

## Pengaruh Perilaku Sumber Daya Manusia Dalam Kehidupan Organisasi Bisnis Di Era Global

Ryan Ridho Ridwani<sup>1</sup>, Anggita Khaerunisa<sup>2</sup>, Arif Marhadi<sup>3</sup>, Cayla Salsa Raya<sup>4</sup>,  
Elsa Anggraeni Piliyanto<sup>5</sup>, Suci Indah Lestari<sup>6</sup>, Jumawan<sup>7</sup>, Hadita<sup>8</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: [ryanridhor9@gmail.com](mailto:ryanridhor9@gmail.com), [anggitanisa37@gmail.com](mailto:anggitanisa37@gmail.com)

[arifmarhadi13@gmail.com](mailto:arifmarhadi13@gmail.com), [caylasalsa26@gmail.com](mailto:caylasalsa26@gmail.com)

[elsaa77371@gmail.com](mailto:elsaa77371@gmail.com), [lestarisuciindah244@gmail.com](mailto:lestarisuciindah244@gmail.com)

[jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id), [hadita.universitas@gmail.com](mailto:hadita.universitas@gmail.com)

Corresponding Author: [ryanridhor9@gmail.com](mailto:ryanridhor9@gmail.com),

**Abstract:** *This article discusses the influence of human resource behavior in the life of business organizations in the global era. The era of globalization which is characterized by intense competition and rapid changes requires business organizations to understand and manage the behavior of human resources properly. The method of writing this Literature Review article is the library research method, which is sourced from online media such as Google Scholar, Mendeley and other academic online media. Positive human resource behaviors, such as commitment, dedication, teamwork, adaptation to change, and effective communication, contribute to achieving organizational goals and increasing productivity. In addition, the behavior of human resources also has an impact on the image and reputation of the organization in the globally connected digital era. Professional, ethical and responsible behavior helps build the trust and satisfaction of customers and other stakeholders. In conclusion, this article emphasizes that human resource behavior plays an important role in the success of business organizations in the global era, and organizations need to apply the right strategy to manage this behavior.*

**Keyword :** *Behavior of Human Resources, Life of Business Organization, Global Competition, Leadership*

**Abstract:** Artikel ini membahas pengaruh perilaku sumber daya manusia dalam kehidupan organisasi bisnis di era global. Era globalisasi yang ditandai dengan persaingan yang ketat dan perubahan yang cepat menuntut organisasi bisnis untuk memahami dan mengelola perilaku sumber daya manusia dengan baik. Metode penulisan artikel Literature Review ini adalah dengan metode library research, yang bersumber dari media online seperti Google Scholar, Mendeley dan media online akademik lainnya. Perilaku sumber daya manusia yang positif, seperti komitmen, dedikasi, kerja tim, adaptasi terhadap perubahan, dan komunikasi yang efektif, berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, perilaku sumber daya manusia juga berdampak pada citra dan reputasi organisasi di era digital yang terhubung secara global. Perilaku yang profesional, etis, dan bertanggung jawab membantu membangun kepercayaan dan kepuasan pelanggan serta pemangku kepentingan lainnya. Dalam kesimpulannya, artikel ini menekankan bahwa perilaku sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan organisasi bisnis di era global, dan organisasi perlu menerapkan strategi yang tepat dalam mengelola perilaku tersebut.

**Keyword :** Perilaku Sumber Daya Manusia, Kehidupan Organisasi Bisnis, Kompetisi Global, Kepemimpinan

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi telah membuka mata kita untuk melihat ke masa depan yang penuh tantangan dan persaingan. Globalisasi memberikan peluang atau berdampak positif dalam arti: 1) Peluang untuk meningkatkan penempatan jasa tenaga kerja Indonesia (TKI) di Negara lain, 2) peluang kesempatan bagi SDM kita maupun peluang bisnis, bila SDM kita benar-benar mampu memanfaatkan sekecil apapun peluang yang terbuka, 3) Semakin maraknya pasar dan kompetisi sehingga memberikan kesempatan yang sama bagi semua-orang dan dunia usaha, 4) Terjadinya relokasi bagi sebagian atau seluruh proses produksi barang dan jasa tertentu yang berasal dari Negara lain ke Wilayah Indonesia atau sebaliknya, yang memungkinkan terbukanya kesempatan kerja dan investasi bagi kedua Negara Dengan demikian arus barang, jasa tenaga kerja bebas tanpa hambatan antar Negara, bahkan sumber daya ekonominya seperti modal, tenaga kerja dan teknologi akan mengalir pesat di berbagai wilayah.

