

Strategi Kepemimpinan : Peran Human Capital Pada Perusahaan Industri

Agustian Pangihutan Manullang¹, M. Chaerul Rizky²

Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Dan Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan , Indonesia.

Korespondensi Penulis; agustianmanullang44646@gmail.com

Abstrak: In the middle of globalization and digital transformation, industrial companies face complex challenges that require adaptive and quality leadership strategies, with human capital as a strategic asset that determines the organization's competitive advantage. Technological changes, global competition, and efficiency needs encourage companies to develop a more comprehensive and dynamic leadership approach, which focuses on developing human resource capabilities through the integration and development of internal talent potential. This research uses a literature review or literature review related to the steps of implementing commitment to effectiveness in the company. This research uses qualitative research methods, where the study is used consistently with methodological assumptions. By collecting some relevant literature, it can be said that this research is exploratory.

Keywords: Leadership Strategy: The Role Of Human Capital; In Industrial Companies

Abstrak: Di tengah - tengah era globalisasi dan transformasi digital, perusahaan industri menghadapi tantangan kompleks yang membutuhkan strategi kepemimpinan yang adaptif dan berkualitas, dengan sumber daya manusia (human capital) sebagai aset strategi yang menentukan keunggulan kompetitif organisasi. Perubahan teknologi, persaingan global, dan kebutuhan efisiensi mendorong perusahaan untuk mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang lebih komprehensif dan dinamis, yang berfokus pada pengembangan kapabilitas sumber daya manusia melalui integrasi dan pengembangan potensi talenta internal. Penelitian ini menggunakan kajian pustaka atau literature review yang berkaitan dengan langkah – langkah Penerapan komitmen terhadap efektif dalam perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dimana kajian digunakan secara konsisten dengan asumsi – asumsi metodologis. Dengan mengumpulkan beberapa literatur yang relevan, dapat dikatakan bahwa penelitian ini bersifat eksploratif.

Kata Kunci: Strategi kepemimpinan; Peran Human Capital; Pada Perusahaan Industri.

1. LATAR BELAKANG

Peran Human Capital dalam industry sangat signifikan karena kontribusinya pada inovasi dan kreativitas pada produk layanan. Pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik nantinya bisa membentuk sebuah lingkungan kerja yang memberi dorongan terkait ide – ide baru serta solusi yang kreatif. Selain itu, gaya kepemimpinan yang baik berpengaruh positif terhadap performa kerja pegawai. Ditengah – tengah persaingan yang intens, sumber daya manusia adalah satu diantara elemen utama dalam membangun keunggulan bersaing. Organisasi yang mampu mengoptimalkan sumber daya manusia melalui

Received: October 12, 2024; Revised: October 16, 2024; Accepted: October 20, 2024, 2024; Online Available: October 28, 2024, 2024; Published: October 30, 2024.

* Agustian Pangihutan Manullang, agustianmanullang44646@gmail.com

peatihan dan pengembangan akan memiliki keunggulan kompetitif yang meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini relevan bagi perusahaan industri yang ingin meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan. Faktor – faktor seperti iklim organisasi, efektivitas kerja kelompok, serta kepemimpinan sangat mempengaruhi bagaimana sumber daya manusia dapat dimanfaatkan untuk meraih tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut tentang dalam industri agar meningkatkan kinerja organisasional. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktis bagi manajemen terkait peneglolaaan sumber daya manusia dan dampaknya terhadap hasil operasional perusahaan.

