



Optimalisasi Kinerja Karyawan melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Transformasi Budaya Organisasi

Biyanka Azizah Pratiwi^{1*}, Ibrahim Hanifah², Virgi Maudy Okta Berliani³

^{1,2}Universitas Siber Asia, Indonesia

*Corresponding author: wintercloud4869@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci

Pengembangan Sumber
Daya Manusia
Transformasi Budaya
Organisasi
Kinerja Karyawan

Article history

Received: 15 September
2025

Revised: 30 October 2025

Accepted: 20 November
2025

Available online: 13
Februari 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan optimalisasi kinerja karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan transformasi budaya organisasi. Dalam menghadapi dinamika persaingan dan perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara berkelanjutan. Pengembangan SDM dan transformasi budaya organisasi menjadi dua faktor strategis yang diyakini mampu mendorong terciptanya kinerja yang unggul, produktif, dan adaptif terhadap perubahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi yang melibatkan pimpinan dan karyawan. Analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan secara sistematis untuk mengidentifikasi pola hubungan antara pengembangan SDM, transformasi budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, peningkatan kompetensi, pembinaan karier, serta evaluasi kinerja berbasis indikator yang terukur mampu meningkatkan kemampuan teknis dan nonteknis karyawan. Sementara itu, transformasi budaya organisasi yang menekankan nilai profesionalisme, disiplin, kolaborasi, dan orientasi pada hasil berperan dalam membentuk perilaku kerja yang positif serta meningkatkan komitmen dan motivasi kerja. Integrasi antara pengembangan SDM dan transformasi budaya organisasi menghasilkan sinergi yang berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta kepuasan pelanggan.

Pendahuluan

Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin dinamis, kompetitif, dan berbasis teknologi menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat dan strategis. Perubahan pola kerja, digitalisasi proses bisnis, serta meningkatnya ekspektasi pelanggan menjadi tantangan utama yang harus dihadapi oleh setiap organisasi. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mempertahankan eksistensi dan meningkatkan daya saing. Organisasi yang mampu mengelola dan mengembangkan SDM secara optimal akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Armstrong, 2020). Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki peran sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator utama yang mencerminkan efektivitas pengelolaan SDM. Kinerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas layanan, serta kepuasan pelanggan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target organisasi dan menurunkan daya saing. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi yang komprehensif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan (Dessler, 2020).

Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah melalui pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan SDM merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja karyawan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Program pelatihan, pembinaan, pengembangan karier, serta evaluasi kinerja merupakan bagian dari upaya peningkatan kualitas SDM. Menurut Noe (2023), pengembangan karyawan yang terencana dan berkelanjutan dapat meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan dan memperkuat kinerja individu maupun tim. Di era transformasi digital, pengembangan SDM juga menuntut adanya peningkatan kompetensi berbasis teknologi dan inovasi. Organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan keterampilan karyawan dengan perkembangan teknologi agar tetap relevan dan kompetitif. Mathis et al. (2021) menegaskan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan akan memberikan dampak jangka panjang terhadap efektivitas organisasi, terutama dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Namun demikian, pengembangan SDM saja belum cukup untuk menjamin optimalisasi kinerja. Faktor lain yang memiliki peran penting adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak. Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal (Schein, 2021). Budaya organisasi yang adaptif dan berorientasi pada kinerja akan memperkuat komitmen serta motivasi karyawan. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi yang jelas dan konsisten mampu meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) serta memperkuat loyalitas terhadap organisasi. Dalam praktiknya, budaya kerja yang menekankan

disiplin, tanggung jawab, kerja sama tim, dan orientasi pada hasil akan membentuk perilaku kerja yang produktif.

Transformasi budaya organisasi menjadi isu penting dalam konteks perubahan lingkungan bisnis. Organisasi perlu melakukan penyesuaian nilai dan praktik kerja agar selaras dengan tuntutan zaman. Transformasi budaya tidak hanya berkaitan dengan perubahan simbol atau slogan, tetapi juga perubahan pola pikir (mindset) dan perilaku kerja karyawan. Luthans (2021) menjelaskan bahwa perubahan budaya memerlukan komitmen pimpinan serta proses internalisasi yang berkelanjutan agar nilai-nilai baru dapat diterima dan diterapkan secara konsisten. Kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Armstrong (2020) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi individu serta sistem organisasi yang mendukung. Oleh karena itu, pengembangan SDM dan transformasi budaya organisasi perlu diintegrasikan dalam satu kerangka strategis untuk menghasilkan sinergi yang optimal.

