

## Peran Human Capital Management Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja Karyawan

Reni Astrya Siregar<sup>(1)</sup>

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;  
[sitanggangdora63@gmail.com](mailto:sitanggangdora63@gmail.com)

Muhammad Chaerul Rizky<sup>(2)</sup>

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;  
[mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id)

### ABSTRACT

*This study discusses the role of Human Capital Management (HCM) in enhancing employee productivity and performance. It also explores HCM strategies, such as training and development, performance management, and providing relevant incentives to strengthen employee motivation and commitment. Effective implementation of HCM can improve employee productivity and performance, contributing to organizational goal achievement. This research is expected to serve as a guide for companies in optimizing human resource management as a key asset for achieving long-term success.*

**Keywords:** Human Capital Management; Employee Productivity; Employee Performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang peran HCM dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, penelitian ini juga menerapkan tentang strategi HCM, seperti pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta pemberian insentif yang relevan untuk memperkuat motivasi dan komitmen karyawan, penerapan HCM secara efektif mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset penting dalam pencapaian keberhasilan jangka panjang.

**Kata kunci:** Human Capital Management; Produktivitas Karyawan; Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. MSDM juga berkaitan dengan desain dan implementasi sistem pencernaan, persiapan karyawan, pengembangan karyawan, manajemen karir, penilaian kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan industrial yang baik. Manajemen sumber daya manusia berurusan dengan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia.<sup>1</sup> Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. produktivitas kerja juga suatu indikasi bahwa peranan manajemen sebagai pengelolaan sumberdaya manusia diperlukan. Hal ini merupakan suatu cara meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan. kinerja merupakan terjemahan dari prestasi yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat

diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja dan beban kerja.<sup>2</sup>

## METODE

Metode penulisan artikel ini adalah hasil dari metode library research yaitu yang mengkaji penelitian yang bersumber dari scholar google, Mendeley, jurnal dan analisis literatur yang relevan dari berbagai sumber kepustakaan. Metode ini digunakan guna memahami lebih dalam mengenai tentang peran human capital management dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan beberapa bahan kajian dikemukakan bahwa perkembangan SDM di setiap organisasi memiliki indikator dan pencapaian yang berbeda – beda hal ini melibatkan hasil pencapaian dan keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan produktivitas dinilai dari kinerja personal dalam mengembangkan identitas diri untuk meningkatkan kehormatan diri secara kualitas. Menampilkan pesona nuansa keilmuan dan loyal dalam menyikapi peristiwa Pengembangan human capital management yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan yang menjembatani untuk perubahan dan pengembangan baik dari sisi internal maupun eksternal.

## HASIL

Human capital adalah penggabungan tentang suatu pengetahuan seseorang, keahlian, menciptakan suatu inovasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang guna melaksanakan tugasnya sehingga dapat menciptakan sesuatu nilai untuk mencapai tujuan tertentu (Ongkorahardjo 2008, dalam Razak, 2018). Menurut (Mayo, Wanda, 2018; Endri, 2010) human capital management mempunyai lima komponen yaitu : 1). Individual capability, 2). Individual motivation, 3). Leadership, 4). The organizational climate, 5). Workgroup effectiveness. Dapat disimpulkan dalam beberapa aspek bahwa human capital management merupakan suatu sistem dalam suatu organisasi untuk memperbaiki, mengembangkan kinerja seorang karyawan melalui peningkatan intelektual, pengetahuan, kemampuan, serta pengalaman mereka agar output yang dihasilkan suatu organisasi dapat memiliki nilai dan berkualitas.<sup>3</sup> Produktivitas kerja adalah produktivitas sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Sejalan dengan pandangan di atas, Sedarmayanti (2001) menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam kemajuan sektor di pemerintahan. Rony (2016) menekankan bahwa SDM, baik sebagai pekerja di lembaga pemerintah maupun sebagai pengusaha, berperan penting dalam menentukan kepuasan dan kualitas pekerja. Mereka juga berkontribusi dalam mengamati, mengendalikan, dan meningkatkan kualitas. Dalam menghadapi tantangan dan persaingan di industri manajer dituntut untuk menggunakan keterampilan problem solving mereka untuk menyusun dan menerapkan strategi manajemen yang efektif. Untuk mencapai kinerja SDM yang optimal, perlu memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan.<sup>4</sup>

