

PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP SUKSESNYA SUATU PERUSAHAAN

Oleh:

Setiyoni Teguh Rahayu¹

Mansyur²

Iriani Ismail³

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten
Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: onisonic242@gmail.com

Abstract. *This research discusses the influence of employee performance on the company's success, focusing on factors that affect productivity and work efficiency. Employee performance is a key element in determining the company's success in achieving strategic goals, including increased productivity, innovation development, and increased customer satisfaction. This study adopts a literature study method to analyze various relevant theories and research findings, in order to identify the main factors that contribute to employee performance. The results show that a supportive work environment, inspiring leadership, a transparent and fair compensation system, and a positive organizational culture play an important role in driving productivity and efficiency. In addition, employee empowerment through training and skill development is also a significant aspect. With effective management of these factors, companies can create competent human resources, which ultimately strengthens competitiveness and supports the sustainability of the company's future growth.*

Keywords: *Employee Performances, Company Success Factors, Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini membahas pengaruh kinerja karyawan terhadap kesuksesan perusahaan, dengan fokus pada faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja. Kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam menentukan

Received November 25, 2024; Revised December 04, 2024; December 07, 2024

*Corresponding author: onisonic242@gmail.com

PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP SUKSESNYA SUATU PERUSAHAAN

keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategis, termasuk peningkatan produktivitas, pengembangan inovasi, serta peningkatan kepuasan pelanggan. Studi ini mengadopsi metode studi literatur untuk menganalisis berbagai teori dan temuan penelitian yang relevan, guna mengidentifikasi faktor-faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang inspiratif, sistem kompensasi yang transparan dan adil, serta budaya organisasi yang positif memainkan peran penting dalam mendorong produktivitas dan efisiensi. Selain itu, pemberdayaan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan juga menjadi aspek yang signifikan. Dengan pengelolaan yang efektif terhadap faktor-faktor ini, perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, yang pada akhirnya memperkuat daya saing dan mendukung keberlanjutan pertumbuhan perusahaan di masa depan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Faktor Suksesnya Perusahaan, Produktivitas Kerja.

LATAR BELAKANG

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif saat ini, kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Karyawan merupakan aset utama yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan efisiensi operasional. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya mempengaruhi kualitas output tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya berkontribusi pada pertumbuhan dan keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, memahami hubungan antara kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan merupakan hal yang krusial bagi manajer dan pemimpin bisnis dalam merancang strategi pengembangan dan manajemen sumber daya manusia.

Suksesnya perusahaan sering kali diukur melalui berbagai indikator seperti peningkatan pendapatan, pangsa pasar yang lebih besar, serta kepuasan pelanggan dan karyawan. Kinerja karyawan yang optimal memainkan peran sentral dalam pencapaian indikator-indikator tersebut. Karyawan yang produktif dan termotivasi cenderung menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi, berinovasi dalam penyelesaian masalah, serta berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Dengan kata lain, peningkatan kinerja karyawan sering kali dihubungkan dengan peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan, yang berujung pada pencapaian tujuan-tujuan strategis perusahaan.

Namun, meskipun hubungan antara kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan tampak jelas, tantangan dalam mengelola dan memotivasi karyawan tetap ada. Berbagai faktor internal seperti kepemimpinan, kebijakan manajemen, dan sistem insentif memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Selain itu, faktor eksternal seperti kondisi pasar dan tekanan persaingan juga dapat mempengaruhi semangat dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi dan memahami dinamika tersebut untuk merancang strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan, pada akhirnya, kesuksesan perusahaan.