Dalam praktiknya, masih terdapat organisasi yang belum mengintegrasikan pengembangan SDM dan budaya organisasi secara sistematis. Program pelatihan sering kali dilakukan secara parsial tanpa diikuti dengan penguatan nilai budaya kerja. Akibatnya, peningkatan kompetensi tidak sepenuhnya berdampak pada perubahan perilaku dan peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan yang lebih komprehensif dalam mengelola SDM dan budaya organisasi (Daft, 2021). Selain itu, tantangan globalisasi dan perubahan generasi tenaga kerja juga memengaruhi pola pengelolaan SDM. Generasi milenial dan generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dalam hal motivasi dan ekspektasi kerja. Organisasi perlu menyesuaikan strategi pengembangan dan budaya kerja agar mampu menarik serta mempertahankan talenta terbaik. Cascio dan Montealegre (2021) menyatakan bahwa organisasi yang adaptif terhadap perubahan demografi tenaga kerja akan lebih mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Optimalisasi kinerja karyawan juga berkaitan dengan sistem manajemen kinerja yang efektif. Wibowo (2021) menjelaskan bahwa manajemen kinerja merupakan proses terintegrasi yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengembangan kinerja. Sistem yang transparan dan berbasis indikator yang jelas akan mendorong karyawan untuk mencapai target secara optimal. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa optimalisasi kinerja karyawan memerlukan pendekatan yang menyeluruh dan strategis. Pengembangan sumber daya manusia berfungsi meningkatkan kompetensi, sedangkan transformasi budaya organisasi berperan memperkuat nilai dan perilaku kerja. Integrasi keduanya akan menciptakan sistem manajemen yang efektif dan berorientasi pada hasil. Penelitian ini menjadi penting karena berupaya mengkaji secara mendalam bagaimana pengembangan SDM dan transformasi budaya organisasi dapat diintegrasikan dalam upaya optimalisasi kinerja karyawan. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini diharapkan mampu

memberikan gambaran komprehensif mengenai strategi yang dapat diterapkan organisasi dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Secara konseptual, penelitian ini berlandaskan pada teori manajemen sumber daya manusia dan teori budaya organisasi yang menekankan pentingnya keselarasan antara strategi pengembangan kompetensi dan sistem nilai organisasi. Integrasi kedua aspek tersebut diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan. Dengan demikian, latar belakang penelitian ini menegaskan bahwa optimalisasi kinerja karyawan bukan hanya persoalan peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga transformasi nilai dan budaya kerja yang mendukung. Organisasi yang mampu mengelola pengembangan SDM dan budaya organisasi secara simultan akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam menghadapi tantangan global.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif untuk memahami secara mendalam fenomena optimalisasi kinerja karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia dan transformasi budaya organisasi. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berupaya menggali makna, persepsi, pengalaman, serta interpretasi informan terhadap strategi yang diterapkan organisasi dalam meningkatkan kinerja. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memahami realitas sosial secara kontekstual dan holistik sesuai dengan kondisi alami di lapangan (Creswell & Creswell, 2022). Dengan demikian, penelitian ini tidak berfokus pada pengukuran angka-angka statistik, tetapi lebih menekankan pada proses, interaksi, serta dinamika yang terjadi dalam organisasi. Desain deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran sistematis dan faktual mengenai implementasi pengembangan SDM dan transformasi budaya organisasi dalam upaya optimalisasi kinerja karyawan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menjelaskan secara rinci bagaimana program pelatihan dilaksanakan, bagaimana nilai budaya organisasi diinternalisasikan, serta bagaimana kedua aspek tersebut memengaruhi perilaku dan hasil kerja karyawan. Penelitian deskriptif kualitatif menekankan pada penggambaran fenomena apa adanya tanpa melakukan manipulasi variabel (Moleong, 2021).

