

**PEMETAAN RISET SUMBER DAYA MANUSIA
2010-2015**



PUBLIKASI ILMIAH

**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

**REISY RATNA CARMELIA
B 100 110 209**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

PEMETAAN RISET SUMBER DAYA MANUSIA 2010-2015

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

REISY RATNA CARMELIA

B 100 110 209

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Edi Purwo Saputro', written over the text 'Dosen Pembimbing'.

Dr. Edi Purwo Saputro, SE, MSi

HALAMAN PENGESAHAN

PEMETAAN RISET SUMBER DAYA MANUSIA 2010-2015

OLEH

REISY RATNA CARMELIA

B 100 110 209

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari selasa, 16 Februari 2016

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dr. Ihwan Susila, SE, MSi. (.....)

(Ketua Dewan Penguji)

2. Dr. Sujadi, MM. (.....)

(Anggota I Dewan Penguji)

3. Dr. Edi Purwo Saputro, SE, MSi. (.....)

(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,

Dr. Triyono, SE., MSi.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 8 Mei 2016

Penulis



REISY RATNA CARMELIA

B 100 110 209

PEMETAAN RISET SUMBER DAYA MANUSIA 2010-2015

Oleh:

Reisy Ratna Carmelia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan melakukan pemetaan terkait riset sumber daya manusia tahun 2010-2015 dengan *me-review* sejumlah riset empiris. Hasil kajian menunjukkan bahwa riset sumber daya manusia ini dilakukan dengan beragam model pendekatan, sampel, variabel, setting amatan dan alat analisis. Hasil kajian menunjukkan adanya peluang untuk pengembangan riset lanjutan, meski terdapat sejumlah kelemahan dari kajian ini.

Kata Kunci : *pemetaan, riset, Sumber Daya Manusia*

ABSTRACT

The objectives of this research were to identify and to conduct a mapping related to the researches of human resources in 2010-2015 by reviewing several empirical researches. The results of the research showed that the researches of human resource were conducted through many kinds of approach models, samples, variables, observation settings, and analysis tools. The results of the study showed that there was an opportunity to develop a continuation research although there were several weaknesses in this study.

Keywords : *mapping, research, Human Resources*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai perencana, pemikir dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki kemampuan, kreatifitas dan tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan penanganan yang benar dan tepat. Individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya jika dapat berjalan efektif maka perusahaan akan tetap berjalan efektif.

Perusahaan dapat berlangsung tergantung pada kinerja karyawan. Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kedisiplinan, motivasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, remunerasi, kepuasan kerja, kualitas SDM, komitmen, kompetensi, kompensasi, kesesuaian peran, konflik, stress kerja, jenjang karir, beban kerja, insentif, upah, pendidikan dan pelatihan.

Permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan mengenai kedisiplinan adalah tingkat kesadaran karyawan yang masih sangat rendah, penggunaan waktu yang tidak efektif sehingga ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan kurang. Pengaruh motivasi dari pimpinan juga mengakibatkan tidak terciptanya disiplin dari diri karyawan.

Motivasi merupakan akumulasi proses yang mempengaruhi perilaku (Latham & Pinder, 2005). Kurangnya motivasi kepada karyawan menjadi kantung kesadaran atas tanggungjawab rendah. Pemimpin seharusnya lebih mengupayakan segala aspek, agar karyawan merasa lebih diperhatikan. Termasuk melengkapi fasilitas pada lingkungan kerja, sehingga mempermudah karyawan dalam bekerja. Petunjuk, pengarahan, bimbingan, pemberian semangat, dukungan dan perhatian keikutsertaan pemimpin dalam mencapai tujuan juga termasuk dalam bentuk motivasi yang dibutuhkan karyawan.

Pengembangan karir merupakan perubahan sikap, nilai, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, dengan ini penambahan usianya akan menjadi semakin matang. Pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai suatu urutan rangkaian posisi jabatan yang ditempati seseorang pada sebuah organisasi. Tujuan perkembangan karir untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan kerja oleh seluruh karyawan perusahaan.

Kompetensi adalah faktor yang mendasar dan penting untuk dimiliki seseorang sehingga memiliki kemampuan lebih dan menjadikannya berbeda dengan seseorang yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa saja. Kompetensi memiliki cakupan sangat kompleks yang pada awalnya adalah kemampuan atau karakteristik dasar yang dimiliki seseorang, tetapi dikembangkan menjadi lebih baik sesuai kebutuhan.