Penelitian tentang pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya perusahaan telah dilakukan dalam berbagai konteks dan industri, namun hasilnya seringkali menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam hal pengaruh dan dampaknya. Misalnya, di sektor layanan pelanggan, interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan dapat mempengaruhi persepsi kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Di sektor manufaktur, efisiensi dan kecepatan produksi menjadi faktor utama. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai industri dan konteks, serta bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Dengan memahami hubungan yang kompleks antara kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan, organisasi dapat mengembangkan pendekatan yang lebih terarah dalam manajemen kinerja. Pendekatan ini termasuk penilaian yang lebih akurat terhadap kinerja individu, pengembangan program pelatihan dan pengembangan yang efektif, serta perancangan sistem penghargaan dan pengakuan yang dapat memotivasi karyawan. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian kesuksesan dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Kinerja karyawan juga berhubungan erat dengan budaya organisasi dan kepemimpinan. Budaya organisasi yang positif dan mendukung cenderung menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memberdayakan karyawan untuk memberikan yang terbaik. Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam membangun budaya ini, dengan menginspirasi dan mendorong karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Pemimpin yang baik tidak hanya memberikan arahan yang jelas tetapi juga mendengarkan dan merespons kebutuhan serta aspirasi karyawan. Dalam konteks

PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP SUKSESNYA SUATU PERUSAHAAN

ini, penting bagi perusahaan untuk menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pengembangan kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Selain itu, inovasi dan perubahan dalam teknologi serta proses bisnis juga mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam era digital saat ini, kemajuan teknologi memberikan peluang untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, namun juga membawa tantangan baru. Perusahaan yang mampu memanfaatkan teknologi secara efektif sering kali dapat mencapai keunggulan kompetitif. Karyawan yang terampil dalam menggunakan teknologi terbaru dan yang dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut memiliki kemungkinan yang lebih tinggi untuk berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan teknis menjadi aspek penting dalam manajemen kinerja.

Pengukuran dan evaluasi kinerja karyawan memerlukan pendekatan yang sistematis dan objektif untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh dapat diandalkan dan konsisten. Metode pengukuran yang baik harus mampu menangkap berbagai dimensi kinerja, termasuk produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap tim. Penilaian kinerja yang adil dan transparan tidak hanya meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap sistem manajemen tetapi juga membantu dalam merancang intervensi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja. Dengan memanfaatkan data kinerja secara strategis, perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih baik dalam hal pengembangan karyawan dan perencanaan bisnis, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Sumber Daya Manusia

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam dunia pendidikan merupakan upaya strategis untuk mengatur tenaga kerja yang terlibat dalam proses belajar mengajar serta mendukung perkembangan peserta didik. Secara garis besar, manajemen SDM di bidang pendidikan mencakup serangkaian aktivitas, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, hingga pengawasan terhadap tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan berbagai pihak yang berperan dalam pengelolaan institusi pendidikan. Tujuan utamanya adalah menjamin tercapainya kemajuan dan keberhasilan

pendidikan dengan memaksimalkan potensi individu yang terlibat di dalamnya (Rubi, 2024). Sumber daya manusia berperan dalam menentukan masa depan, Pengelolaan SDM melibatkan berbagai kegiatan kunci, termasuk perencanaan tenaga kerja, dimana perusahaan menentukan kebutuhan akan karyawan berdasarkan tujuan jangka panjang dan kebutuhan operasional. Proses rekrutmen dan seleksi bertujuan untuk menarik dan memilih individu yang paling sesuai dengan posisi yang tersedia. Setelah bergabung, karyawan biasanya menjalani pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka, serta pengembangan karir untuk mempersiapkan mereka untuk posisi yang lebih tinggi di masa depan.

Manajemen kinerja adalah proses yang melibatkan pengelolaan, pengukuran, dan pengembangan kinerja karyawan secara efektif. Hal ini mencakup aspek seperti perencanaan, pelatihan, dan pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa mereka dapat berkinerja tinggi, tetap termotivasi, dan siap menghadapi perubahan di masa depan. Tujuan dari manajemen kinerja adalah mengarahkan, menilai, dan mengembangkan potensi karyawan secara optimal, serta menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, responsif, dan kompetitif (Iqbal, 2024)

Secara keseluruhan, pengelolaan SDM yang efektif membantu perusahaan dalam mencapai efisiensi operasional, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan strategisnya. Organisasi yang berhasil mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik dapat memperoleh keuntungan kompetitif, meningkatkan retensi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pertumbuhan sebuah organisasi.