Penelitian dilaksanakan pada organisasi yang menjadi objek penelitian dengan pertimbangan bahwa organisasi tersebut telah menerapkan program pengembangan SDM dan memiliki sistem budaya organisasi yang terstruktur. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan relevansi terhadap tujuan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, pemilihan lokasi dan informan didasarkan pada pertimbangan kedalaman informasi, bukan pada jumlah sampel yang besar (Sugiyono, 2022). Informan penelitian terdiri atas pimpinan atau manajer yang terlibat dalam perumusan kebijakan SDM serta karyawan yang secara langsung merasakan dampak

dari program pengembangan dan transformasi budaya organisasi. Pemilihan informan dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan masa kerja, keterlibatan dalam pelatihan, serta pemahaman terhadap budaya organisasi. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung di lapangan. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti memiliki pedoman pertanyaan namun tetap memberikan ruang bagi informan untuk mengemukakan pandangan secara bebas dan mendalam. Wawancara semi-terstruktur memungkinkan eksplorasi data yang lebih luas sesuai dengan dinamika percakapan yang berkembang (Creswell & Creswell, 2022). Pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan, sistem pengembangan karier, penerapan nilai budaya organisasi, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Selain wawancara, observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung aktivitas kerja, interaksi antarpegawai, serta implementasi nilai budaya organisasi dalam praktik sehari-hari. Observasi menjadi penting dalam penelitian kualitatif karena memungkinkan peneliti memperoleh data kontekstual yang tidak selalu terungkap melalui wawancara (Sugiyono, 2022). Peneliti mengamati bagaimana kedisiplinan diterapkan, bagaimana komunikasi antarpegawai berlangsung, serta bagaimana pimpinan memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi berupa dokumen kebijakan perusahaan, laporan evaluasi kinerja, struktur organisasi, serta program pelatihan yang telah dilaksanakan. Dokumentasi ini digunakan untuk memperkuat data primer serta memberikan gambaran objektif mengenai sistem manajemen SDM dan budaya organisasi yang diterapkan. Kombinasi berbagai sumber data ini bertujuan untuk meningkatkan kedalaman dan keakuratan informasi.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus-menerus sejak awal pengumpulan data hingga penelitian selesai. Proses analisis mengikuti model yang dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña (2020), yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara memilah dan menyederhanakan data mentah yang diperoleh dari lapangan agar fokus pada informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif sehingga memudahkan peneliti dalam memahami pola dan hubungan antarvariabel. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara bertahap dan diverifikasi secara berulang untuk memastikan konsistensi temuan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data. Triangulasi membantu meningkatkan kredibilitas hasil penelitian karena informasi yang diperoleh tidak hanya berasal dari satu sumber (Creswell & Creswell, 2022). Selain itu, peneliti juga melakukan member check dengan meminta informan untuk meninjau kembali hasil wawancara guna memastikan bahwa interpretasi peneliti sesuai dengan maksud informan. Uji

kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Sugiyono, 2022).

Secara konseptual, penelitian ini berlandaskan pada teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pengembangan kompetensi sebagai faktor penentu kinerja (Armstrong, 2020) serta teori budaya organisasi yang menegaskan bahwa nilai dan norma bersama memengaruhi perilaku kerja anggota organisasi (Schein, 2021). Dengan pendekatan kualitatif deskriptif ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana pengembangan SDM dan transformasi budaya organisasi diimplementasikan serta bagaimana keduanya berkontribusi dalam optimalisasi kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Hasil dan Pembahasan

Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Optimalisasi Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) dilaksanakan secara terencana melalui program pelatihan, pembinaan, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan, program pelatihan difokuskan pada peningkatan kompetensi teknis dan nonteknis yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan teknis mencakup peningkatan keterampilan operasional, sedangkan pelatihan nonteknis menitikberatkan pada komunikasi, kerja sama tim, serta pelayanan kepada pelanggan. Upaya ini menunjukkan bahwa organisasi menyadari pentingnya keseimbangan antara hard skills dan soft skills dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara teoritis, pengembangan SDM merupakan investasi strategis yang bertujuan meningkatkan kapasitas individu sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi (Armstrong, 2020). Temuan penelitian memperlihatkan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan secara rutin menunjukkan peningkatan produktivitas dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan pandangan Noe (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi dan adaptabilitas karyawan terhadap perubahan lingkungan kerja.