Beberapa riset persoalan tentang sumber daya manusia diatas merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan agar tujuan dapat tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misi tergantung dengan manusianya (SDM). Dalam penelitian ini peneliti ingin menganalisis persoalan tentang SDM yang semakin kompleks..Maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk memilih judul “PEMETAAN RISET SUMBER DAYA MANUSIA 2010-2015”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Riset

Pengertian riset menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah penyelidikan (penelitian) suatu masalah secara sistematis, kritis dan ilmiah untuk meningkatkan pengetahuan dan pengertian, mendapatkan fakta yang baru, atau melakukan penafsiran yang lebih baik. Dasar penelitian ilmiah untuk mencari ilmu pengetahuan baru, pencarian yang sistematis untuk menemukan tantangan hal yang belum diketahui.

Sukmadinata (2006) berpendapat, riset (penelitian) sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis atau pengolahan data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Menurut Parson, penelitian ialah suatu pencarian atas segala sesuatu yang

dilakukan secara sistematis, dengan penekanan bahwa pencariannya dilakukan pada masalah-masalah yang dapat dipecahkan dengan penelitian. Sedangkan pengertian riset (penelitian) menurut Supadmoko adalah suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan diarahkan untuk mengetahui atau mempelajari fakta-fakta baru dan juga sebagai penyaluran hasrat keingintahuan manusia.

2.2 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang terpenting dalam organisasi, baik institusi ataupun perusahaan. SDM juga merupakan penentu perkembangan perusahaan. SDM dilihat tidak sekedar sebagai aset utama, namun aset yang ternilai dan dapat dikembangkan, dilipat gandakan dan sebagai liability.

Pengertian sumber daya manusia dibagi menjadi dua, yaitu pengertian makro dan mikro. Secara makro pengertian SDM adalah penduduk suatu negara yang sudah masuk pada usia angkatan kerja, baik yang sudah ataupun yang belum bekerja. Sedangkan pengertian SDM secara mikro adalah individu yang menjadi anggota dan bekerja disuatu perusahaan dan biasa disebut sebagai buruh, pekerja, pegawai, tenaga kerja, karyawan dan lain-lain.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang bekerja di kantor, kemampuan dalam berpikir tentunya harus ia gunakan untuk memecahkan segala persoalan pada pekerjaannya. Kegiatan seperti ini seharusnya didukung dengan kemampuan fisiknya agar bias mengatasi rasa lelah ketika duduk selama kurang lebih 8 jam menghadapi computer.

Pengembangan kepemimpinan, transformasi organisasi dan budaya perusahaan, identifikasi dan pengelolaan talenta, peningkatan produktivitas dan pembelajaran, perencanaan dan penyelenggaraan program-program pelatihan telah menjadi fokus perhatian para jajaran pimpinan perusahaan. Fenomena ini merupakan gambaran yang amat organizational bagi para profesional SDM.

Pengertian sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbeda-beda pada setiap individu, dibutuhkan sistem manajemen yang dinamakan manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan keutamaan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Pada era globalisasi saat ini, terdapat adanya perubahan yang begitu tinggi, suatu organisasi dituntut untuk menyesuaikan dalam semua yang ada pada organisasi tersebut. Terbatasnya sumber daya manusia yang ada, perusahaan atau organisasi diharapkan mampu mengoptimalkan sehingga tercapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan pembangunan, ilmu dan teknologi. Dalam era ini dimana peradaban dan teknologi sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki kedisiplinan dan semangat yang tinggi dalam menjalankan fungsi dan perannya baik untuk individual ataupun tujuan organisasional. Oleh sebab itu, maju atau tidaknya negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam ekonomi, bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas, mempunyai kemampuan, keterampilan, dan berdaya saing tinggi dalam persaingan dalam negeri ataupun global.

2.3 Riset di Bidang Sumber Daya Manusia

Riset digunakan untuk mendapatkan informasi yang objektif dan konstan, karena ini sangat diperlukan dalam rangka melakukan pengawasan dan pengendalian. Riset sumber daya manusia (Human Resources Research) adalah kegiatan menghimpun dan menginvestigasi berbagai fakta yang terkait dengan berbagai masalah sumber daya manusia untuk menghilangkan atau mengurangi masalah yang terjadi.