Kesuksesan seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi atau lembaga sangat bergantung pada bagaimana ia berperilaku saat menjalankan berbagai tugas kepemimpinannya. Perilaku ini tercermin dari berbagai aspek seperti cara ia mengambil keputusan, memberikan perintah dan tugas, berkomunikasi, memberikan motivasi kepada bawahannya, serta bagaimana ia membimbing dan mengarahkan. Selain itu, perilaku pemimpin juga dapat dilihat dari caranya menegakkan kedisiplinan, mengawasi dan mengendalikan aparatur, serta memberikan teguran dan sanksi kepada para pegawai. Dengan demikian, cara seorang pemimpin mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinannya melalui perilakunya akan sangat menentukan dan mempengaruhi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Gaya kepemimpinan dapat dilihat melalui pola perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin. Dalam teori kepemimpinan situasional yang dikembangkan Hersey dan Blanchard, fokus utamanya adalah pada bagaimana perilaku pemimpin berinteraksi dengan bawahannya, terutama dalam hal mempengaruhi aktivitas orang lain sesuai dengan persepsi mereka. Teori ini kemudian menghasilkan empat gaya kepemimpinan yang merupakan perpaduan antara perilaku mengarahkan dan mendukung. Dalam perilaku mengarahkan, seorang pemimpin menerapkan komunikasi satu arah dengan memberikan instruksi kepada bawahan tentang apa yang harus dikerjakan, waktu pelaksanaan, lokasi, cara pengerjaan, serta melakukan pengawasan ketat. Sementara itu, perilaku mendukung ditandai dengan komunikasi dua arah di mana pemimpin bersedia mendengarkan, memberikan dukungan dan dorongan, memfasilitasi hubungan, serta mengikutsertakan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

Dalam kepemimpinan, terdapat empat gaya yang berbeda. Pertama adalah Telling Style, di mana seorang pemimpin lebih banyak memberikan arahan kepada bawahannya namun minim dalam memberikan dukungan. Berikutnya adalah Selling Style yang menunjukkan pemimpin tidak hanya banyak mengarahkan tetapi juga memberikan dukungan yang tinggi kepada bawahannya. Gaya ketiga yaitu Participating Style, dengan ciri khas pemimpin yang lebih mengutamakan pemberian dukungan yang besar namun sedikit dalam hal pengarahan. Terakhir adalah Delegating Style, di mana pemimpin memberikan porsi yang sama-sama rendah baik dalam hal dukungan maupun pengarahan kepada bawahannya.

Suatu kapabilitas, rangkaian tahapan, serta keterampilan dalam memberikan pengaruh terhadap individu atau kelompok dapat diartikan sebagai kepemimpinan, yang mana hal tersebut bertujuan untuk menumbuhkan keinginan dalam

mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi (Badeni, 2014).

Menurut Model Kontingensi Fiedler (Robbins, 2015), kesuksesan dalam kepemimpinan sangat bergantung pada gaya kepemimpinan dasar yang dimiliki oleh individu sebagai pemimpin. Dalam teorinya, Fiedler berpendapat bahwa ketika suatu kondisi membutuhkan pemimpin yang fokus pada penyelesaian tugas, namun posisi tersebut ditempati oleh pemimpin yang lebih mementingkan hubungan interpersonal, maka perlu dilakukan penyesuaian situasi atau penggantian pemimpin untuk mencapai hasil yang optimal.

Kepemimpinan memiliki definisi yang khas, yakni suatu kapabilitas individu untuk menggerakkan, memberi arahan, dan memengaruhi mindset serta metode kerja para anggotanya. Tujuannya adalah mendorong kemandirian dalam bekerja, khususnya saat membuat keputusan yang dapat mempercepat tercapainya target yang sudah ditetapkan (Wahyudi, 2017). Sementara itu, menurut (Ansory, 2018), kepemimpinan juga dapat dipahami sebagai sebuah proses yang mampu memberikan pengaruh terhadap aktivitas kelompok dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Menurut Zainal, Hadad, & Ramly (2017), kepemimpinan memiliki lima fungsi operasional yang fundamental dalam menggerakkan organisasi. Fungsi instruksi merupakan tahap awal yang ditandai dengan komunikasi satu arah, di mana pemimpin berperan sebagai komunikator utama dalam menetapkan kebijakan. Pada tahap ini, pemimpin tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga berupaya memotivasi anggota untuk mengikuti Arahan yang diberikan secara efektif.

Terdapat berbagai faktor yang berperan dalam menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan kunci dalam keberhasilan dan kemajuan ekonomi. Seperti yang dikemukakan oleh Mulia & Saputra (2021), keberadaan modal fisik tidak akan memberikan manfaat tanpa didukung oleh SDM yang mumpuni. Sebagai penggerak utama organisasi, SDM memiliki nilai yang sangat penting dan mendukung berbagai aspek, karena perannya merupakan prioritas dalam menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam prosesnya, perencanaan SDM mencakup berbagai aspek seperti kualitas, kualifikasi, kompetensi, serta pemenuhan kebutuhan SDM dalam organisasi tersebut (Syah, 2021).