Karyawan

Karyawan adalah individu yang menjadi bagian dari sebuah perusahaan atau organisasi, yang perannya sangat penting untuk menjaga keberlangsungan dan kinerja perusahaan. Karyawan adalah aset organisasi yang berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan melalui kualitas kerja mereka. Selain itu, kesejahteraan dan keterlibatan kerja karyawan dianggap krusial dalam mendukung produktivitas, semangat, dan loyalitas terhadap perusahaan (Zamralita, 2023). Karyawan dapat memiliki berbagai peran dan tanggung jawab tergantung pada posisi mereka dalam struktur organisasi. Misalnya, seorang karyawan dapat bekerja dalam berbagai divisi seperti pemasaran, keuangan,

PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP SUKSESNYA SUATU PERUSAHAAN

produksi, atau layanan pelanggan. Tugas mereka bisa berkisar dari manajemen proyek, pelayanan pelanggan, hingga administrasi dan produksi, tergantung pada spesifikasi pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan dapat memiliki status sebagai pekerja tetap, kontrak, atau paruh waktu, masing-masing dengan hak dan kewajiban yang berbeda.

Karyawan tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan tetapi juga sebagai sumber daya yang berharga bagi perusahaan. Mereka membawa keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen yang efektif dari karyawan melibatkan berbagai aktivitas seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja untuk memastikan bahwa mereka berkontribusi secara maksimal dan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Di sisi lain, karyawan juga berhak mendapatkan berbagai hak, termasuk kompensasi yang adil, kondisi kerja yang aman dan nyaman, serta kesempatan untuk pengembangan karir. Memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang baik, karena karyawan yang puas dan termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan aspek yang bersifat individual dan mencerminkan perasaan puas atau tidak puas seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Ketika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang baik. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif pada performa mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja menggambarkan sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap hasil kerja yang mereka capai (Meithiana, 2017 dalam Kadek, 2022). Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang dapat meningkatkan kepuasan. Tugas dan tanggung jawab yang relevan dengan keterampilan dan minat karyawan, serta kesempatan untuk pengembangan pribadi dan profesional, juga berperan dalam kepuasan kerja. Pengakuan atas pencapaian karyawan dan kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah faktor tambahan yang penting. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali berhubungan dengan

motivasi, produktivitas, dan retensi karyawan yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis studi literatur untuk menganalisis pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan. Menurut (Creswell, 2014), penelitian kualitatif adalah upaya untuk memahami makna dari pengalaman sosial atau perilaku manusia secara mendalam. Dalam pendekatan ini, peneliti berperan sebagai alat utama pengumpul data, dan melibatkan diri secara langsung dalam proses pengumpulan dan analisis. Pendekatan kualitatif tidak hanya bertujuan untuk mengumpulkan informasi, tetapi juga menekankan pada pemahaman yang lebih mendalam tentang perspektif, emosi, dan pandangan pribadi dari para partisipan. Dengan begitu, penelitian ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih kaya dan menyeluruh tentang pengalaman serta pandangan hidup partisipan terkait fenomena tertentu.

Sumber data dan Literatur

Analisis data dilakukan secara tematik, dengan fokus pada penyusunan kategori-kategori utama aspek yang mempengaruhi kinerja, indikator kinerja, strategi meningkatkan kinerja karyawan yang diperoleh melalui berbagai sumber termasuk jurnal akademik, artikel ilmiah dan buku referensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aspek aspek yang mempengaruhi kinerja

Menurut Bernardin & Russel (2003). untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain:

a) *Quantity* (kuantitas)