Riset sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai semua kegiatan yang melibatkan proses perencanaan, pengumpulan, penganalisisan, dan pelaporan informasi dengan tujuan memperbaiki pembuatan keputusan yang berkaitan dengan pengidentifikasian, pemecahan

masalah, dan penentuan peluang dalam SDM. Dari pengertian ini, dapat ditarik beberapa poin utama, yaitu:

- (1) Terdiri atas beberapa tahap yang merupakan suatu proses.
- (2) Hasil akhir berupa informasi.
- (3) Ditunjukkan untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM.

2.4 Proses Riset

Riset dapat menghasilkan informasi yang berkualitas jika dicapai dengan mengikuti proses logis. Proses tersebut sebagai berikut:

- (1) Mengenal Permasalahan
- (2) Merumuskan Permasalahan
- (3) Memilih Metode Investigasi
- (4) Menyeleksi dan Menggunakan Instrumen Riset yang Tepat
- (5) Menginterpretasikan Hasil
- (6) Mengambil Tindakan
- (7) Mengevaluasi Tindakan

2.5 Tujuan Riset Sumber Daya Manusia

Secara umum, riset sumber daya manusia bertujuan memperoleh informasi berkaitan dengan sumber daya manusia. Selain itu, tujuan riset sumber daya manusia ialah untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasional dan pribadi. Dalam riset sumber daya manusia dan tentunya riset dalam pemahaman umum, diharapkan mampu memberikan informasi-informasi yang berkualitas, yang dapat dijadikan “kompas” (alat bantu) pengambilan keputusan.

Terdapat beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk menilai bahwa informasi yang didapat merupakan informasi yang berkualitas atau tidak, diantaranya:

- (1) Relevan, informasi yang disediakan berhubungan dengan masalah penelitian SDM.
- (2) Akurat, menunjukkan tingkat atau derajat ketetapan informasi yang diberikan.
- (3) Valid, informasi tersebut memiliki konsistensi.
- (4) Aktual, informasi masih baru sehingga masih sesuai dengan konteks waktu saat keputusan akan dibuat.

2.6 Teknik Riset Sumber Daya Manusia

Teknik yang biasa digunakan dalam suatu riset adalah studi kasus, survei, umpan balik, dan eksperimen.

- (1) Studi Kasus, adalah investigasi sebab-sebab yang mendasari permasalahan tertentu di suatu pabrik, departemen atau organisasi. Hasil riset diterapkan hanya pada permasalahan tertentu dan tidak dapat di generalisasikan.
- (2) Survey Umpan Balik, poin utama dari teknik ini adalah bahwa survey lebih sering menentukan gejala ketimbang penyebabnya. Umumnya alat yang digunakan dalam teknik ini adalah kuisisioner survey.

Eksperimen, adalah teknik penelitian yang membutuhkan perubahan variabel tertentu, sedangkan variabel yang lain dipertahankan secara konstan. Metode ini menggunakan kelompok kendali dan kelompok eksperimen.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data sekunder. Pengumpulan jurnal mengacu pada jurnal online yang terkait dengan pemetaan riset SDM (pdf), riset SDM (pdf) dan riset jurnal SDM 2010-2015. Identifikasi jurnal yang di review, yaitu: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Journal Manajemen, Among Makarti, Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, Jurnal Dinamika Manajemen, *International Journal of Business Management and Social Sciences*, Jurnal Departemen Administrasi Negara, Jurnal Manajemen Pendidikan, Jurnal Analisis, Jurnal Ilmu Manajemen, Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi, Jurnal EKSOS, Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Jurnal Ilmiah Akuntansi dan

Humanika JINAH, Jurnal WIGA, VALUE ADDED, *The Indonesian Accounting Review*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Jurnal Administrasi Bisnis, *Journal of Competitiveness*, Jurnal Ekonomi STIE Haji Agus Salim Bukittinggi, Jurnal Manajemen dan Organisasi, MIEJ Journal, *Management Analysis Journal*, Jurnal EMBA, Jurnal Socioscintia Kopertis Wilayah XI Kalimantan, Jurnal SAINTIKOM, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, *European Journal of Business and Management*, *Diponegoro Journal of Social and Politic*.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan di analisis dengan metode deskriptif analisis. Dilakukan dengan, melakukan *review* dari sejumlah riset 50 jurnal sumber daya manusia tahun 2010-2015. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Kualitatif, yaitu data yang di nyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar.