Keberadaan sosok pemimpin merupakan aspek yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi atau lembaga, mengingat besarnya dampak yang dapat diberikan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan dan membawa organisasi mencapai target-target yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu menurut Pasolong, (2014:131) Gaya kepemimpinan adalah: “seorang pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang berbeda, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan,

bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi dan memberi motivasi. Mampu melakukan pendekatan personal (human relation) dengan bawahannya”. Menurut Wirawan, (2014:396-402) dalam buku Kepemimpinan mengatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah cara atau seni yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian visi atau tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi”. Sumber daya manusia berperan penting dalam kemajuan perusahaan, dimana kontribusi karyawan sangat berpengaruh terhadap organisasi. Keberhasilan

pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan para pemimpin dalam mengelola organisasi tersebut. Dengan demikian, pengelolaan karyawan secara efektif menjadi kunci utama dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi (Amelia A et al, 2022). Human capital memiliki posisi strategis yang menentukan perkembangan perusahaan ke depannya.

Keberhasilan operasi dan kemajuan perusahaan sangat bergantung pada faktor-faktor penting tersebut. Di era sekarang, perusahaan telah memahami bahwa kesuksesan jangka panjang di pasar dapat tercapai dengan mengintegrasikan sumber daya manusia bersama dengan sumber daya material, finansial, dan informasi yang dimiliki (Hitka et al., 2019).

Di era modern ini, motivasi menjadi kebutuhan yang esensial bagi setiap individu karena dampak positifnya yang signifikan terhadap semangat dan energi seseorang. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu teknik yang mencakup tiga elemen fundamental yaitu kedalaman, arah, dan daya tahan yang menggambarkan bagaimana seseorang mencapai tujuannya. Lebih lanjut, berdasarkan pemberitaan Mutia Fauzia (2020), motivasi memiliki peran penting dalam membentuk gaya kepemimpinan seseorang, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kesempatan mereka dalam memperoleh pekerjaan.

Keberadaan motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap budaya perusahaan, di mana dampaknya menghasilkan energi positif yang memungkinkan penyampaian budaya organisasi secara efektif. Melalui motivasi dalam budaya perusahaan, perilaku pekerja dapat diarahkan dengan mengintegrasikan nilai-nilai inti dan perilaku yang diinginkan, sehingga bisnis dapat berjalan lebih efisien. Hal ini juga berperan dalam membangun konsistensi, mengatasi konflik, serta memudahkan proses koordinasi dan pengendalian dalam organisasi.

Dalam penjelasannya, Soemidjo (2014) memaparkan bahwa motivasi adalah suatu proses psikologis yang menunjukkan adanya interaksi antara kebutuhan, persepsi, dan keputusan dalam diri seseorang, yang muncul akibat faktor internal maupun eksternal. Pandangan ini sejalan dengan teori Maslow yang menyatakan bahwa hierarki kebutuhan manusia dapat dipakai sebagai gambaran untuk memahami motivasi kerja seseorang. Hierarki kebutuhan tersebut mencakup berbagai aspek, mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan atau keamanan, kebutuhan akan kepemilikan, kebutuhan akan kasih sayang, kebutuhan akan harga diri, hingga kebutuhan akan aktualisasi diri.

Hafidzi dkk (2019) mendefinisikan motivasi sebagai suatu daya penggerak yang mampu menumbuhkan semangat kerja dalam diri seseorang, sehingga mereka dapat menjalin kerjasama yang baik, bekerja dengan efektif, dan mengintegrasikan seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan elemen fundamental yang berperan sebagai pendorong utama bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan Sedarmayanti (2017), motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan internal maupun eksternal, baik positif atau negatif, yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan, dimana motivasi kerja berperan sebagai pemicu semangat dalam bekerja. Motivasi merupakan daya dorong yang mengarahkan pada pencapaian tujuan dan memiliki nilai kebergunaan. Dalam konteks perusahaan bisnis yang berupaya mencapai tujuannya, peran sumber daya manusia menjadi sangat krusial. Untuk menyelaraskan kinerja manusia dengan