Fungsi – fungsi human capital management ada 2 fungsi yaitu:

1. Fungsi Manajerial mencakup:

a) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

c) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama

- dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d) Pengendalian  
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.
2. Fungsi Operasional mencakup :
- a) Pengadaan  
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
  - b) Pengembangan  
Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
  - c) Kompensasi  
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu Perusahaan
  - d) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
  - e) Pemeliharaan  
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
  - f) Kedisiplinan  
Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
  - g) Pemberhentian  
Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.<sup>5</sup>

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Pada penelitian ini yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah performance appraisal atau penilaian kinerja yang merupakan suatu penggambaran sistematis tentang individu atau kelompok yang berkaitan dengan kelebihan dan kekurangan dalam suatu pekerjaan sebagai bentuk evaluasi bagi individu yang berkaitan dengan pelaksanaan organisasinya.

Menurut Smith, Kendall dan Hulin (dalam Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2000) ada lima karakteristik penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a) Pekerjaan, sampai sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- b) Upah atau gaji, yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji.
- c) Penyelian atau pengawasan kerja yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan.

- d) Kesempatan promosi yaitu keadaan kesempatan untuk maju.
- e) Rekan kerja yaitu sejauhmana rekan kerja bersahabat dan berkompoten.<sup>6</sup>

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu aspek yang diperlukan yaitu kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan. Ketika karyawan merasa terlibat dan terikat dengan pekerjaan, tujuan, dan nilai-nilai perusahaan, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Keterlibatan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, dan mendorong karyawan untuk memberikan upaya terbaik mereka. Ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, yang kemudian dapat meningkatkan produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Sebaiknya perusahaan memperhatikan dan meningkatkan *employee engagement* melalui berbagai strategi, seperti komunikasi yang baik, pengembangan karir, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung.<sup>7</sup>

Para pemimpin memiliki peran penting pada peningkatan kinerja karyawan. Pengembangan kinerja karyawan memerlukan lingkungan kerja yang mampu berkontribusi dengan tugas karyawan (Borman, 2004). Funminiyi (2018) menjelaskan penting untuk memperhatikan lingkungan pekerjaan sebab dapat memperkirakan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja dikatakan sangat berdampak pada kinerja karyawan menuju hasil negatif atau positif (Chandrasekar, 2001).

Human capital management harus memberi perhatian ekstra untuk menangani dan mengidentifikasi lingkungan kerja karena pandangan negatif terhadap lingkungan kerja mengakibatkan stres pada karyawan (Khamiset al.,2015).

Menurut Mitchell dan Larson (1987),ada lima indikator menilai kinerja karyawan, yaitu;

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Komunikasi.
- 3) Tepat waktu.
- 4) Kemampuan
- 5) Inisiatif.<sup>8</sup>

Menurut Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan dan motivasi. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut: "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability)dan faktor motivasi (motivation), yang dirumuskan sebagai berikut: "Human Performance = Ability + Motivation, Motivation = Atittude + Situation, Ability = Knowledge + Skill."<sup>9</sup>

## PEMBAHASAN

### 1. Human Capital Management

Sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi, mencapai tujuan dan berbagai sasarnya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik eksternal maupun internal. Istilah manajemen sumber daya manusia sering disepadankan dengan istilah manajemen personalia, manajemen sumber daya insani, manajemen kepegawaian, manajemen tenaga kerja, administrasi personil, administrasi kepegawaian, dan berbagai istilahnya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pokok yang dilakukan suatu

Perusahaan dalam bidang, baik ekonomi, budaya, pengetahuan, pendidikan, hukum, sosial, politik dapat dipastikan akan menimbulkan berbagai rintangan, dengan adanya kendala ini maka manajemen sumberdaya manusia dirasa penting untuk perusahaan sehingga mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi atau yang mungkin muncul dikemudian hari.<sup>10</sup>

Pengembangan manajemen sumber daya manusia memang bukanlah perkara mudah untuk dilaksanakan karena pada dasarnya manusia memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Oleh karena itu dibutuhkan keterlibatan pihak terkait guna terlaksananya pengembangan sumber daya manusia. Untuk dapat ikut serta dalam mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan secara berkelanjutan Tujuan pokok dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia yaitu: 1) untuk memperbaiki kinerja, 2) untuk mengupgrade kompetensi, 3) untuk mengupgrade kemampuan TIK, 4) untuk memecahkan permasalahan, 5) untuk promosi.<sup>11</sup>