Quantity (kuantitas) merujuk pada hasil produksi yang dapat diukur dan ditunjukkan dalam berbagai satuan, seperti nilai mata uang, jumlah unit produk, atau siklus kegiatan yang berhasil diselesaikan. Dalam konteks organisasi, kuantitas sering menjadi indikator keberhasilan pencapaian target

PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP SUKSESNYA SUATU PERUSAHAAN

produksi yang telah ditetapkan sebelumnya, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi produktivitas secara kuantitatif dan obyektif.

b) *Quality* (kualitas)

Mengacu pada sejauh mana hasil dari suatu proses atau kegiatan mendekati tingkat kesempurnaan yang diinginkan. Kualitas menjadi penentu utama dalam penilaian keberhasilan karena mencerminkan kemampuan organisasi untuk memenuhi atau melampaui standar yang telah ditetapkan. Dalam dunia bisnis, kualitas tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga mencakup efisiensi dan keefektifan proses yang digunakan untuk mencapainya.

c) *Timeliness* (ketepatan waktu)

Menggambarkan sejauh mana suatu kegiatan atau hasil produksi dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan organisasi dalam merencanakan dan mengoordinasikan berbagai aktivitas secara efisien sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya tanpa mengorbankan kualitas. Selain itu, aspek ini juga mencerminkan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan waktu secara optimal untuk kegiatan lain yang mendukung produktivitas secara keseluruhan.

d) *Cost effectiveness* (efektivitas biaya)

Adalah tingkatan efisiensi penggunaan sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, keuangan, teknologi, dan bahan baku, untuk mencapai keuntungan maksimal atau meminimalkan kerugian. Efektivitas biaya mencakup kemampuan untuk menghasilkan nilai tambah dengan sumber daya yang terbatas, sehingga menjadi tolak ukur penting dalam pengelolaan keuangan dan alokasi sumber daya yang optimal.

e) *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan)

Mencerminkan kemampuan individu dalam membangun hubungan yang positif, saling menghargai, dan bekerja sama secara harmonis dengan rekan kerja dan bawahan. Kemampuan ini sangat penting karena keberhasilan individu dalam dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis,

tetapi juga oleh keterampilan interpersonal yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

Indikator Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan output dari usaha seseorang yang dipengaruhi oleh kemampuan, karakteristik pribadi, serta cara pandangnya terhadap peran yang diemban dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang diberikan kepada individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang bertujuan untuk mendukung pencapaian sasaran, visi, misi, serta tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Pendapat (Simajuntak, 2011), kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu:

- a) Faktor Individu, faktor individu mencakup kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Kompetensi individu dipengaruhi oleh beberapa aspek yang dapat diklasifikasikan menjadi dua kelompok utama, yaitu kemampuan serta keterampilan kerja, dan motivasi yang didukung oleh etos kerja.
- b) Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai membutuhkan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan ini dapat berupa penyediaan sarana dan prasarana kerja, lingkungan kerja yang nyaman, serta pengorganisasian yang jelas. Pengorganisasian tersebut bertujuan untuk memberikan pemahaman yang tepat kepada setiap individu mengenai sasaran yang harus dicapai dan langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mencapainya. Selain itu, penting bagi setiap pegawai untuk memiliki deskripsi pekerjaan dan tanggung jawab yang terperinci agar dapat bekerja secara efektif.
- c) Faktor dukungan manajemen, kinerja suatu perusahaan maupun individu sangat bergantung pada kapasitas manajerial dari pemimpin atau manajemen. Hal ini meliputi pembangunan sistem kerja yang terstruktur, menciptakan hubungan industrial yang aman dan harmonis, serta pengembangan kompetensi pekerja. Selain itu, upaya untuk memotivasi seluruh tenaga kerja

PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP SUKSESNYA SUATU PERUSAHAAN

agar bekerja secara maksimal juga menjadi elemen penting dalam mendukung kinerja optimal.

Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan

Menurut (Edy, 2022) strategi peningkatan kinerja karyawan yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

a) Rapat Kerja

Rapat kerja adalah aktivitas yang dirancang secara terstruktur oleh seorang pemimpin dan melibatkan seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan. Kegiatan ini bertujuan untuk mengevaluasi berbagai hal terkait kinerja, baik secara individu maupun kelompok (Baidowi & Syamsudin, 2022). Selain itu, rapat juga berfungsi sebagai media komunikasi kelompok yang dilakukan secara tatap muka dan lazim diadakan oleh organisasi swasta maupun pemerintah (Behori & Alamin, 2018). Dengan menyelenggarakan rapat internal secara rutin, misalnya setiap minggu, perusahaan dapat meninjau kembali hasil kerja, sehingga aparatur dapat bekerja lebih efektif dan efisien (Aziz, 2018). Tujuan utama rapat adalah memastikan setiap karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara terkoordinasi. Mengingat setiap individu memiliki pengalaman, pengetahuan, dan pandangan yang berbeda, rapat menjadi sarana untuk mencapai kesepakatan, solusi, serta keputusan bersama (Pratiwi et al., 2018). Fungsi rapat juga mencakup pemecahan masalah, penyampaian informasi atau instruksi, forum untuk membangun komunikasi demokratis, alat koordinasi antara karyawan dan perusahaan, serta wadah untuk menampung aspirasi dari karyawan di berbagai tingkat organisasi. Selain itu, rapat berfungsi sebagai sarana negosiasi yang dapat meningkatkan kerja sama dan hubungan harmonis antara pihak-pihak terkait (Pramono, Jumiati & Azlina, 2021).

b) Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan keterampilan khusus karyawan atau memperbaiki kelemahan dalam kinerja yang dapat langsung diterapkan di tempat kerja saat ini (Suprihati, 2014). Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, materi pelatihan, dan kualitas instruktur memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan (Triasmoko et al., 2014). Fokus utama pelatihan adalah pada pekerjaan saat ini, sementara pengembangan bertujuan untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab masa depan, membantu menjembatani kesenjangan antara kinerja saat ini dan standar yang diinginkan (Sims & Sulaefi, 2017). Program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, memperbaiki pengambilan keputusan, dan membantu mereka bekerja dengan lebih teliti. Pelatihan juga berperan dalam memajukan jenjang karir, memperbaiki kinerja individu, serta memperkuat hubungan kerja yang positif di antara rekan kerja (Nuthayati & Atmaja, 2021; Elisa et al., 2014). Manfaat pelatihan meliputi peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku kerja; perbaikan kualitas kerja; pengurangan risiko kecelakaan; serta menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan aman. Selain itu, pelatihan mendorong kreativitas, inovasi, dan pengembangan pribadi karyawan (Priansa & Kurniasari, 2018).

c) Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat, bertanggung jawab, dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah memberikan gaji yang layak sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja mereka (Miskiani & Bagia, 2020). Motivasi juga dapat ditingkatkan melalui pemenuhan kebutuhan seperti aktualisasi diri, rasa penghargaan, kepemilikan sosial, rasa aman, dan kebutuhan fisiologis (Kurniasari, 2018). Memotivasi karyawan bukan hanya soal memberikan pengarahan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan mereka. Hal ini meliputi sikap pemimpin yang baik, komunikasi efektif, pembiasaan tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif yang tinggi (Alfian, 2020). Unsur utama motivasi kerja mencakup arah perilaku, tingkat usaha, dan kegigihan, yang semuanya berpengaruh pada keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mematuhi aturan (George & Jones, Seo et al., 2020). Tujuan pemberian motivasi meliputi peningkatan semangat kerja, disiplin, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Motivasi kerja yang baik menciptakan karyawan yang produktif dan berorientasi pada

PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP SUKSESNYA SUATU PERUSAHAAN

hasil, sehingga dapat berkontribusi pada kesuksesan perusahaan (Saputri & Rachman, 2022).