Selain pelatihan formal, organisasi juga menerapkan pendekatan coaching dan mentoring. Pimpinan secara aktif memberikan arahan dan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka. Pendekatan ini terbukti meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Dessler (2020), sistem pembinaan yang efektif dapat memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan serta meningkatkan komitmen kerja. Dalam praktiknya, karyawan merasa lebih dihargai ketika mendapatkan perhatian dan dukungan langsung dari pimpinan. Evaluasi kinerja dilakukan secara periodik dengan menggunakan indikator yang terukur. Sistem

penilaian ini memberikan gambaran objektif mengenai pencapaian karyawan serta menjadi dasar dalam menentukan kebutuhan pelatihan lanjutan. Mathis et al. (2021) menegaskan bahwa sistem manajemen kinerja yang jelas dan transparan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal karena mereka memahami standar yang harus dicapai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kejelasan target kerja berkontribusi terhadap peningkatan disiplin dan tanggung jawab karyawan.

Namun demikian, penelitian juga menemukan adanya tantangan dalam implementasi pengembangan SDM, seperti keterbatasan waktu pelatihan akibat padatnya aktivitas operasional. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa pelatihan terkadang berbenturan dengan jadwal kerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya manajemen waktu dan perencanaan program yang lebih fleksibel agar pelatihan tetap efektif tanpa mengganggu produktivitas. Secara keseluruhan, implementasi pengembangan SDM terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap optimalisasi kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi, motivasi, dan profesionalisme kerja.

Transformasi Budaya Organisasi sebagai Penguat Perilaku dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi budaya organisasi menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Budaya organisasi yang diterapkan menekankan nilai disiplin, tanggung jawab, kerja sama, serta orientasi pada hasil. Nilai-nilai tersebut tidak hanya tertulis dalam dokumen perusahaan, tetapi juga diwujudkan dalam praktik kerja sehari-hari. Proses internalisasi budaya dilakukan melalui sosialisasi, keteladanan pimpinan, serta pembiasaan dalam aktivitas rutin. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku yang mengarahkan anggota organisasi dalam bertindak. Schein (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dipelajari oleh anggota organisasi dalam menghadapi permasalahan internal dan eksternal. Dalam konteks penelitian ini, budaya kerja yang menekankan profesionalisme dan pelayanan prima terbukti memengaruhi sikap kerja karyawan secara positif. Karyawan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas serta berusaha menjaga kualitas pelayanan.

Transformasi budaya organisasi juga terlihat dari adanya perubahan pola komunikasi dan kerja sama tim. Sebelumnya, koordinasi antarbagian kurang berjalan efektif, namun setelah dilakukan penegasan nilai kolaborasi, interaksi antarpegawai menjadi lebih terbuka dan harmonis. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan employee engagement dan memperkuat loyalitas terhadap organisasi. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa budaya kerja yang suportif menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong produktivitas. Peran kepemimpinan dalam transformasi budaya organisasi juga sangat signifikan. Pimpinan berperan sebagai role model yang menunjukkan sikap disiplin dan integritas dalam bekerja. Yukl (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan yang konsisten dan inspiratif akan mempercepat proses internalisasi nilai budaya dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, keteladanan pimpinan menjadi faktor utama yang memengaruhi perubahan perilaku karyawan secara positif.

Transformasi budaya organisasi juga berdampak pada peningkatan motivasi intrinsik karyawan. Karyawan merasa memiliki rasa kebersamaan dan tujuan yang sama dalam mencapai target organisasi. Luthans (2021) menegaskan bahwa budaya yang positif dapat meningkatkan *psychological capital*, seperti optimisme dan kepercayaan diri karyawan. Hal ini terlihat dari meningkatnya semangat kerja dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas. Meskipun demikian, transformasi budaya memerlukan proses yang berkelanjutan. Beberapa karyawan baru membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan orientasi dan pembinaan secara konsisten agar budaya kerja dapat dipahami dan diterapkan secara menyeluruh. Secara umum, transformasi budaya organisasi berperan sebagai penguat yang memperkuat dampak pengembangan SDM terhadap optimalisasi kinerja karyawan.

