja yang ada pada diri setiap individu guna memaksimalkan pencapaian tujuan sebuah perusahaan secara efektif dan efisien. Bidang pembahasan dalam manajemen ini pada umumnya mengenai bidang produksi, bidang kepegawaian, pemasaran, maupun keuangan yang didalamnya meliputi dari segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan.

Keberhasilan atas tercapainya sebuah tujuan yang dimiliki organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari sumber daya insani yang memiliki kinerja sangat baik. Peranan sumber daya insani sangatlah dibutuhkan dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi (Tirtayasa, 2018). Namun meski demikian masih banyak kekurangan ataupun permasalahan yang dimiliki oleh setiap individu itu sendiri dalam menjalankan sebuah organisasi.

Permasalahan-permasalahan yang sering timbul dan berkaitan dengan tingkat kinerja suatu individu berupa kemampuan seorang pegawai, dimana masih ada rasa belum terpuaskan dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu juga keterbatasan terhadap pegawai yang memiliki kemampuan lebih dalam menguasai bidang-bidang operasional tertentu merupakan masalah yang mendasar pula. Usaha dalam meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh sumber daya insani juga termasuk dalam peningkatan kemampuan pada manajerial serta operasionalnya.

Kualitas sumber daya insani banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan (Haryanto, 2017). Maka dengan ini pihak organisasi haruslah berkomitmen dengan saling mendukung dan bekerja sama guna tercapainya tujuan sebuah organisasi maupun tujuan yang dimiliki oleh individu. Selain itu pula dalam mendorong kesuksesan pada sebuah organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi itu sendiri yang telah mereka miliki.

Budaya organisasi bersifat non-formal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan penting sebagai cara berpikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut (Rawan, 2018). Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi (Arianty, 2014). Elemen-elemen tersebut dijadikan dasar untuk memantau perilaku seorang karyawan dalam hal berpikir, bekerja sama, serta berinteraksi dengan lingkungan organisasinya. Budaya organisasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja dari

karyawan yang nantinya akan mampu mendorong kesuksesan sebuah organisasi.

Secara spesifik, peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan karyawan yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian (Andayani & Tirtayasa, 2019). Dengan ini dapat membuktikan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh sekali terhadap perilaku karyawannya. Di sisi lain juga terdapat adanya sebuah motivasi yang dimiliki para karyawan yang membentuk pengaruh positif terhadap tingkat kinerja mereka, karena sebagai bentuk dorongan dan penggerak guna berupaya untuk mencapai sesuatu tujuan yang diinginkan.

Budaya perusahaan dapat berdampak besar, apalagi dalam hal budaya kuat atau dengan kata lain *strong culture*. Budaya perusahaan yang kuat dapat mengakibatkan perusahaan mampu meningkatkan daya saing, sehingga dapat mengambil tindakan dan terkoordinasi terhadap pesaing dan pelanggan (Bangun, 2008). Untuk lebih memperjelas kembali mengenai pemahaman dalam konsep Manajemen Sumber Daya Insani dengan budaya organisasi, penulis akan paparkan secara lebih mendalam mengenai pengaruh dan pentingnya kedua konsep tersebut dalam sebuah organisasi

## **Metode**

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan jurnal ini menggunakan metode *literature review* yang mencari sumber data

sekunder yang dapat mendukung penulisan, serta dibutuhkan untuk mengetahui sejauh mana ilmu yang berkaitan dengan penulisan telah memiliki perkembangan. Metode penulisan ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode *literature review*. Sehingga data yang terkumpul selain dari buku referensi juga digunakan dari jurnal, merupakan majalah ilmiah yang berisikan tulisan ilmiah maupun hasil seminar (Syukwansyah, 2016). Dalam artikel ini, metode *literature review* digunakan untuk mendalami berbagai macam material teori dalam artikel yang ada kemudian mencoba untuk mensintesis sehingga dapat meningkatkan kualitas manajemen sumber daya insani.