Sebagai bahan pertimbangan dalam pemilihan metode deskriptif analisis adalah penelitian ini ingin memperoleh gambaran mengenai pemetaan riset sumber daya manusia 2010-2015, dengan menggunakan data kualitatif.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Sumber Daya Manusia

Pemetaan dari 50 jurnal riset sumber daya manusia di Indonesia, SDM merupakan salah satu hal terpenting di suatu perusahaan, yang perlu diperhatikan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Kualitas setiap individu sangatlah diperhatikan dalam hal ini, untuk mendorong jalannya suatu perusahaan. Banyaknya persoalan yang berkaitan pada sumber daya manusia yang semakin kompleks, maka isu-isu strategis mengenai riset SDM tahun 2010-2015 dapat di petakan dalam penelitian ini.

Pembangunan bangsa Indonesia kedepan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia Indonesia yang sehat fisik dan mental serta memiliki keterampilan dan keahlian kerja, sehingga dapat membangun keluarga yang bersangkutan untuk mempunyai pekerjaan dan penghasilan yang tetap dan layak, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup, kesehatan dan pendidikan keluarganya.

4.2 Kasus di Indonesia

Pengamatan dilakukan dengan mengidentifikasi 50 jurnal, untuk mengetahui persoalan tentang sumber daya manusia yang semakin kompleks di Indonesia. Dalam jurnal penelitian dilakukan pada daerah-daerah desa maupun kota dan masih sangat banyak persoalan yang terjadi pada SDM yang perlu diperbaiki dan diperhatikan. Keragaman pengamatan mampu untuk mereduksi kelemahan dari penelitian sebelumnya. Untuk membangun model pengamatan yang unik dengan mengacu pada pemetaan riset.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam ekonomi, bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas, mempunyai kemampuan, keterampilan, dan berdaya saing tinggi dalam persaingan dalam negeri ataupun global. Dalam hal ini perlu mengetahui kondisi dan masalah SDM apa yang sedang dialami selama ini :

(1) Kinerja

Saat ini perusahaan menghadapi banyak tantangan dari lingkungan. Perubahan terjadi begitu cepat dan tidak terduga, antara lain dalam bidang ekonomi, teknologi, pasar dan persaingan. Perubahan ini mengharuskan perusahaan untuk mengubah semua kebiasaan yang sudah dilakukan selama ini untuk menghadapi tingkat persaingan yang tinggi dan mencapai sasaran yang diinginkan. Karena itu diperlukan suatu pendekatan baru dalam mengevaluasi kinerja karyawan yang dikenal dengan manajemen kinerja.

(2) Pengembangan Karir

Pengembangan karir menyediakan suatu penawaran dari potensi dan kemampuan. Program pengembangan karir tidak harus rumit, karena proses yang hati-hati dan tenang dimana seseorang menjadi sadar akan atribut yang berhubungan dengan karir pribadi dan

rangkaian tahapan sepanjang hidup yang berkontribusi kepada pemenuhan karirnya. Program pengembangan karir harusnya menghasilkan keuntungan baik bagi individu maupun organisasi. Simamora (2003: 268) mendefinisikan pengembangan karyawan sebagai aktivitas pengembangan karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan.

(3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen pekerjaan karena kepuasan kerja karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Tetapi dalam beberapa survey, biasanya memiliki permasalahan dalam menentukan kepuasan kerja, nilai-nilai budaya yang sulit dalam membandingkan kepuasan kerja dan perubahan kepuasan kerja terhadap kondisi ekonomi.

Ada beberapa indikasi yang harus diketahui perusahaan yang menjadi tanda-tanda ketidakpuasan yaitu:

- a. *Exit*, ketidakpuasan ditunjukkan melalui pengunduran diri dan mencari pekerjaan baru yang dianggap dapat memberikan kepuasan kerja dari pada perusahaan sebelumnya. Ini adalah kondisi terparah yang menjadi tanda tidak tercapainya kepuasan kerja karyawan.
- b. *Voice*, ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan. *Voice* dapat berupa unjuk rasa.
- c. *Loyalty*, ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.
- d. *Neglect*, ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

(4) Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moenir (2005:9) ada beberapa faktor yang dapat di jadikan standar prestasi kerja, yaitu: 1) kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan. 2) kuantitas kerja yang meliputi output non rutin (ekstra). 3) keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dpata tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan. 4) sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama.