## 2. Produktivitas

Produktivitas kerja adalah kinerja karyawan atau performance yang merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses<sup>6</sup>. Produktivitas juga merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) dalam periode waktu tertentu (Busro 2018); (Sunyoto 2012); (Soetrisno 2016). Produktivitas dapat berupa sikap mental dari seseorang yang ingin selalu bekerja lebih baik dari sebelumnya. Sikap mental ini akan mendorong seseorang untuk terus meningkatkan kemampuan dirinya sehingga akan berdampak pada peningkatan hasil kerjanya (Soetrisno 2016). Meningkatkan produktivitas dengan memperhatikan lingkungan kerja, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan bagi karyawan. Rasa puas dalam diri karyawan akan mendorong karyawan untuk semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, hasil kerja karyawan atau produktivitas karyawan akan meningkat. Kondisi ini sejalan dengan konsep yang disampaikan oleh (Prabowo, Sanusi, and Sumarsono 2018) bahwa lingkungan kerja berdampak terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Handaru and Susita 2019); (Panjaitan 2017); (Ramadhan and Agustin 2017); (Sinaga and Ibrahim 2016).<sup>12</sup>

## 3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Dari beberapa teori mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut. Yang dapat diukur melalui 1) Kemampuan teknis; 2) Kemampuan konseptual; 3) Tanggung Jawab; 4) Inisiatif; dan 5) Kemampuan hubungan interpersonal.<sup>13</sup>

## KESIMPULAN

Dapat ditarik Kesimpulan bahwasannya penerapan Human Capital Management yang efektif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. HCM berfokus pada pengembangan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan, yang berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, mendukung inovasi, serta meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Selain itu, HCM juga membantu organisasi dalam manajemen talenta, memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan potensi terbaiknya, yang pada akhirnya meningkatkan daya saing perusahaan di pasar.

DAFTAR PUSTAKA

1. Amelia A, Manurung KA, Purnomo DB. Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimb Kampus J Pendidik dan Agama Islam*. 2022;21(2):128-138. doi:10.47467/mk.v21i2.935
2. Septiana S, Widjaja OH. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *J Manajerial Dan Kewirausahaan*. 2020;2(3):643. doi:10.24912/jmk.v2i3.9576
3. Yuniarsih N, Rohmalia Y, Saleh AR, Nijomi SR, Septianti A, Farida AN. Penerapan Human Capital Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan. *Divers J Ilm Pascasarj*. 2022;2(2). doi:10.32832/djip-uika.v2i2.5880
4. Rizky MC, Sumirat O. Pengaruh Pelatihan Soft skill dan Hard skill Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Bayu Hill Aceh Tengah. 2024;1(2):66-70.
5. Amalia Putri E, Tajriani A, Syifa A, Andi Rivai A, Amri Perbankan Syariah A, Muhammadiyah Hamka U. Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia Article info A b s t r a c t. *Insight Manag J*. 2022;2(3):81-90. <https://journals.insightpub.org/index.php/imj>
6. Almigo N. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *J Psyche*. 2022;1(1):50-60.
7. Pratiwi A, Rizky MC. Analisis Gaya Kepemimpinan , Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. 2024;7(September):161-171.
8. Sinambela EA, Lestari UP. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J Pendidik dan Kewirausahaan*. 2021;10(1):178-190. doi:10.47668/pkwu.v10i1.330
9. Nurhalizah S, Oktiani N. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA J Ilmu Bisnis, Ekon Manajemen, dan Akunt*. 2024;1(3):197-207. doi:10.62421/jibema.v1i3.18
10. li BAB. Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyatno,. Published online 2013:15-38.
11. Mubarak R. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Ramdanil Mubarak Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sangatta. *J Manaj Pendidik Islam*. 2021;3(2):131-146. doi:10.0118/alfahim.v3i2.183
12. Yohanes B Windo Thalibana. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiat J Ekon Akunt dan Manaj*. 2022;1(4):01-09. doi:10.30640/inisiatif.v1i4.344
13. Setyo Widodo D, Yandi A. Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *J Ilmu Multidisiplin*. 2022;1(1):1-14. doi:10.38035/jim.v1i1.1