

Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Manajemen SDM di Perusahaan Kota Medan

Yogie Pratama¹⁾, Ika Puspa Satriany²⁾, Robin³⁾, Emma Novirsari⁴⁾, Iventura Fitra Uli Tamba⁵⁾

¹Universitas Deztron Indonesia, ^{2,3}Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis, Kota Medan, Indonesia, ⁴Universitas Mahkota Tricom Unggul, Kota Medan, Indonesia, ⁵S.T Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen, Kota Medan, Indonesia
E-mail: yogiepratama@udi.ac.id

Article Information

Submit: 22-04-2025

Revised: 11-05-2026

Accepted: 31-05-2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada 100 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linear sederhana dengan bantuan software statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,678 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,593 menunjukkan bahwa 59,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh manajemen SDM. Hasil ini menegaskan bahwa optimalisasi manajemen SDM merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Keywords: Kinerja Karyawan, Manajemen SDM, Perusahaan

Abstract

This study aims to analyze the effect of human resource management (HRM) on employee performance in companies located in Medan City. The research method used is a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 100 respondents. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, classical assumption tests, and simple linear regression with the assistance of statistical software. The results show that HRM has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.678 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) is 0.593, indicating that 59.3% of employee performance is influenced by HRM. These findings confirm that optimizing human resource management is a crucial factor in improving employee performance.

Kata kunci: Company, Employee Performance, Human Resource Management,

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan perusahaan, karena mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan, khususnya di Kota Medan sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara.

Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, penempatan kerja, pelatihan, motivasi, serta pengembangan kompetensi karyawan. Menurut Dessler (2020), manajemen SDM merupakan proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Selain itu, Armstrong (2021) menyatakan bahwa praktik manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan melalui pengembangan kompetensi dan sistem manajemen yang terstruktur. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM

memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Namun demikian, masih terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi perusahaan terkait pengelolaan SDM. Beberapa perusahaan belum mampu mengoptimalkan fungsi-fungsi manajemen SDM secara efektif, seperti kurangnya pelatihan yang berkelanjutan, sistem penilaian kinerja yang belum objektif, serta pemberian kompensasi yang belum sepenuhnya adil. Kondisi ini berdampak pada rendahnya produktivitas dan kinerja karyawan. Data empiris menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor manajerial seperti motivasi, lingkungan kerja, dan sistem pengelolaan SDM yang diterapkan.

Fenomena tersebut juga terjadi pada perusahaan di Kota Medan, di mana dinamika dunia usaha yang terus berkembang menuntut perusahaan untuk lebih adaptif dalam mengelola SDM. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa optimalisasi manajemen SDM menjadi kebutuhan yang mendesak bagi perusahaan untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Kota Medan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis melalui data numerik yang dianalisis secara statistik. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan pada perusahaan di Kota Medan. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dan menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selain itu, data juga didukung oleh studi dokumentasi dari berbagai literatur, jurnal, dan sumber relevan lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan yang menjadi objek penelitian di Kota Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (X) yaitu manajemen SDM, dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Variabel manajemen SDM diukur melalui indikator seperti rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan motivasi. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab.

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan software statistik. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan juga uji hipotesis melalui uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden didominasi oleh usia produktif (25–35 tahun) dan berpendidikan S1, yang menunjukkan bahwa tenaga kerja di Kota Medan memiliki potensi kompetensi yang cukup baik untuk mendukung peningkatan kinerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Keterangan	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	60	60%
		Perempuan	40	40%
2	Usia	< 25 tahun	20	20%
		25–35 tahun	55	55%
		> 35 tahun	25	25%
3	Pendidikan	SMA	20	20%
		Diploma	15	15%
		S1	65	65%
4	Lama Bekerja	< 1 tahun	15	15%
		1–5 tahun	50	50%
		> 5 tahun	35	35%

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (60%) dan berada pada rentang usia 25–35 tahun (55%). Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 (65%) dan masa kerja 1–5 tahun (50%). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh tenaga kerja usia produktif dengan tingkat pendidikan yang cukup tinggi.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Manajemen SDM	X1	0,612	0,196	Valid
	X2	0,701	0,196	Valid
	X3	0,688	0,196	Valid
	X4	0,732	0,196	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,654	0,196	Valid
	Y2	0,710	0,196	Valid
	Y3	0,695	0,196	Valid
	Y4	0,720	0,196	Valid