### **Hasil dan Pembahasan**

Manusia dan juga manajemen merupakan satu kesatuan yang tidak bisa untuk dipisahkan. Budaya manusia merupakan unsur manajemen yang berarti individu sebagai sumber daya atau tenaga kerja yang saling dapat bekerjasama secara efisien dan juga efektif dalam mencapai tujuan bersama pada perusahaan atau organisasi tersebut. Istilah dari individu dalam penjabaran sumber daya manusia tersebut di dalam Islam dikenal sebagai insani. Oleh sebab itu sumber daya insani merupakan suatu manajemen sumber daya manusia dalam Islam yang yang berdasarkan pada suatu konsep bahwasanya pada setiap karyawan adalah manusia atau bukan mesin dan juga bukan semata-mata menjadi sumber daya bisnis.

Pengelolaan SDI dalam organisasi sangatlah penting karena SDI sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi yang bertujuan untuk dapat memajukan organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan SDI dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting gigi efektifan dalam perjalanannya satu kegiatan pada organisasi. Dalam sebuah organisasi

akan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas SDI yang ada. Dalam menentukan kualitas SDI dapat dilakukan dengan melihat sejauh mana sistem yang ada pada organisasi atas suatu perusahaan bertujuan untuk organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh sebab itu organisasi atau perusahaan memiliki tujuan yang saling mendukung satu sama lain untuk tercapainya tujuan tersebut. (Haryanto, 2017)

Manajemen sumber daya insani merupakan suatu aktivitas yang dilaksanakan supaya sumber daya manusia di dalam organisasi agar dapat digunakan secara efektif yang bertujuan agar tercapainya suatu tujuan. Sumber daya insani (SDI) adalah beberapa orang yang ada dalam organisasi yang akan memberikan sumbangan pemikiran dan juga melakukan dengan berbagai macam pekerjaan guna untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Manajemen SDI memiliki peranan yang penting yaitu dengan memilikinya kemampuan dalam melakukan perencanaan karir dari semua karyawan pada suatu perusahaan, dan juga dapat memaksimalkan seluruh sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan yang bertujuan agar perusahaan mempunyai kinerja yang efektif dan juga efisien dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya insani sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas SDI dalam suatu organisasi (Hardana, 2015).

Dalam sebuah organisasi manajemen merupakan suatu proses dalam penentuan dan pencapaian suatu tujuan dengan melalui 4 fungsi dasar pada MSDI yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian.

1. Perencanaan (Planning) yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperkirakan keadaan sumber daya manusia supaya sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, dalam perencanaan ini memiliki tujuan yaitu untuk menetapkan program kepegawaian.
2. Pengorganisasian yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam suatu organisasi dengan bentuk bagan.
3. Pengarahan dan Pengadaan yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk memberikan suatu arahan atau petunjuk kepada pegawai supaya mau bekerja sama dan juga bekerja secara efektif dan juga efisien, yang bertujuan untuk dapat mencapai tujuan suatu organisasi tersebut pengarahan ini biasa dilakukan oleh pimpinan kepada pegawainya dengan memberikan pengarahan kepada pegawainya agar dapat mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan dan benar. Sedangkan Pengadaan merupakan suatu proses penarikan, seleksi penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang diinginkan oleh suatu perusahaan atau sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pegawai agar dapat menaati peraturan dalam organisasi dan dapat bekerja dengan sesuai rencana, akan tetapi apabila terjadinya penyimpangan akan diadakan tindakan perbaikan, pengendalian pegawai yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai. (Rahmawati, n.d.)

### **Tujuan Sumber Daya Insani**

Manajemen sumber daya insani memiliki tujuan dalam pengembangan yaitu dengan meningkatkan kualitas profesionalisme dan juga keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dalam mengembangkan kecakapan karyawan yang dengan tujuan agar dapat menambah keahlian dan juga keterampilan dari setiap karyawan sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efisien dan produktif. (Ramdani, 2019)

Tujuan Sumber Daya Insani ialah dengan memberikannya kerja yang efektif pada suatu perusahaan atau organisasi. Agar tercapainya tujuan tersebut, dapat dilakukan dengan studi tentang manajemen personalia karena akan menunjukkan bagaimana seharusnya suatu perusahaan mendapatkan, menggunakan, mengembangkan, mengevaluasi dan juga memelihara suatu perusahaan. Manajemen sumber daya insani tidak hanya mengandalkan fungsi manajemen misalnya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Akan tetapi pada proses implementasinya. Dari sisi pandangan agama islam, hal tersebut tidak terdapat perbedaan. Semua praktik Manajemen Sumber Daya Insani dilakukan dengan berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist dengan sebaik-baiknya. (Hasyim, 2020)

