

PENTINGNYA MANAJEMEN DIRI DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: KUNCI KESUKSESAN ORGANISASI

Oleh:

Oktavian Windar Prayoga¹

Mudji Kuswinarno²

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: oktavianprayoga25@gmail.com

Abstract. *The importance of self-management in developing human resources (HR) as a key element in achieving organizational success. Self-management helps individuals manage emotions, time, and motivation, which results in increased teamwork and productivity. The structured HR development process, from planning to evaluation, aims to improve employee competency and performance, thereby supporting the achievement of organizational goals. This research also highlights the role of effective leadership and positive organizational culture in creating an adaptive and competitive work environment. The results of this study show that synergy between self-management, HR development and good strategic planning can build a sustainable and highly competitive organization.*

Keywords: *Self Management, Human Resource Development, Organizational Success.*

Abstrak. Pentingnya manajemen diri dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai elemen kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. Manajemen diri membantu individu mengelola emosi, waktu, dan motivasi, yang berdampak pada peningkatan kerja sama dalam tim dan produktivitas. Proses pengembangan SDM yang terstruktur, dari perencanaan hingga evaluasi, bertujuan meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini juga menyoroti peran kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi positif dalam menciptakan lingkungan

PENTINGNYA MANAJEMEN DIRI DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: KUNCI KESUKSESAN ORGANISASI

kerja yang adaptif dan kompetitif. Hasil studi ini menunjukkan bahwa sinergi antara manajemen diri, pengembangan SDM, dan perencanaan strategis yang baik dapat membangun organisasi yang berkelanjutan dan memiliki daya saing tinggi.

Kata Kunci: Manajemen Diri, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kesuksesan Organisasi.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi dikatakan baik jika dapat menawarkan fitur atau manfaat yang tidak dimiliki organisasi lain. Untuk mencapai hal tersebut, kita bisa memulainya dari hal terkecil seperti peningkatan kualitas sumber daya manusia, termasuk manajemen diri. Manajemen diri erat kaitannya dengan hubungan antar manusia. Manajemen diri yang efektif menjadi dasar penting dalam membangun kualitas sumber daya manusia yang unggul dalam sebuah organisasi. Ini mencakup kemampuan individu untuk mengelola emosi, mengatur waktu, menjaga motivasi, serta bekerja dengan efisien dan bertanggung jawab. Dengan kemampuan manajemen diri yang baik, individu dapat berkolaborasi dengan lebih baik dalam tim, yang secara keseluruhan akan meningkatkan sinergi dan produktivitas organisasi (Vembi et al., 2020).

Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah serangkaian langkah yang terstruktur dan terencana, mencakup identifikasi kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan serta pengembangan karyawan. Proses ini bertujuan untuk meningkatkan kualifikasi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan, sehingga mereka lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, Pengembangan Sumber Daya Manusia berperan dalam meningkatkan kompetensi karyawan, produktivitas, dan efisiensi, yang mendukung tercapainya tujuan bisnis secara optimal. Investasi dalam pengembangan karyawan menjadi sangat berharga bagi organisasi karena karyawan yang kompeten dan terus berkembang merupakan aset penting dalam menghadapi dinamika perubahan serta persaingan yang semakin ketat di pasar (Marayasa et al., 2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, karena mempekerjakan karyawan secara langsung tidak menjamin kesuksesan mereka. Karyawan baru sering kali merasa tidak yakin dengan peran dan tanggung jawabnya. Tuntutan kerja dan kemampuan tenaga kerja perlu

diseimbangkan melalui program orientasi dan pelatihan, yang keduanya sangat dibutuhkan (Nun Tufa, 2018).

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi sebuah organisasi. Kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan dan inovasi sangat krusial dalam mendorong keberhasilan organisasi. Dalam pengelolaan SDM, terdapat beberapa fungsi utama yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, penegakan disiplin, serta pemberhentian. Setiap fungsi ini saling melengkapi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dapat berkembang dengan baik dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Setiap organisasi berupaya terus-menerus memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan meningkatkan kapasitas dan kinerja SDM, tujuan dan sasaran organisasi lebih mudah tercapai. Karyawan yang memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi kerja, menghasilkan ide-ide kreatif, serta membangun hubungan yang baik dengan pelanggan. Dengan kata lain, kualitas sumber daya manusia secara langsung berdampak pada efektivitas kepemimpinan dan kinerja keseluruhan organisasi (Daswati, 2012).