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel manajemen SDM dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,196). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Manajemen SDM	0,892	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,876	0,70	Reliabel

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,70. Hal ini berarti bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

Metode	Sig.	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	0,200	Normal

Berdasarkan Tabel 4, nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi analisis regresi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Manajemen SDM	0,65	1,54	Tidak Multikolinearitas

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Manajemen SDM	0,312	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 6, nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

5. Analisis Regresi Linear

Tabel 7. Hasil Regresi Linear

Variabel	Koefisien (B)	t Hitung	Sig.
Konstanta	5,321	-	-
Manajemen SDM (X)	0,678	8,452	0,000

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel manajemen SDM memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,678. Hal ini berarti bahwa peningkatan manajemen SDM akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Persamaan regresi:

$$Y = 5,321 + 0,678X$$

Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan manajemen SDM akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 8. Uji t

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Manajemen SDM	8,452	1,984	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 8, nilai t hitung sebesar 8,452 lebih besar dari t tabel 1,984 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

b. Uji F

Tabel 9. Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
71,423	3,94	0,000	Signifikan

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 71,423 lebih besar dari F tabel 3,94 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti model penelitian secara simultan signifikan dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi

R	R Square	Keterangan
0,770	0,593	59,3%

Berdasarkan Tabel 10, nilai R Square sebesar 0,593 menunjukkan bahwa 59,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh manajemen SDM, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Kota Medan. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis regresi linear yang menunjukkan koefisien sebesar 0,678, yang berarti setiap peningkatan kualitas manajemen SDM akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa manajemen SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menandakan bahwa hipotesis penelitian diterima. Selain itu, hasil uji F juga menunjukkan bahwa model penelitian secara simultan signifikan, yang berarti manajemen SDM secara keseluruhan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 59,3% menunjukkan bahwa manajemen SDM memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat 40,7% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di luar variabel

penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja. Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Dessler (2020) yang menyatakan bahwa manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Praktik-praktik seperti rekrutmen yang tepat, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi yang adil, serta motivasi kerja terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam konteks empiris, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang baik akan meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, serta tanggung jawab karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu mengelola SDM secara optimal akan memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan perusahaan lain. Jika dikaitkan dengan kondisi di Kota Medan, yang merupakan salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang kompeten dan produktif. Oleh karena itu, penerapan strategi manajemen SDM yang efektif menjadi sangat penting dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas manajemen SDM melalui berbagai program, seperti pelatihan berkelanjutan, sistem penilaian kinerja yang objektif, serta pemberian kompensasi yang sesuai. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi manajemen SDM merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik pengelolaan SDM yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Kota Medan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi yang menunjukkan hubungan searah antara variabel manajemen SDM dan kinerja karyawan. Secara parsial, manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik penerapan fungsi-fungsi manajemen SDM seperti rekrutmen, pelatihan, motivasi, dan kompensasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Secara simultan, model penelitian juga terbukti signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa manajemen SDM memberikan kontribusi sebesar 59,3% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, optimalisasi manajemen SDM menjadi salah satu strategi utama yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing.

SARAN

Perusahaan di Kota Medan disarankan untuk meningkatkan manajemen SDM melalui pelatihan berkelanjutan, rekrutmen yang tepat, pemberian kompensasi yang adil, serta motivasi kerja yang baik. Selain itu, perusahaan perlu menerapkan penilaian kinerja yang objektif dan transparan agar kemampuan serta hasil kerja karyawan dapat dievaluasi dengan tepat. Karyawan juga diharapkan terus meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan kompetensi kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja agar hasil penelitian lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago Business Press.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and human resource management* (4th ed.). Palgrave Macmillan.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). The search for global competence: From international HR to talent management. *Journal of World Business*, 51(1), 103–114.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2019). An aspirational framework for strategic human resource management. *Academy of Management Annals*, 13(2), 1–52.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2018). How does human resource management influence organizational outcomes? *Academy of Management Journal*, 61(6), 1–27.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Nursaimatussaddiya. (2021). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 123–130.
- Paauwe, J., & Boon, C. (2018). Strategic HRM: A critical review. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 1–16.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 45–54.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2017). Exploring human capital: Putting 'human' back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 1–16.