d) Pemberian Penghargaan

Penghargaan adalah bentuk apresiasi yang diberikan atas pelaksanaan tugas, pelayanan, atau tanggung jawab, yang dapat berupa uang, perhatian, pujian, atau kombinasi dari ketiganya (Pitts et al., 2016). Pemberian penghargaan ditujukan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja di atas standar yang diharapkan (Wibowo, 2012). Penghargaan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi dengan menarik individu berkualifikasi tinggi untuk bergabung, mempertahankan karyawan yang ada, serta mendorong mereka untuk terus berprestasi (Suntari, 2017). Selain itu, penghargaan berfungsi sebagai pendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai harapan. Pemberian penghargaan juga dapat menjadi langkah preventif untuk mencegah terjadinya penyimpangan, dibandingkan hanya sebagai reaksi setelah masalah terjadi (Taylor, Mardiana & Saleh, 2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan elemen fundamental yang sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui pengelolaan berbagai faktor internal, seperti lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang efektif, sistem kompensasi yang adil, dan budaya organisasi yang positif. Faktor-faktor tersebut memainkan peran penting dalam mendorong produktivitas, inovasi, dan kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Selain itu, pengukuran kinerja yang sistematis dan program pengembangan yang berfokus pada peningkatan keterampilan serta motivasi karyawan terbukti mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja karyawan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dalam jangka pendek, tetapi juga menjadi landasan utama untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan disarankan untuk memperkuat lingkungan kerja yang mendukung dengan memastikan aspek keamanan, kenyamanan, dan suasana yang kondusif bagi karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu berinvestasi pada program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, terutama dalam menghadapi tantangan teknologi dan perubahan pasar. Pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan juga sangat penting, di mana para pemimpin diharapkan mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, serta pengakuan terhadap pencapaian individu dan tim.

Selanjutnya, perusahaan disarankan untuk mengimplementasikan sistem insentif yang adil dan transparan sebagai upaya meningkatkan loyalitas serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Terakhir, evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala dan sistematis perlu diterapkan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, sehingga dapat dirancang strategi pengembangan yang lebih efektif. Dengan penerapan saran-saran tersebut, perusahaan diharapkan mampu memaksimalkan potensi karyawan dan mendukung keberlanjutan pertumbuhan bisnisnya.

Dan terakhir, Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan dengan mengkaji hubungan antara kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan dalam berbagai sektor industri. Selain itu, perlu diteliti pengaruh faktor eksternal seperti kondisi pasar dan teknologi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan metode kuantitatif dan kualitatif yang lebih mendalam juga dapat memberikan wawasan baru tentang strategi optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, temuan penelitian dapat lebih relevan dan aplikatif dalam berbagai konteks organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Djati, S. P., & Darmawan, D. (2005). Pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan, kepercayaan, dan kesetiaan pelanggan. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 48-59.
- Halisa, Novia Nour. "Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review." *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal* 1.2 Desember (2020): 14-22.

PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP SUKSESNYA SUATU PERUSAHAAN

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hutagalung, Bob Alexandro. "Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3.1 (2022): 201-210.
- Kasman, Prima Sari Pascariati. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen)." *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial* 2.2 (2021): 689-696.
- Pd, M. I. Z. (2024). Pentingnya Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Dan Motivasi Karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 01-07.
- Suhartono, I. (2012). Manajemen kinerja pada perusahaan bisnis dari manajemen kinerja tradisional ke manajemen kinerja baru. *Among Makarti*, 3(1).
- Suryani, N. K. (2022). KEPUASAN KERJA: PENGARUHNYA DALAM ORGANISASI: TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71-77.
- Sutrisno, Sutrisno, et al. "Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3.6 (2022): 3476-3482.
- Wahyono, T. E. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 251-262.
- Zamralita, Z., & Wilis, A. P. L. (2023). WORKPLACE WELL-BEING UNTUK MENINGKATKAN WORK ENGAGEMENT KARYAWAN. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 413-422.