Penelitian ini akan menggali bagaimana manajemen diri dapat meningkatkan kualitas pengembangan sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja dan kesuksesan organisasi. Melalui metode *Systematic Literature Review* (SLR), penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengidentifikasi teori-teori utama dalam literatur yang mendukung pentingnya manajemen diri, tetapi juga untuk mengevaluasi bagaimana organisasi-organisasi yang menerapkan prinsip ini telah berhasil mencapai peningkatan kinerja yang signifikan.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Diri

Kunci menuju kesuksesan dimulai dari diri sendiri. Salah satu cara efektif adalah dengan berpikir positif. Pikiran positif akan membawa kita ke arah yang tepat dan membantu kita memaksimalkan potensi diri. Setiap individu memiliki potensi luar biasa yang tersimpan di dalam dirinya, baik itu kekuatan spiritual, emosi, intelektual, maupun fisik. Dengan mengelola pikiran dan memaksimalkan potensi diri, kita dapat mencapai kesuksesan yang kita impikan (Saoqillah, 2016). Manajemen diri adalah proses aktif

PENTINGNYA MANAJEMEN DIRI DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: KUNCI KESUKSESAN ORGANISASI

mengelola pikiran, emosi, perilaku, dan sumber daya pribadi lainnya untuk mencapai tujuan hidup yang lebih baik. Ini melibatkan kemampuan untuk mengatur waktu, menetapkan prioritas, mengatasi tantangan, dan mengembangkan potensi diri secara maksimal. Dengan kata lain, manajemen diri adalah seni dan ilmu untuk menjadi tuan rumah bagi diri sendiri. Seperti yang dikatakan David J. Schwarz bahwa “kita adalah apa yang kita pikirkan tentang diri kita”. Manajemen diri adalah upaya sadar seseorang untuk mengendalikan pikiran, perkataan, dan tindakannya agar dapat mencapai kemandirian dan menempati posisi yang sesuai dengan kemampuannya. Proses ini melibatkan pengembangan diri secara menyeluruh, baik dari segi intelektual, emosional, spiritual, maupun fisik. Dengan mengelola diri dengan baik, seseorang tidak hanya mampu menghindari hal-hal negatif seperti miskomunikasi, kesalahpahaman, dan konflik yang tidak perlu, tetapi juga dapat meningkatkan kualitas hidupnya dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. (Jazimah, 2015).

Kemudian menurut Gie (1983: 160-161), berpendapat bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan yang melibatkan pengorganisasian dan pengarahan sekelompok orang serta sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Kegiatan-kegiatan ini meliputi perencanaan, pengambilan keputusan, pemberian arahan, penyeimbangan berbagai tugas, pengawasan, dan upaya untuk terus meningkatkan kinerja. Selanjutnya Gie (1995: 187) mengungkapkan manajemen diri adalah upaya seseorang untuk mengatur dan mengembangkan seluruh potensi dirinya. Ini mencakup pengaturan waktu, pikiran, emosi, dan tindakan untuk mencapai tujuan hidup yang lebih baik. Dengan kata lain, manajemen diri adalah proses mengelola diri sendiri secara efektif agar dapat hidup lebih berkualitas dan mencapai kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Noe, et al. (2016) "Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja individu dan organisasi." Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu upaya terstruktur dan berkesinambungan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Melalui berbagai program dan pelatihan, perusahaan berupaya mengoptimalkan potensi individu agar selaras dengan tujuan organisasi.

Dengan begitu, kinerja karyawan dan keseluruhan organisasi dapat ditingkatkan secara signifikan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Lubis & Haidir (2019) "Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas individu melalui pengajaran, pelatihan, dan pembelajaran sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi." Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui berbagai program pembelajaran. Tujuannya adalah agar karyawan dapat memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat posisi kompetitifnya. Karyawan yang terlatih dengan baik akan menjadi aset berharga yang siap menghadapi tantangan bisnis di masa depan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memerlukan perencanaan yang matang dan berkelanjutan. Dengan menganalisis kinerja karyawan secara mendalam, perusahaan dapat merancang program pelatihan yang tepat sasaran. Evaluasi berkala dan umpan balik yang konstruktif sangat penting untuk memastikan bahwa program-program ini efektif dalam meningkatkan kemampuan karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka akan lebih termotivasi untuk terus belajar dan berkembang, sehingga berkontribusi lebih besar bagi keberhasilan perusahaan (Marayasa et al., 2022).