### **Budaya pada Organisasi dan Tujuannya**

Pada budaya organisasi selalu berkaitan dengan cara karyawan dalam mempersepsikan karakteristiknya dari budaya organisasi tersebut, bukan dengan cara mereka menyukai budaya tersebut atau tidak. Sehingga, budaya merupakan sebuah istilah deskriptif. Oleh karena itu, budaya organisasi sebuah persepsi bersama yang diyakini bagi semua anggota

organisasi (Arianty, 2014). Budaya organisasi ialah cara hidup serta gaya hidup dari suatu organisasi yang didalamnya tercermin nilai-nilai dan kepercayaan yang dipercayai bagi setiap anggota. Dalam budaya organisasi pula merupakan pola asumsi dasar yang diciptakan serta dikembangkan oleh anggota saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah dari internal maupun eksternal (Trang, 2013). Budaya organisasi merupakan sistem nilai ataupun kepercayaan bagi setiap anggota dalam berinteraksi dengan anggota lainnya, dalam struktur organisasi serta sistem pengawasan diharapkan dapat menghasilkan norma perilaku bagi setiap anggota. Dalam budaya organisasi mempunyai sifat persuasif serta mempengaruhi hampir seluruh aspek pada kehidupan suatu organisasi. Dengan demikian pula budaya organisasi mampu menumpulkan ataupun membelokkan dampak perubahan bagi suatu organisasi yang telah dirancang dengan matang. Sehingga, pada dasarnya budaya organisasi dapat menjelma sesuai dengan wujudnya karena dapat mendukung ataupun menghambat suatu organisasi (Faturahman, 2018).

Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik dikarenakan ketika budaya organisasi tersebut baik akan mempunyai hubungan dengan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Ketika suatu budaya organisasi tersebut positif maka akan memacu suatu organisasi ke dalam arah yang lebih baik, sebaliknya apabila suatu budaya organisasi tersebut negatif maka akan memberikan dampak yang buruk bagi suatu organisasi. Sehingga, (Kurniawan, 2013) menyimpulkan bahwasanya budaya organisasi yang memiliki pengaruh positif akan meningkatkan kinerja dari suatu organisasi. Suatu organisasi

yang memiliki budaya yang kuat akan cenderung menjadi sebuah organisasi yang sukses. Pada budaya organisasi yang kuat akan dapat meningkatkan kompetensi, membangun konsistensi serta komitmen. Dengan demikian seluruh anggota didalam organisasi akan memiliki motivasi yang kuat dalam beradaptasi dengan tuntutan lingkungan yang terus berubah (Putra, 2015).

### **Pengaruh Manajemen Sumber Daya Insani Bagi Organisasi**

Faktor yang paling penting dalam sebuah organisasi ialah manajemen sumber daya insani, karena hal ini dipandang sebagai unsur penentu dalam pengembangan sebuah organisasi dalam meningkatkan seluruh kualitas yang ada pada organisasi tersebut. Manajemen sumber daya insani dibutuhkan sebagai media peningkatan keefektifitasan sumber daya insani (tenaga kerja) dalam organisasi. Selain itu pula dapat menciptakan sebuah keseimbangan antara tujuan organisasi atau individu dengan kegiatan yang ada. Bagaimanapun kemajuan sebuah teknologi pada era saat ini, peran manusia lah yang tetap memegang suatu keberhasilan pada organisasi.

Organisasi tidak akan terlepas dari sebuah persaingan dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara dalam mempertahankan dan juga meningkatkan keefektifitasan organisasi guna mencapai tujuan adalah dengan meningkatkan serta memperbaiki keunggulan komparatif pada bidang sumber daya insaninya. Sebuah organisasi yang mempunyai tingkatan nilai yang lebih terhadap sumber daya yang mereka miliki akan menghasilkan daya saing yang kuat antara organisasi lainnya.

Manajemen sumber daya insani sangat membantu pekerjaan manajer pada saat menangani persoalan yang berhubungan dengan sumber daya

insani. Meskipun begitu tanggung jawab karyawan tetaplah ada ditangan seorang manajer. Kontribusi manajemen sumber daya insani yang paling mendasar ialah merekrutmen sumber daya insani atau seorang tenaga kerja. Dari sini manajemen sumber daya insani dapat melihat dan memilih kemampuan-kemampuan terbaik yang dimiliki oleh seorang pekerja guna membantu menyelesaikan tujuan organisasi dan tentunya sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Setelah itu, manajemen sumber daya insani dapat menyeleksi para karyawan yang terpilih dengan ditempatkan pada bidang-bidang yang telah ditentukan.