4.3 Model Pendekatan

Keberagaman *setting* amatan dari hasil riset secara tidak langsung memberi gambaran tentang berbagai model pendekatan yang dibangun untuk bisa menjawab rumusan masalah riset. Riset sumber daya manusia ini sebagai bentuk penelitian keperilaku dilakukan dengan beragam pendekatan.

Istilah empiris artinya bersifat nyata. Pendekatan empiris adalah usaha mendekati masalah yang diteliti dengan sifat hukum yang nyata atau sesuai dengan kenyataan yang hidup dalam masyarakat. Menurut pendekatan empiris, pengetahuan diperoleh dari hasil pengamatan terhadap fenomena yang terjadi. Jawaban suatu permasalahan ada pada obyek dimana masalah tersebut berada dan bukan di dalam pikiran seseorang saja. Yang dilakukan adalah harus mengamati apa yang terjadi dan membuat kesimpulan.

Hal ini mengindikasikan adanya keragaman model sehingga penelitian terdahulu memiliki kemampuan terbatas menjelaskan kondisi situasional dan sekaligus menunjukkan *research gap*. Hal ini

memberikan peluang membangun model yang mampu menjelaskan fenomena yang terjadi pada *setting* penelitian baru dan sekaligus menunjukkan keunikan penelitian.

4.4 Alat Analisis

Keragaman model pendekatan riset empiris berpengaruh terhadap keragaman alat analisis yang digunakan dalam sejumlah penelitian sebelumnya. Alat analisis yang digunakan sejumlah hasil riset sumber daya manusia yaitu regresi linier berganda, PLS (Partial Least Square) dan analisis struktural dengan SEM baik yang dilakukan dengan AMOS atau Lisrel. Pemilihan SEM didasarkan kepada kemampuan menganalisis dengan keberagaman variabel yang kompleks. Pemilihan alat analisis terkait acuan menjawab rumusan masalah yang dibangun dalam penelitian sebelumnya.

Structural equation modeling (SEM) merupakan teknik statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik yang biasanya dalam bentuk model sebab-akibat. SEM sebenarnya merupakan teknik hibrida yang meliputi aspek-aspek penegasan dari analisis faktor, analisis jalur dan regresi yang dapat dianggap sebagai kasus khusus dalam SEM.

4.5 Variabel Penelitian

Konsekuensi dari aspek keberagaman model dan alat analisis, aspek lain yang juga penting dalam kajian pemetaan riset empiris yaitu keberagaman variabel penelitian. Hal ini terjadi karena eksplorasi dan eksploitasi variabel-variabel baru yang dapat mendukung kajian teoritis terkait sumber daya manusia. Variabel-variabel tertentu cenderung *robust* seperti persepsi kinerja, prestasi kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja. Di sisi lain, peluang terhadap penambahan variabel-variabel baru sangat dimungkinkan untuk mendukung *setting* amatan riset yang dilakukan.

Gambar 1
Persentase variabel yang dominan dipakai
Pada riset sumber daya manusia
2010-2015

KINERJA (50%)	KEPUASAN KERJA (30%)
PRESTASI KERJA (10%)	PENGEMBANGAN KARIR (10%)

Sumber: Data Sekunder, diolah. Tahun 2015

Gambar 1. Menunjukkan hasil pemetaan isu SDM dilihat dari masalah yang diteliti persentase tertinggi adalah persoalan kinerja (50%).