Kesuksesan Organisasi

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengembangkan keahlian, kemampuan, dan keterampilan karyawan. SDM yang berkualitas tinggi menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi. Untuk mencapai hal ini, perlu diperhatikan berbagai aspek, termasuk kemampuan individu, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Dengan meningkatkan aspek-aspek tersebut, diharapkan kinerja karyawan akan meningkat dan organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif (Firdausi, 2020). Keberhasilan atau kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya. Tanpa dukungan karyawan yang kompeten dan sejalan dengan strategi organisasi, akan sulit bagi perusahaan untuk bertahan dan berkembang dalam jangka panjang. Dalam mencapai tujuan jangka pendek,

PENTINGNYA MANAJEMEN DIRI DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: KUNCI KESUKSESAN ORGANISASI

menengah, dan panjangnya, organisasi membutuhkan perencanaan yang matang. Integrasi antara perencanaan bisnis dan perencanaan sumber daya manusia sangat krusial. Perencanaan SDM yang baik akan memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat untuk mendukung pelaksanaan strategi bisnis dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika perencanaan SDM tidak sejalan dengan perencanaan bisnis, maka tujuan organisasi akan sulit tercapai (Sunarta, 2018).

Kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya dinilai dari keuntungan finansial semata, namun juga dari keberlanjutan, hubungan baik dengan semua pihak, dan kontribusi positif bagi masyarakat. Suatu organisasi dikatakan sukses jika mampu mencapai tujuannya secara berkelanjutan, menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan moral, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kepemimpinan yang kuat, strategi yang tepat, dan budaya organisasi yang sehat merupakan kunci utama dalam meraih keberhasilan. Selain itu, kemampuan organisasi dalam mengelola risiko, beradaptasi dengan perubahan, serta memberdayakan karyawan juga sangat penting. Dengan demikian, kesuksesan organisasi mencerminkan komitmen terhadap kualitas, inovasi, dan tanggung jawab sosial (Saleh, 2024). Peran pemimpin dalam mendorong inovasi dalam sebuah organisasi sangatlah krusial. Pemimpin yang inovatif tidak hanya sekadar menghasilkan ide-ide baru, tetapi juga menginspirasi anggota timnya untuk terus berkreasi dan mengembangkan potensi mereka. Dengan demikian, pemimpin berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong tumbuhnya pemikiran inovatif dan kreatif, sehingga organisasi dapat terus beradaptasi dengan perubahan zaman dan meraih kesuksesan (Azzaakiyah et al., 2023).

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan perencanaan yang matang dan integrasi yang baik antara perencanaan bisnis dan sumber daya manusia. Selain itu, kepemimpinan yang kuat dan budaya organisasi yang positif juga sangat penting. Dengan demikian, kesuksesan organisasi adalah hasil dari sinergi antara berbagai faktor, termasuk kualitas sumber daya manusia, perencanaan yang efektif, dan kepemimpinan yang inovatif.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi literatur atau *library research*, dengan menelaah berbagai literatur yang relevan dengan teori-teori dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Pendekatan ini mencakup pengkajian mendalam terhadap buku-buku dan sumber ilmiah terkait guna memperkaya pemahaman tentang konsep-konsep dan teori yang dibahas. Selain itu, artikel ini juga menganalisis sejumlah artikel ilmiah yang telah dipublikasikan di jurnal-jurnal terkemuka, dengan tujuan untuk memperkuat argumentasi serta membandingkan hasil-hasil temuan terdahulu. Semua artikel dan literatur yang digunakan sebagai referensi dikumpulkan dari berbagai platform penelitian, seperti Mendeley, Google Scholar, dan Crossref, yang memungkinkan akses terhadap sumber ilmiah yang kredibel dan terkini. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan kajian yang komprehensif dan bermanfaat bagi pengembangan teori dan praktik dalam bidang Manajemen SDM (Gustiana, 2022).