Kontribusi lainnya dalam ruang lingkup manajemen sumber daya insani yang tidak kalah terpenting ialah dalam pengembangan sumber daya insaninya. Dalam pengembangan sumber daya insani dapat dimulai dari tingkat kinerja dari setiap karyawan. Seperti tingkat kemampuan karyawan tersebut sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau belum, sudah mampu dalam menyelesaikan sebuah permasalahan, apakah konsisten dalam bekerja, mampu mempertanggung jawabkan hasil kerja yang ditugaskan, ikut berpartisipasi dengan karyawan lain baik secara internal maupun eksternal, dan lain sebagainya.

Di sisi lain juga manajemen sumber daya insani harus mempersiapkan wadah bagi para karyawan yang memiliki kualitas kemampuan lebih baik dari yang lainnya. Dengan memanfaatkan kemampuan tersebut secara maksimal yang tentunya dengan dukungan dari organisasi serta sarana dan prasarana yang mendukung pula. Hal ini tentunya juga akan mendorong kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi itu. Meskipun begitu, karyawan lainnya tetap harus

diperhatikan dengan memberikan sebuah wawasan atau motivasi yang bisa meningkatkan rasa untuk selalu berusaha demi mencapai tujuan bersama. Dengan ini manajemen sumber daya insani sangatlah berpengaruh terhadap kemajuan sebuah organisasi, tanpa adanya hal tersebut sebuah organisasi akan kesusahan dan mengalami berbagai permasalahan yang dapat menghambat aktivitas organisasi.

### **Analisis pentingnya manajemen sumber daya insani bagi organisasi**

Menurut (Rohman, 2017) Saat ini, pentingnya Manajemen Sumber Daya Insani dapat ditinjau dari berbagai perspektif, meliputi :

1. Perspektif Politik

Pada perspektif politik ini, diawali dari keyakinan yang mendalam di kalangan para politisi bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh negara. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang profesional, maka pengelolaan, pemakaian, serta pemanfaatan sumber-sumber lainnya tidak akan berjalan dengan maksimal.

2. Perspektif Ekonomi

Pada perspektif ekonomi ini, manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai faktor dalam menghasilkan barang atau jasa. Sebab, di dalamnya terdapat berbagai kegiatan produksi seperti, modal, peralatan, bahan baku, serta manusia.

3. Perspektif Hukum

Pada perspektif hukum ini, peran penting manajemen sumber daya manusia yakni untuk menyeimbangkan pentingnya hak dan kewajiban yang harus terus menerus terpelihara dengan baik.

Apabila tidak terpelihara dengan baik, maka manajemen sumber daya insani dapat menuntut hak dan kewajiban masing-masing.

#### 4. Perspektif Sosio-Kultural

Pada perspektif sosio-kultural ini, berkaitan langsung dengan harkat dan martabat manusia. Sebab, pekerjaan yang tetap dengan gaji yang layak tidak lagi berfungsi untuk memuaskan kebutuhan yang bersifat kebendaan, namun juga kebutuhan psikologis.

#### 5. Perspektif Administratif

Pada perspektif administratif ini, hubungan ketergantungan merupakan hubungan yang terjalin baik untuk masa sekarang dan masa depan guna menciptakan organisasi yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia dengan lebih efektif, efisien, serta produktif.

#### 6. Perspektif Teknologikal

Pada perspektif teknologikal ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mempunyai dampak kuat terhadap manajemen sumber daya manusia. Seperti, robotisasi dan otomatisasi saat ini. Keberhasilan perspektif teknologikal ini terletak pada kearifan manusia untuk menggabungkan kemajuan di bidang manajemen sumber daya insani dan teknologi.

Dari beberapa perspektif di atas, tantangan utama yang harus diselesaikan manusia pada masa yang akan datang yaitu peningkatan kemampuan guna menciptakan organisasi yang lebih baik dengan pengelolaan yang efisien, efektif, dan produktivitas yang tinggi agar mencapai tujuan yang diharapkan.