Tabel 1
Rangkuman Hasil Analisis

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
A. Masalah:						
• Kinerja	3	2	10	6	7	3
• Kepuasan Kerja	1	1	2	1	1	0
• Prestasi Kerja	0	0	1	1	2	0
• Pengembangan Karir	1	1	1	0	0	0
Variabel lain:						
• Gaya kepemimpinan		2	1		1	1
• Sektor Publik		1				
• Kompetensi			1			
• Komitmen			1			
• Budaya organisasi				1		
• Analisis				3		
• Produktivitas				1		
B. Metode:						
1. Kuantitatif						
• Metode survey						
• Metode asosiatif	3	3	13	11	5	2
2. Kualitatif				2	2	1
• Metode Teori Dasar	1					
C. Alat Analisis:				1		
• Regresi	3	1	10	12	6	3
• SEM			3	1	1	
• PLS	1	1				
• Analisis jalur		1				

Sumber : Data Sekunder, diolah. Tahun 2010-2015

4.6 Variabel Sampel

Relevan dengan keberagaman model pendekatan dan variabel penelitian, maka hal lain yang juga menarik untuk dicermati adalah keberagaman variabel sampel dalam riset empiris terkait sumber daya manusia. Beberapa sampel penelitian menggunakan responden yang termasuk kelompok karyawan, jenis kelamin, umur dan status sosial. Keberagaman sampel tidak bisa terlepas dari acuan amatan penelitian

4.7 Model Penelitian Lanjutan

Implikasi hasil pemetaan sejumlah riset empiris terkait sumber daya manusia menjadi acuan membangun model penelitian lanjutan dan sekaligus membangun variabel amatan termasuk juga membangun kuesioner. Keragaman model hasil riset empiris memberikan peluang untuk membangun suatu model penelitian yang unik sesuai amatan yang dilakukan. Mengacu identifikasi

pemetaan *review* sejumlah riset empiris maka acuan model untuk penelitian lanjutan adalah melakukan riset yang lebih spesifik dan lebih mendalam pada tahun selanjutnya. Oleh karena itu, model penelitian yang dihasilkan dari kajian riset empiris ini sangat menarik untuk dikaji lebih lanjut dengan fokus kajian tentang riset terkait kasus sumber daya manusia disesuaikan dengan *setting* amatan yang akan diteliti.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pemetaan riset sumber daya manusia 2010-2015 di Indonesia, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1 Terdapat variabel yang berpengaruh dari variabel lainnya dan yang dominan terdapat pada riset SDM 2010-2015:

- (1) Kinerja.
- (2) Kepuasan Kerja.
- (3) Prestasi Kerja.
- (4) Pengembangan Karir.

5.1.2 Alat analisis yang digunakan pada riset SDM 2010-2015 adalah

- (1) Regresi Linier Berganda.
- (2) Struktural dengan SEM (AMOS atau Lisrel).
- (3) *Partial Least Square* (PLS).

5.1.3 Metode penelitian yang digunakan pada riset SDM 2010-2015 adalah

- (1) Metode Asosiatif
- (2) Metode Kuantitatif
- (3) Metode Survey
- (4) Metode Kualitatif

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini memiliki berbagai keterbatasan, sehingga keterbatasan ini perlu diperhatikan oleh peneliti selanjutnya. Berbagai keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

- (1) Penelitian ini hanya mengambil jurnal yang melakukan riset pada daerah Indonesia saja.
- (2) Penelitian ini kurang spesifik dalam mengambil perbandingan persoalan yang semakin kompleks di daerah-daerah di Indonesia.

5.3 Saran

Adanya berbagai temuan, serta keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- (1) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih memperluas jangkauan penelitian dengan menambahkan sampel serta menambahkan variabel-variabel lain dan membuat riset dengan model berbeda yang lebih spesifik.
- (2) Jurnal yang diteliti untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan jurnal internasional lebih banyak lagi untuk mendapatkan data yang lebih spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah Wildanur, Anggraini Sukmawati. 2013. "Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia dalam Aktivitas Produksi Komoditi Sayuran Selada". *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol IV, No. 2.
- Adewale Osibanjo Omatayo, dkk. 2013. "Impact of Organizational Culture on Human Resource Practices: A Study of Selected Nigerian Private Universities (Dampak Budaya Organisasi pada Sumber daya Manusia : Sebuah Studi Terpilih Perguruan Tinggi Swasta Nigeria)". *Journal Of Competitiveness*. Vol. 5, Issue 4, pp. 115-133.
- D. Ema Ratna, Sudharto.P ,dkk. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan". *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Tahun 2014, Hal. 1-7 <http://ejournal-s1.undip.ac.id>.
- Dhermawan Anak Agung Ngurah Bagus, dkk. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja". *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6, 173 No. 2 Agustus 2012.
- Dhania, Dhini Rama. 2010. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus)". *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. Vol. 1, No.1, Desember 2010.
- Ekaningsih, Ana Sri. 2014. "The Effect Of Transformational Leadership On The Employees' Performance Through Intervening Variables Of Empowerment , Trust, And Satisfaction (A Study On Coal Companies In East Kalimantan)". *European Journal of Business And Management*. Vol. 6, No. 22. ISSN: 2222-1905 (paper), ISSN: 2222-2839 (online).
- Hanifah Nani. 2011. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja". *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Harimisa, Margareta E. 2013. "Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado". *Jurnal EMBA*. Vol.1 No. 4, Desember 2013, Hal. 2143-2154. ISSN: 2303-1174.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11, No. 2, Oktober 2010.
- Hidayat, Zainul, dan Taufiq, Muchamad. 2012. " Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang". *Jurnal WIGA*. Vol.1, No. 2, Maret 2012. ISSN: 2088-0944.
- Irianto Jusuf. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik". *Jurnal Departemen Administrasi, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Airlangga*. Tahun 2011, Volume 24, Nomer 4, Hal: 281-291.