Tinjauan literatur sistematis adalah metode yang mengacu pada metodologi penelitian tertentu dan proses pengembangan untuk mencatat atau mengumpulkan dan mengevaluasi hasil penelitian pada topik tertentu. Metode SLR dilakukan untuk berbagai tujuan untuk menganalisis, mengidentifikasi, mengevaluasi, dan merangkum semua penelitian yang tersedia mengenai topik dan peristiwa yang relevan. Study Literature Riview adalah kegiatan wajib dalam penelitian, khususnya penelitian akademis yang bertujuan untuk mengembangkan aspek teoritis dan manfaat praktis penelitian. Peneliti melakukan kajian kepustakaan untuk mencari landasan teori, mengelompokkan landasan teori, kerangka refleksi, dan mengidentifikasi hipotesis penelitian. Selain itu, SLR sering digunakan untuk menetapkan pertanyaan penelitian, seperti menulis makalah atau mencapai tujuan penelitian. Dengan metode ini peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih luas dan mendalam terhadap permasalahan yang diteliti (Wulandari et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Diri dalam Konflik Organisasi

Perbedaan persepsi dan sudut pandang yang wajar di antara manusia seringkali memicu konflik, terutama dalam lingkungan kerja. Konflik ini dapat muncul akibat

PENTINGNYA MANAJEMEN DIRI DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: KUNCI KESUKSESAN ORGANISASI

masalah komunikasi, hubungan interpersonal, atau struktur organisasi yang tidak jelas. Pada dasarnya, konflik terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian tujuan, keinginan, atau kebutuhan di antara individu atau kelompok dalam organisasi. Untuk mengatasi konflik ini, diperlukan kemampuan manajemen diri yang baik dari setiap individu. Manajemen diri yang meliputi kesadaran diri, empati, dan pengendalian emosi, memungkinkan individu untuk lebih memahami perspektif orang lain, mengelola emosi negatif, serta mencari solusi yang saling menguntungkan. Dengan demikian, kemampuan manajemen diri menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Suryani & Yoga, 2018).

Dalam organisasi, pekerjaan setiap individu saling berkaitan erat. Ketika terjadi konflik atau keputusan yang buruk, komunikasi yang tidak efektif seringkali menjadi kambing hitam. Manajer, sebagai pusat koordinasi, sangat bergantung pada kemampuan komunikasi untuk mengumpulkan informasi dan menyampaikan keputusan. Namun, menyalahkan komunikasi semata sebagai penyebab utama masalah seringkali terlalu menyederhanakan situasi. Kemampuan manajemen diri individu, seperti kesadaran diri, empati, dan pengendalian emosi, juga memainkan peran krusial dalam keberhasilan komunikasi. Seorang manajer yang mampu mengelola emosi dan memahami perspektif orang lain akan lebih efektif dalam membangun komunikasi yang terbuka dan menghindari konflik. Dengan demikian, baik keterampilan komunikasi maupun manajemen diri saling melengkapi dan menjadi kunci keberhasilan dalam mengelola organisasi (Nezha, 2014).

Agar suatu organisasi dapat berjalan efektif, penting bagi seluruh anggota untuk memiliki pemahaman yang sama terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Pemimpin memiliki peran krusial dalam memfasilitasi kesepakatan ini. Meskipun demikian, penting untuk membedakan antara membangun konsensus dan indoktrinasi. Pemimpin yang efektif memberikan ruang bagi perbedaan pendapat namun tetap mampu mengarahkan organisasi menuju tujuan bersama. Selain itu, pemimpin juga harus menjadi contoh yang baik bagi anggota timnya. Dengan melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan memberikan penghargaan yang adil, pemimpin dapat mengurangi konflik internal terkait peran dan tanggung jawab. Program kesejahteraan karyawan juga penting untuk menciptakan rasa aman dan kepuasan kerja. Kesimpulannya baik pemimpin maupun

anggota organisasi perlu memiliki kemampuan manajemen diri yang baik agar organisasi dapat berjalan dengan harmonis dan mencapai tujuannya. (Lumintang, 2015)

Sinergi antara SDM dan Perencanaan Bisnis

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam organisasi yang berperan dalam strategi perusahaan, terutama dalam konteks perencanaan dan pengembangan bisnis. Keberhasilan suatu bisnis sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan karyawannya. Untuk itu, perusahaan perlu memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif. Sistem ini mencakup proses perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja. Tujuannya adalah untuk mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkomitmen.

Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saingnya dalam pasar yang semakin kompetitif. Perencanaan bisnis adalah rancangan terperinci yang memetakan jalan menuju keberhasilan perusahaan, mulai dari penentuan tujuan hingga strategi yang akan dijalankan. Sementara itu, pengembangan bisnis adalah upaya untuk terus tumbuh dan berkembang dengan memanfaatkan peluang baru serta meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Keduanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Karyawan yang kompeten dan memiliki komitmen tinggi akan menjadi aset berharga yang mendorong perusahaan mencapai target dan visi yang telah ditetapkan (Tarigan et al., 2024).

Perencanaan bisnis adalah peta jalan yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan, baik skala besar maupun kecil. Dokumen ini berisi strategi-strategi yang akan diterapkan untuk mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Kemampuan menyusun perencanaan bisnis yang solid dan realistis menjadi indikator kesiapan seseorang atau perusahaan untuk terjun ke dunia usaha yang penuh tantangan dan persaingan. Dengan perencanaan bisnis yang matang, perusahaan dapat lebih siap menghadapi berbagai risiko dan peluang yang ada (Hindasah, 2022).

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) saat ini dan masa depan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam maupun luar perusahaan. Faktor internal seperti pensiun, kematian, resignasi, rotasi jabatan, dan promosi karyawan dapat mempengaruhi kebutuhan SDM. Sementara itu, faktor eksternal seperti persaingan bisnis yang ketat, perkembangan teknologi yang cepat, serta interkoneksi antar perusahaan dan

PENTINGNYA MANAJEMEN DIRI DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: KUNCI KESUKSESAN ORGANISASI

negara juga turut memengaruhi. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis ini, perencanaan SDM yang matang dan selaras dengan strategi bisnis menjadi sangat krusial. Hal ini bertujuan untuk memastikan perusahaan memiliki jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tepat untuk menghadapi tantangan dan peluang yang ada (Muzayyanah Jabani, 2015).

Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan orang lain. Budaya organisasi, sebagai hasil dari tindakan bersama dalam organisasi, membentuk suasana dan nilai-nilai yang dianut. Kepemimpinan transformasional, salah satu gaya kepemimpinan yang efektif, mendorong bawahan untuk memberikan kontribusi lebih besar bagi organisasi dengan memotivasi dan memberikan makna pada pekerjaan mereka. Kemampuan pemimpin untuk memahami dan mengelola budaya organisasi sangat penting, karena budaya ini dapat membatasi tindakan, memberikan identitas, dan menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan. Singkatnya, pemimpin yang efektif harus mampu menggabungkan gaya kepemimpinan yang tepat dengan pemahaman yang mendalam terhadap budaya organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Siagian, 2002).

Kepemimpinan dan budaya organisasi adalah dua faktor kunci yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan kemampuan suatu organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan. Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam mengarahkan seluruh anggota organisasi menuju pencapaian tujuan bersama. Sementara itu, budaya organisasi, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan asumsi yang dianut oleh organisasi, membentuk perilaku dan cara berpikir karyawan. Ketika kepemimpinan yang kuat bersinergi dengan budaya organisasi yang positif, maka kinerja karyawan akan meningkat dan organisasi akan lebih mampu menghadapi berbagai tantangan serta meraih kesuksesan (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Manajemen diri merupakan elemen krusial dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi. Manajemen diri yang efektif membantu individu untuk lebih baik dalam mengelola emosi, waktu, dan motivasi, yang pada gilirannya

meningkatkan kolaborasi dalam tim dan produktivitas organisasi. Peningkatan kompetensi, efisiensi, dan komitmen dari karyawan sangat penting dalam menghadapi dinamika perubahan dan persaingan di pasar.

Pengembangan SDM yang berkelanjutan melalui program pelatihan dan evaluasi berkala memungkinkan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bisnis. Selain itu, sinergi antara perencanaan SDM dan perencanaan bisnis menjadi faktor kunci dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan strategi bisnisnya. Kepemimpinan yang inovatif dan budaya organisasi yang positif juga menjadi komponen vital dalam pencapaian kesuksesan organisasi.

Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada sinergi antara manajemen diri, pengembangan sumber daya manusia, dan perencanaan strategis yang matang. Pemimpin yang efektif dan budaya organisasi yang positif memperkuat kemampuan adaptasi serta inovasi, yang pada akhirnya memungkinkan organisasi untuk tetap kompetitif dalam lingkungan yang dinamis.

Saran

Mengutamakan investasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan manajemen diri. Dengan meningkatkan keterampilan manajemen diri, karyawan akan lebih mampu mengelola emosi, komunikasi, dan produktivitas mereka. Selain itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung budaya kerja positif dan kolaboratif, di mana karyawan merasa dihargai dan didorong untuk berkembang. Pemimpin juga disarankan untuk memberikan contoh melalui kepemimpinan yang transparan dan berorientasi pada inovasi, sehingga mampu menginspirasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal.

DAFTAR REFERENSI

- Azzaakiyah, H. K., Ausat, A. M. A., Gadzali, S. S., Diawati, P., & Suhartono. (2023). Analisis Faktor Pembentuk Budaya Inovatif Dalam Konteks Bisnis: Kunci Kesuksesan Untuk. *Jurnal Riset Bisnis*, 7(1), 41–52.
- Daswati. (2012). Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. *Jurnal Academia Fisip Untad*. *Jurnal Academia Fisip Untad*, 04(01), 783–798.

PENTINGNYA MANAJEMEN DIRI DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: KUNCI KESUKSESAN ORGANISASI

- Firdausi, N. I. (2020). MANAJEMEN SDM DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU DAN KUALITAS PELAYANAN DI RIDWAN INSTITUTE CIREBON. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798> <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002> <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049> <http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391> <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205> <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Gie, The Liang. (1983). *Garis Besar Estetik (Filsafat Keindahan)*. Yogyakarta: Supersukses.
- Gie, The Liang. (1995). *Cara Belajar yang Efisien; Sebuah Buku Pegangan untuk Mahasiswa Indonesia, jilid II*. Yogyakarta: Liberti
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Hindasah, L. (2022). Perencanaan Bisnis. *Perencanaan Bisnis*. <https://doi.org/10.52931/t4b17/2022>
- Jazimah, H. (2015). Implementasi Manajemen Diri Mahasiswa dalam Pendidikan Islam. *MUDARRISA: Journal of Islamic Education*, 6(2), 221. <https://doi.org/10.18326/mdr.v6i2.765>
- Lumintang, J. (2015). Dinamika konflik dalam organisasi. *E-Journal "Acta Diurna,"* IV(2), 1–12.
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan. In *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* (Vol. 6, Issue 2).
- Muzayyanah Jabani. (2015). Pentingnya perencanaan sumber daya manusia. *Jurnal Muamalah*, V(1), 1–10.
- Nezha, R. (2014). *Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi*. 6(1), 1–203.
- Nun Tufa. (2018). Pentingnya Pengembangan SDM. *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(2). <https://doi.org/10.36835/iqtishodiyah.v4i2.84>
- Saleh, M. (2024). Etika Komunikasi Islami: Solusi untuk Kesuksesan Organisasi. *Liwaul Dakwah: Jurnal Kajian Dakwah Dan Masyarakat Islam*, 14(1), 27–46. <https://doi.org/10.47766/liwauldakwah.v14i1.2756>

- Saoqillah, A. (2016). Pengembangan Sdm Melalui Manajemen Diri. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 1(2), 145–152. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v1i2.18>
- Siagian. (2002). KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI Mariatul. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 106–117.
- Sunarta. (2018). Sumber Daya Manusia: Kunci Keberhasilan Organisasi. *Manajemen Pendidikan*, 01(IV).
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2018). Konflik dan Stres. *Handoko 2008*, 1(1), 99–113.
- Tarigan, N. E., Laili, F. R., Samudra Hidayat, T., & Hidayat, R. (2024). Membangun Keunggulan Bisnis Digital : Sinergi Perencanaan Sumber Daya Manusia Strategis Dan Artificial Intelligence. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 179–185. https://jurnal.fkip.samawa-university.ac.id/karya_jpm/indeks
- Vembi, G., Pramujie, C., & Salsabila, A. (2020). Pelatihan Manajemen Diri. *Jurnal Plakat*, 2(1), 81–89.
- Wulandari, W., Rusdinal, R., & Gistituati, N. (2021). Analisis Teori Kepemimpinan dalam Organisasi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2911–2918. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.993>