tujuan organisasi, diperlukan adanya motivasi pada setiap individu yang bekerja di perusahaan, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku manusia dalam bertindak, atau dengan kata lain, merupakan cerminan paling sederhana dari motivasi itu sendiri. Rivai (2015) mendefinisikan motivasi sebagai rangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi individu dalam mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan penting dalam kesuksesan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2011), kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang muncul sebagai hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan respons positif yang ditunjukkan oleh pekerja, mencakup aspek emosional dan perilaku terhadap aktivitas kerjanya. Hal ini muncul melalui evaluasi terhadap pekerjaan sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting dalam bekerja, sebagaimana dikemukakan Afandi (2018). Dalam pandangan Nuraini (2013), kepuasan kerja terwujud ketika seseorang dapat menikmati pekerjaannya yang ditandai dengan adanya apresiasi, capaian kinerja, posisi yang sesuai, perlakuan yang baik, serta didukung oleh peralatan dan lingkungan kerja yang kondusif. Para pekerja yang merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung mengutamakan pengerjaan tugasnya dibandingkan dengan kompensasi yang diterima, meskipun mereka tetap menganggap kompensasi sebagai hal yang penting. Sementara itu, Dadang (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Badeni (2017) menambahkan bahwa kepuasan kerja karyawan tercermin dari sikap mereka terhadap pekerjaan, yang dapat berwujud positif atau negatif, puas atau tidak puas. Menurut Nuraini (2013), terdapat beberapa dimensi utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pertama, upah yang cukup memainkan peran krusial, di mana setiap karyawan memiliki harapan akan terpenuhi yang mampu memenuhi kebutuhan dasarnya. Kedua, perlakuan adil menjadi faktor signifikan, yang tidak hanya terbatas pada aspek finansial, tetapi mencakup keseluruhan interaksi dalam organisasi, dengan tujuan menciptakan persepsi kesetaraan antara atasan dan bawahan.

Nuraini (2013) mengidentifikasi ketenangan kerja sebagai elemen penting dalam kepuasan kerja, yang meliputi tidak hanya kenyamanan dalam lingkungan kerja, tetapi juga memperhitungkan kesejahteraan keluarga karyawan. Pengakuan pribadi juga menjadi faktor kritis, di mana setiap individu mendambakan penghargaan sebagai anggota organisasi yang berharga dan dihormati. Terakhir, manajemen efektif terhadap perasaan karyawan melalui komunikasi dua arah dapat mengatasi hambatan emosional yang berpotensi menurunkan gairah kerja.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi atau suasana lingkungan kerja tempat mereka menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Untuk dapat mencapai kinerja pegawai yang optimal, diperlukan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sebagai syarat utama. Beberapa faktor yang berperan dalam membentuk iklim organisasi yang baik mencakup tersedianya peluang promosi berbasis prestasi, pemberian penghargaan, serta terciptanya kerja sama tim yang solid. Menurut pandangan Steers (2015), pembahasan mengenai iklim organisasi pada dasarnya mengacu pada karakteristik lingkungan kerja yang muncul akibat aktivitas organisasi,

baik yang dilakukan secara sadar maupun tidak, yang kemudian mempengaruhi perilaku individu di dalamnya. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dianalogikan sebagai kepribadian organisasi yang tercermin melalui sudut pandang para anggotanya, yang sebenarnya merupakan hasil persepsi dan pengamatan karyawan terhadap kondisi organisasi dalam kurun waktu tertentu. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka, termasuk fasilitas seperti AC, sistem pencahayaan yang memadai, dan fasilitas pendukung lainnya (Darmadi, 2020:242). Lebih lanjut, lingkungan kerja juga terdiri dari semua perangkat dan perlengkapan yang digunakan, kondisi area sekitar tempat bekerja, cara kerja yang diterapkan, serta sistem pengorganisasian, baik untuk pekerja individu maupun kelompok (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019:50). Selain itu, lingkungan kerja merupakan tempat berlangsungnya interaksi kerja secara langsung yang melibatkan hubungan antara karyawan dengan pimpinan, sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan (Effendy & Fitria, 2019:50)

Penelitian yang dilakukan di sektor swasta Pasuruan, Jawa Timur oleh Josephine & Harjanti (2017) mengungkapkan adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian lanjutan yang dilaksanakan oleh Suryadi & Yusuf (2022) pada perusahaan swasta di Jakarta, yang juga menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berkontribusi secara positif dalam meningkatkan performa karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut Pasolong (2014), gaya kepemimpinan mencakup kompetensi manajerial dan strategi yang berbeda, serta kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga harus mampu memotivasi dan membangun hubungan yang baik dengan anggota tim (Wirawan, 2014).