Integrasi Pengembangan SDM dan Transformasi Budaya Organisasi dalam Optimalisasi Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi kinerja karyawan tidak dapat dicapai secara maksimal apabila pengembangan SDM dan transformasi budaya organisasi berjalan secara terpisah. Integrasi keduanya menghasilkan sinergi yang memperkuat kemampuan dan motivasi kerja karyawan. Pengembangan SDM meningkatkan aspek kemampuan (*ability*), sedangkan budaya organisasi memperkuat aspek motivasi dan komitmen (*motivation*). Armstrong (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Dalam praktiknya, program pelatihan yang selaras dengan nilai budaya organisasi menghasilkan perubahan perilaku kerja yang lebih konsisten. Misalnya, pelatihan pelayanan pelanggan yang didukung oleh budaya kerja ramah dan responsif berdampak pada peningkatan kepuasan pelanggan. Noe (2023) menyatakan bahwa keselarasan antara sistem pengembangan SDM dan budaya organisasi akan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Integrasi ini juga terlihat dari sistem manajemen kinerja yang mengaitkan pencapaian individu dengan nilai budaya organisasi. Karyawan tidak hanya dinilai berdasarkan hasil kerja, tetapi juga berdasarkan sikap dan perilaku yang mencerminkan nilai organisasi. Mathis et al. (2021) menegaskan bahwa sistem manajemen kinerja yang terintegrasi mampu mendorong perilaku kerja yang sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta kedisiplinan setelah pengembangan SDM dan transformasi budaya dilakukan secara simultan. Karyawan menjadi lebih percaya diri, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Daft (2021) menjelaskan bahwa organisasi yang mampu menyelaraskan struktur, strategi, dan budaya akan memiliki

daya saing yang lebih kuat dalam menghadapi perubahan lingkungan. Dengan demikian, integrasi pengembangan SDM dan transformasi budaya organisasi menjadi model strategis dalam optimalisasi kinerja karyawan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga menciptakan sistem nilai yang mendukung perilaku kerja produktif. Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja sangat ditentukan oleh keselarasan antara pengembangan kompetensi dan penguatan budaya kerja secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai optimalisasi kinerja karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia dan transformasi budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dan strategis dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Pertama, pengembangan sumber daya manusia terbukti menjadi fondasi utama dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Program pelatihan, coaching, mentoring, serta evaluasi kinerja yang terstruktur mampu meningkatkan kompetensi teknis maupun nonteknis karyawan. Peningkatan kompetensi tersebut berdampak langsung pada produktivitas, ketepatan penyelesaian tugas, kualitas pelayanan, serta profesionalisme kerja. Dengan adanya sistem pengembangan yang berkelanjutan, karyawan menjadi lebih adaptif terhadap perubahan dan memiliki kesiapan dalam menghadapi tantangan organisasi. Kedua, transformasi budaya organisasi berperan sebagai penguat perilaku kerja dan pembentuk karakter organisasi. Nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan orientasi pada hasil yang diinternalisasikan secara konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Budaya organisasi yang kuat tidak hanya meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, tetapi juga membangun rasa memiliki terhadap organisasi. Peran kepemimpinan yang memberikan keteladanan menjadi faktor penting dalam mempercepat proses internalisasi budaya tersebut. Ketiga, integrasi antara pengembangan SDM dan transformasi budaya organisasi menghasilkan sinergi yang signifikan dalam optimalisasi kinerja karyawan. Pengembangan SDM meningkatkan aspek kemampuan (*ability*), sedangkan budaya organisasi memperkuat aspek motivasi dan komitmen (*motivation*). Ketika keduanya berjalan selaras, tercipta keseimbangan antara kompetensi dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Integrasi ini terbukti meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kedisiplinan, serta kepuasan pelanggan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa optimalisasi kinerja karyawan tidak dapat dicapai hanya melalui peningkatan keterampilan individu, tetapi juga melalui pembentukan budaya organisasi yang adaptif dan berorientasi pada kinerja. Organisasi yang mampu mengelola pengembangan SDM dan transformasi budaya

secara terintegrasi akan memiliki keunggulan kompetitif serta mampu bertahan dalam dinamika lingkungan bisnis yang terus berkembang.

Referensi

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2021). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage Publications.
- Daft, R. L. (2021). *Organization theory and design* (13th ed.). Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. (2023). *Employee training and development* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2021). *Organizational culture and leadership* (6th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.