

Peranan human resources managemen dalam meningkatkan kinerja PT. XYZ melalui organizational learning

Yasinta Estherina Puspitasari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344200&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Tantangan organisasi saat ini adalah bagaimana menghadapi globalisasi, perubahan eksternal, modal intellectual, semuanya tergantung dari organisasi membangun kompetensi intinya seperti bagaimana menanggapi perubahan, agility, kapasitas learning dan kompetensi dan sumber daya manusianya. Mengembangkan kemampuan ini adalah tanggung jawab dari Human Resources Management (HRM).

Tulisan ini dibuat dengan penelitian kualitatif dan analisa diskriptif yang membahas mengenai bagaimana meningkatkan motivasi karyawan dan kemampuan nyamelalui organizational learning dan kebijakan HRM.

Empat posisi karyawan saat ini dibagi dalam 4 level yaitu level F1. F2. F3 dan F4_ F1 menunjukkan kondisi karyawan dengan motivasi rendah dan kemampuan rendah, posisi F2 karyawan dengan motivasi tinggi dan kemampuan rendah, posisi F3 menggambarkan karyawan dengan kemampuan tinggi dan motivasi rendah. Sedangkan posisi F4 adalah kondisi ideal karyawan yang diharapkan oleh organisasi, di mana karyawan mempunyai motivasi tinggi dan kemampuan yang tinggi.

Dalam penulisan TA ini penulis membahas bagaimana membawa karyawan di F2 menuju ke posisi F4. Batasan ini diambil mengingat adanya keterbatasan waktu penulisan dan penulis memberikan skala prioritas dalam pemecahan masalah. Prioritas diberikan pada F2 mengingat sebagian besar karyawan di F2 adalah karyawan dengan masa kerja kurang, dari lima tahun sehingga diharapkan dapat mudah untuk diintervensi. Disamping itu jumlah pemimpin terbesar terletak di F2.

Dengan latar belakang tersebut penulis mencoba memberikan rekomendasi melalui alternatif solusi dan intervensi penerapan learning organisation Dengan intervensi tersebut PT. XYZ. dapat memodifikasi karyawannya dan meningkatkan motivasi dan kemampuannya yang nantinya menjadi modal utama bagi keunggulan daya saing perusahaan. Rekomendasi diberikan untuk membangun learning organization dengan meletakkan landasan yang kuat pada budaya berbagi dan budaya belajar yang ditopang dengan intervensi pada skill sumberdaya manusia dan fasilitas yang diberikan untuk mendukung proses tersebut. Namun yang lebih penting adalah komitmen organisasi dan CEO puncak untuk menjalankan rekomendasi tersebut tanpa adanya kunci sukses tersebut semua rekomendasi tidak akan ada artinya.

<hr>ABSTRACT

Today's business challenges require that organizations response to the ever-growing globalization, and the dynamic external change. The intellectual capital relies heavily on

the organizations capabilities to build strong core competence, which covers the responsiveness, agility, learning capacity and employee competence. Developing these capabilities is the role of Human Resources Management.

Written using qualitative and descriptive analysis, this thesis discusses the methodology implemented in PT. XYZ in its effort to develop motivation and ability of the human resources through ?Organizational Learning? and Human Resources Management Decision.

There are four positions made to represent the human resources conditions in PT. XYZ namely the F1, F2, F3 and F4. In a consecutive manner, the F1 represents the employees with low motivation and low ability, the F2 represents employees with high motivation and low ability, the F3 represents employees with low motivation and high ability, whereas the F4 represents the best position of human resources in the organization: employees with high motivation and high ability.

This thesis focuses the discussions in the method to develop the employees in position F2 to move to the F4 and become highly motivated and highly skilled and trained. Limitation of the scope of work is made during this research due to the limited time frame available for the writer. It is also found that the employees in position F2 have stronger commitment to the organizations due to the newly working period, thus considered more susceptible to treatment during the research.

Finally, from the indicated result of the research, the author recommends that organizations apply the ?learning organization? in order to improve their performance. Employee in level F2 could improve their ability through ?Organizational Learning? . It is expected that this intervention and recommendation is capable of developing employees to be company intellectual asset.

Building the ?learning organization? requires the organizations to firstly become ?teaching organization? and establish a strong foundation of corporate culture, which is supported by highly skilled employees and adequate company facilities.

<hr>