Fielder (dalam Robbins, 2015) mengemukakan model kontingensi yang menekankan bahwa keberhasilan kepemimpinan sangat bergantung pada kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan situasi yang dihadapi. Dalam konteks ini, pemimpin harus mampu menyesuaikan pendekatan mereka, baik dalam hal pengarahan maupun dukungan, sesuai dengan kebutuhan tim dan tantangan yang ada. Gaya kepemimpinan yang berbeda, seperti Telling Style, Selling Style, Participating Style, dan Delegating Style, menunjukkan variasi dalam tingkat dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya (Badeni, 2014).

2.2 Sumber Daya Manusia (SDM)

Peranan SDM dalam organisasi menjadi sangat krusial untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Menurut Zainal, Hadad, & Ramly (2017), SDM merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi, di mana kualitas dan kompetensi individu dalam organisasi berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan. Tanpa adanya SDM yang berkualitas, modal fisik dan sumber daya lainnya tidak akan memberikan dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan (Mulia & Saputra, 2021).

Amelia et al. (2022) menekankan bahwa pengelolaan SDM yang baik sangat penting untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Setiap tindakan yang diambil oleh organisasi untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada orang-orang yang memimpin dan mengelola SDM tersebut. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam pengelolaan SDM, termasuk pelatihan dan pengembangan, untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berkontribusi secara maksimal.

2.3 Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2011), motivasi kerja didefinisikan sebagai proses yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan usaha individu dalam mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian oleh Y. A. Putri et al. (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi motivasi kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Selain itu, faktor-faktor seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang juga berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja (Mulia & Saputra, 2021).

2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap positif yang dimiliki tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang mencakup perasaan dan tingkah laku yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial, tetapi juga dengan pengalaman emosional yang dialami karyawan di tempat kerja.

Nuraini (2013) mengidentifikasi beberapa elemen penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk lingkungan kerja yang nyaman, kesejahteraan keluarga, dan pengakuan pribadi. Karyawan cenderung merasa puas ketika mereka merasa dihargai dan diakui sebagai anggota organisasi yang berharga. Selain itu, komunikasi yang efektif dan manajemen perasaan karyawan juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Steers (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi mencakup sifat-sifat yang ada dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku individu. Faktor-faktor seperti kesempatan untuk promosi, penghargaan, dan kerjasama dalam tim sangat penting untuk menciptakan iklim yang mendukung kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan dihargai atas kontribusi mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.5 Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi yang dirasakan oleh para anggotanya. Lingkungan ini mencakup berbagai elemen fisik dan sosial yang mempengaruhi bagaimana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Elemen-elemen tersebut termasuk fasilitas fisik seperti pendingin udara, pencahayaan, serta peralatan yang digunakan dalam pekerjaan sehari-hari.

Adha, Qomariah, & Hafidzi (2019) menambahkan bahwa lingkungan kerja juga meliputi metode kerja dan pengorganisasian kerja, baik yang dilakukan secara individu maupun kelompok. Lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan interaksi positif antara karyawan dan atasan, serta antara rekan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

Hasil penelitian Josephine & Harjanti (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berdampak positif pada kinerja karyawan di perusahaan swasta. Temuan serupa juga ditemukan oleh Suryadi & Yusuf (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan swasta di Jakarta. Penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung untuk mencapai hasil yang optimal.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur dalam penulisan artikel ilmiahnya. Kajian dilakukan dengan menelaah berbagai literatur, terutama buku-buku yang berkaitan dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Proses penelitian juga melibatkan analisis artikel-artikel ilmiah, baik yang berasal dari jurnal bereputasi maupun yang belum bereputasi, yang semuanya diambil dari database Semantic Scholar dan Google Scholar.