## **Kesimpulan**

Manusia dan juga manajemen merupakan satu kesatuan yang tidak bisa untuk dipisahkan. Sumber daya insani merupakan suatu manajemen sumber daya manusia dalam Islam yang yang berdasarkan pada suatu konsep bahwasanya pada setiap karyawan adalah manusia atau bukan mesin dan juga bukan semata-mata menjadi sumber daya bisnis. Dan Manajemen sumber daya insani merupakan suatu aktivitas yang dilaksanakan supaya sumber daya manusia di dalam organisasi agar dapat digunakan secara efektif yang bertujuan agar tercapainya suatu tujuan.

Tujuan Sumber Daya Insani ialah dengan memberikannya kerja yang efektif pada suatu perusahaan atau organisasi. Agar tercapainya tujuan tersebut, dapat dilakukan dengan studi tentang manajemen personalia karena akan menunjukkan bagaimana seharusnya suatu perusahaan mendapatkan, menggunakan, mengembangkan, mengevaluasi dan juga memelihara suatu perusahaan.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai ataupun kepercayaan bagi setiap anggota dalam berinteraksi dengan anggota lainnya, dalam struktur organisasi serta sistem pengawasan diharapkan dapat menghasilkan norma perilaku bagi setiap anggota. Dalam budaya organisasi mempunyai sifat persuasif serta mempengaruhi hampir seluruh aspek pada kehidupan suatu organisasi. Faktor yang paling penting dalam sebuah organisasi ialah manajemen sumber daya insani, karena hal ini dipandang sebagai unsur penentu dalam pengembangan sebuah organisasi dalam meningkatkan seluruh kualitas yang ada pada organisasi tersebut. Manajemen sumber daya insani sangat membantu pekerjaan manajer pada saat menangani persoalan yang berhubungan dengan

sumber daya insani. Dengan ini manajemen sumber daya insani sangatlah berpengaruh terhadap kemajuan sebuah organisasi, tanpa adanya hal tersebut sebuah organisasi akan kesusahan dan mengalami berbagai permasalahan yang dapat menghambat aktivitas organisasi.

Pentingnya Manajemen Sumber Daya Insani dapat ditinjau dari berbagai perspektif, diantaranya ialah Perspektif Politik, Perspektif Ekonomi, Perspektif Hukum, Perspektif Sosio-Kultural, Perspektif Administratif, Perspektif Teknologikal. Dari perpektif tersebut dapat meningkatkan kemampuan guna menciptakan organisasi yang lebih baik dengan pengelolaan yang efisien, efektif, dan produktivitas yang tinggi agar mencapai tujuan yang diharapkan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 144–150.
- Bangun, W. (2008). Budaya Organisasi: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 38–49.
- Faturahman, B. M. (2018). *Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi*. 10(1), 1–11.
- Hardana, H. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Insani Oleh : H. Ali Hardana Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan*. 115–126.
- Haryanto, R. (2017). Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami. *Islamuna*, 4(1), 176–207.
- Hasyim, S. L. (2020). Manajemen Sumber Daya Insani. *Orphanet Journal of Rare Diseases*, 21(1), 1–9.
- Jumiatus, S. (2014). Analisis pengaruh motivasi dan etos kerja Islami terhadap kinerja pengajaran dosen (studi pada dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Kurniawan, M. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik*.

- Putra, S. W. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil*. 11, 62–77.
- Rahmawati, N. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Insani: Konsep Dasar Perencanaan dan Analisis Jabatan di Perbankan Syariah*. 1–13.
- Ramdani, P. D. (2019). *Manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kualitas layanan* (.
- Rawan, H. & D. (2018). Pengaruh Manajemen SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *JAKPP: Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik*, 4(2), 113–122.
- Rohman, A. (2017). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*. Duta Media Publishing.
- Syukwansyah, D. (2016). Pengembangan Bisnis Joeragan dengan menggunakan Pendekatan Prinsip Efektual. *Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 1(2), 152–161.
- Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sumber : laporan Bagian Pengolahan PTPN IV Berdasarkan tabel produksi tahunan PKS Sawit Langkat dapat dilihat bahwa target produksi minyak sawit dan inti sawit tidak pernah dic. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Trang, D. S. (2013). *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. 1(3), 208–216.