- Karim Nurlia. 2013. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan". *Jurnal EMBA* 513, Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal.513-522, ISSN 2303-1174.
- Katiandagho, Christian, dkk. 2014. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 2, No.3, Hal. 1592-1602.ISSN: 2302-1174.
- Kenedi Jon. 2013. "Analisis Praktek Manajemen SDM Perbankan Syariah Milik Pemerintah Di Sumatra Barat".*Jurnal Ekonomi STIE Haji Agus Salim Bukittinggi*, Vol. XIV, No. 2.
- Kharis, Indra. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 3, No. 1, Maret 2015.
- Krishna, Y Rama. 2011. "Effect Of Transformational Leadership On Team Performance". *Jurnal Int. J.Buss.Mgt.Eco.Res*. Vol. 2(1), Hal. 152-157. ISSN: 2229-6247.
- Lagale Denis Gregorius, dkk. 2014. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja". *Jurnal EMBA*.Vol. 2 No. 2 Juni 2014, Hal.935-943, ISSN 2303-1174.
- Lomban, Merrel C, dkk. 2015. "Pengaruh Motivasi, Upah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Catatan Sipil Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 3, No. 1, Maret 2015, Hal. 242-253. ISSN: 2303-2274.
- Malonda, Viona. 2013. "Kepuasan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 3, Juni 2013, Hal. 969-979. ISSN: 2303-1174.
- Maramis, Enrico. 2013. "Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Cabang Manado". *Jurnal EMBA*.Vol. 1, No. 4, Desember 2013, Hal. 955-963. ISSN: 2303-1174.
- Maulizar, dkk. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda". *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol.1, No. 1, Agustus 2012, pp. 58-65. ISSN: 2302-0199.
- Mawei, Aprilia Christy, dkk. 2014. "Kepemimpinan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 2, No. 2, Juni 2014, Hal. 944-954. ISSN: 2303-1174.
- Mondiani, Tria. 2012 "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 1, No. 1, September 2012.
- Murty, Windy Aprilia, dan Hudiwinarsih, Winarti. 2012. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)". *Jurnal The Indonesian Accounting Review*.Vol. 2, No. 2, Juli 2012, Hal. 215-228. ISSN: 2086-3802.