Dalam konteks penelitian kualitatif, penggunaan kajian pustaka perlu diselaraskan dengan asumsi metodologis yang bersifat induktif. Hal ini dimaksudkan agar tidak membatasi pertanyaan penelitian yang muncul, mengingat sifat eksploratif dari penelitian kualitatif itu sendiri (Ali & Limakrisna, 2013).

Hasil kajian pustaka kemudian diuraikan secara komprehensif dalam bagian "Pustaka Terkait" atau "Kajian Pustaka". Bagian ini menjadi fondasi dalam perumusan hipotesis dan selanjutnya berfungsi sebagai acuan untuk membandingkan hasil atau temuan-temuan yang diperoleh dalam penelitian (Ali & Limakrisna, 2013).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman dan mendukung, termasuk fasilitas fisik yang memadai serta interaksi sosial yang positif, berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Hasil penelitian oleh Josephine & Harjanti (2017) dan Suryadi & Yusuf (2022)

mengkonfirmasi bahwa perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat melihat peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nuraini (2013) mengidentifikasi bahwa elemen-elemen seperti perlakuan adil, pengakuan pribadi, dan kesejahteraan keluarga karyawan berkontribusi pada kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Iklim organisasi, yang merupakan bagian integral dari lingkungan kerja, memainkan peran penting dalam mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Karyawan yang merasakan iklim organisasi yang positif cenderung memiliki sikap yang lebih baik terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa kesempatan untuk promosi dan penghargaan atas prestasi juga berkontribusi pada terciptanya iklim organisasi yang baik. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Perusahaan yang berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan, serta menciptakan iklim organisasi yang positif, akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih baik. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, iklim organisasi yang positif, dan manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek ini untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Jurnal ini menyimpulkan bahwa peran human capital dalam perusahaan industri sangat signifikan dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Lingkungan kerja yang baik dan iklim organisasi yang positif berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif, termasuk pelatihan dan pengembangan, serta perlakuan adil terhadap karyawan, merupakan faktor kunci dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung. Dengan demikian, perusahaan yang mampu mengelola human capital dengan baik akan lebih mampu beradaptasi dengan tantangan yang dihadapi di era globalisasi dan transformasi digital.

Perusahaan disarankan untuk terus berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan yang relevan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan, baik secara profesional maupun pribadi, untuk meningkatkan kepuasan kerja. Perusahaan juga perlu menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk mendorong motivasi dan kinerja karyawan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- AFANDI, R. R. V. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49-61.
- Fauzi, A., Rizky, M., Abadi, I. C., Salsabila, F., & Nabila, R. A. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 1(4), 298-308.
- Gobel, K., Tatimu, V., & Asaloei, S. I. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado. *Productivity*, 4(1), 20-26. Gobel, K., Tatimu, V., & Asaloei, S. I. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado. *Productivity*, 4(1), 20-26.
- Hanafie Das, S. W., & Halik, A. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru.
- Hitka, M., Kucharčíková, A., Štarchoň, P., Balážová, Ž., Lukáč, M., & Stacho, Z. (2019). Knowledge and human capital as sustainable competitive advantage in human resource management. *Sustainability*, 11(18), 4985.
- Holilah, H. (2014). Fungsi dan gaya kepemimpinan kepala desa perempuan di Desa Masaran, Banyuwates Sampang. *JRP (Jurnal Review Politik)*, 4(1), 119-

132.

- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastik (Tricopla).
- Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S., & Yang, I. W. F. (2008). The contributions of personality to organizational behavior and psychology: Findings, criticisms, and future research directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1982-2000.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Putra, R., & Ali, H. (2022). Organizational behavior determination and decision making: analysis of skills, motivation and communication (literature review of human resource management). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), 420-431.
- Rimawan, M. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rizky, M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105-112.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96-112.
- Supriyanto, A., & Wahyudi, A. (2017). Skala karakter toleransi: konsep dan operasional aspek kedamaian, menghargai perbedaan dan kesadaran individu. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(2), 61-70.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RagGrafindo Persada.