- Nur, Saina. 2013. "Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate". *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 3, September 2013, Hal. 739-749. ISSN: 2303-1174.
- Nurlia, Kalim. 2013. "Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Café Bambu Express Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 4, Desember 2013, Hal. 513-522. ISSN: 2303-1174.
- Oktaviana, Ineke Dyan, dkk. 2012. "Motivasi, Kepuasan Atas Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada PT. Perumnas Jawa Timur". *The Indonesian Accounting Review*. Vol. 2, No. 1, Januari 2012. Pages. 91-100. ISSN: 2086-3802.
- Palagia Missail, Nurdin Brasit, dkk. 2012. "Pengaruh Remunerasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja". *Jurnal Analisis*, Juni 2012, Vol.1 No.1: 73 –78, ISSN 2303-1001.
- Paputungan, Faradistia R. 2013. "Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca". *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 4, Desember 2013, Hal. 679-688. ISSN: 2303-1174.
- Permansari Ragil. 2013. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja". *Jurnal Management Analysis Journal*, 2 (2) (2013).
- Plangiten, Pegi. 2013. "Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 4, Desember 2013, Hal. 2155-2166. ISSN: 2303-1174.
- Prayitno Ryanto Hadi, Sarjito Surya, dkk. 2010. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir". *Journal Manajemen*. Vol.II , No.2, ISSN: 2085-1316.
- Prihantoro, Agung. 2012. "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)". *Jurnal VALUE ADDED*, Vol. 8, No. 2, Maret 2012- Agustus 2012.
- Ranihusna, Desti. 2010. "Efek Rantai Motivasi Pada Kinerja Karyawan". *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 1, No. 2, pp: 90-103. ISSN: 2086-0668 (cetak), 2337-5434 (online).
- Rayadi. 2012. "Faktor Sumber Daya Manusia yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar". *Jurnal EKSOS*, Volume 8, Nomor 2, Juni 2012, hal 114 - 119, ISSN 1693 – 9093.
- Rimpulaeng, Kenly, dan Sepang, Jantje L. 2014. "Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 2, No. 3, September 2014, Hal. 137-148. ISSN: 2303-1174.
- Sahanggamu, Patricia M, dan Mandey, Silvy L. 2014. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya". *Jurnal EMBA*. Vol.2 No.4, Desember 2014, Hal. 514-523. ISSN: 2303-1174.

- Salmah Ninin Non Ayu. 2012. "Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan". *Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (Jenius)*, Vol. 2 No. 3.
- Saputro, Edy Purwo. 2013. "Pemetaan Persepsi Risiko Dalam Kasus Adopsi E-Banking". *Proceeding Seminar Nasional dan Call For Papers Sancall 2013*. ISBN: 978-979-636-147-2.
- Sitepu, Agripa Toar. 2013. "Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tabungan Bank Negara Tbk. Cabang Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 4, Desember 2013, Hal.1123-1133. ISSN: 2303-1174.
- Sofyan Diana Khairani. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja". *MIEJ Journal, (Malikussaleh Industrial Engineering Journal)*, Vol.2 No.1 (2013) 18-23, ISSN : 2302 934X.
- Suciaty Tiara, Siti Rahmawati. 2014. "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol. V, No. 1, April 2014.
- Suharto Ali Agus. 2012. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja". *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol. 1, Nomor 3.
- Sujana, Edy. 2012. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng)". *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika JINAH*. Vol. 2, No. 1 Singaraja, Desember 2012, ISSN: 2089-3310.
- Sungkono, Rachmat Hasbullah, dkk. 2013. "Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Karawang". *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol. 1, Nomor 3.
- Syamsuddinnor. 2014. "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja". *Jurnal Socioscientia Kopertis Wilayah Xi Kalimantan*, Februari 2014, Vol.6 No.1.
- Masilan Olla, Bambang Swasto Sunuharyo, dkk. 2015. "Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 2 No. 2 Februari 2015|. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Taruno, F.X Soewarto Citro, dkk. 2012. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Mediator (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Jayapura)". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10, No. 3, September 2012. ISSN: 1693-5241.
- Thamrin, Chusni. 2008. "Pemetaan Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Huk um dan Hak Asasi Manusia Periode Tahun 2008". *Skrripsi*. Depok: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Departemen Ilmu Administrasi, Program Sarjana Ekstensi, Universitas Indonesia.
- Tucunan, Roy Johan Agung, dkk. 2014. " Pengaruh Kepimpimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pandawa)". *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 3, No. 9, Hal. 533-550. ISSN: 2337-3067.

- Voon, M.L, dkk. 2011. "The Influence Of Leadership Style Employees' Job Satisfaction In Public Sector Organization In Malaysia". *International Journal Of Business, Management and Social Sciences*. Vol. 2, No. 1, pp. 24-32.
- Widodo Tri. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja". *Jurnal Among Makarti*. Vol.3 No.5 Juli 2010.
- Yakub, Suardi, dkk. 2014. "Pengaruh Disiplin Kerja , Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja, Pegawai Pada PT. Kertas Kraft Aceh (Persero)". *Jurnal SAINTIKOM* . Vol. 13, No. 3, September 2014. ISSN: 1978-6603.