Manajemen perlu fokus dan beradaptasi dengan transformasi supaya bisnis dapat berkembang di pasar global. Globalisasi berkaitan erat dengan manajemen SDM dan strategi bisnis. Banyak perusahaan yang telah melakukan program pelatihan dan pengembangan SDM sebagai tanggapan dalam mengantisipasi perubahan bisnis maupun lingkungan. Perusahaan yang bersaing dalam kondisi persaingan saat ini dihadapkan pada kondisi yang makin kompetitif, dinamis dan tidak pasti.

Sejarah telah mencatat bahwa Era Globalisasi mulai dirasakan sejak tahun 1994, yang ditandai oleh bergesernya organisasi perdagangan bebas (WTO), selanjutnya dengan deklarasi Bogor tanggal 9 Januari 1995 pemerintah Indonesia menyatakan bahwa: mau tidak mau, suka tidak suka, siap tidak siap, kita telah masuk ke dalam system perdagangan bebas dunia (WTO). Dengan ikut sertanya Indonesia menjadi anggota WTO, berarti semua aturannya harus diikuti, diantaranya bidang jasa ketenagakerjaan. Bidang ini merupakan bidang yang paling sensitif, paling strategis dan paling banyak disoroti dan menjadi perhatian dari Negara-negara berkembang.

Sorotan dan perhatian tersebut difokuskan pada dua hal yaitu:

1. Cara Transaksi, dimana dalam menyiapkan request kepada Negara lain terdapat empat transaksi (Mode of supply), pertama Cross Border Trade (mereka tidak datang, tetapi bisa bertransaksi melalui jasa konsultan ataupun melalui internet), kedua Mode of Consumption Abroad (mereka datang dan menginvest modalnya), ketiga Commercial Presence (mereka datang dengan mendirikan kantor cabang), keempat Movement of Natural person (Jasa mereka langsung diberikan).
2. Bidang Ketenagakerjaan, dimana dari keempat Mode of supply di atas masalah ketenagakerjaan (SDM) terkait dengan Mode ketiga dan terutama Mode keempat. Kepadatan penduduk dan distribusi jasa secara geografis, Kondisi pasar sekarang dan masa yang akan datang, Kondisi ekonomi dan keuangan secara umum dan local, Tingkat penyediaan jasa sekarang, Akibat dampak dari masuknya pendatang baru terhadap kenyamanan public termasuk produktivitas penyediaan jasa.

Melihat dernikian ketatnya aturan dan prosedur penggunaan jasa ketenagakerjaan di Era Globalisasi, tampaknya menuntut para pimpinan organisasi bisnis harus berhati-hati dan waspada terhadap berbagai hal yang menyangkut tentang masalah-masalah ketenagakerjaan (SDM) yang akan digunakan dalam organisasinya, Disamping masalah-masalah eksternal yang muncul sebagai imbas dari Era Globalisasi, juga masalah-masalah internal yang tidak kalah pentingnya, harus menjadi prioritas utama dari para pimpinan organisasi, seperti bagaimana mereka harus mendorong dan mengarahkan perilaku SDM untuk senantiasa melihat secara jelas perubahan-perubahan yang terjadi, baik di sekitar kehidupan organisasi maupun di lingkungan Global.

### **Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini Perilaku sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang signifikan dalam kehidupan organisasi bisnis di era global. SDM adalah aset berharga bagi perusahaan, dan perilaku mereka dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Peran MSDM telah mengalami perubahan sejalan dengan munculnya berbagai perkembangan. Pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama di bidang transportasi dan komunikasi telah memperkecil jarak antar bangsa. Persaingan menjadi semakin terbuka dan lingkungan bisnis semakin kompleks. Peran SDM yang lebih besar dari sebelumnya sangat diperlukan. Semula SDM yang lebih besar dari sebelumnya sangat diperlukan.

Persaingan dan perubahan yang terjadi menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi melalui pengelolaan perusahaan, khususnya yang terkait dengan isu persaingan global. Pengembangan bisnis internasional mengarah kepada terbentuknya perusahaan-perusahaan multinasional. *Sundaram Dan Black (1992) dalam Moran dan Brightman (2000)* mendefinisikan perusahaan multinasional adalah perusahaan yang melakukan transaksi dengan atau antara dua kekuasaan yang ada, beroperasi di bawah suatu sistem pembuat keputusan yang memungkinkan berpengaruh atas sumber-sumber dan kemampuan-kemampuan dimana transaksi-transaksi tersebut merupakan subyek yang dipengaruhi oleh faktor-faktor eksogen pada lingkungan negara asal perusahaan nasional.

Fenomena persaingan bisnis yang marak terjadi pada saat ini, memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi perusahaan untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan perusahaan multinasional yang efektif melalui pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen MSDM diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena bisnis internasional. Tidak dapat dipungkiri persaingan bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat diselesaikan dan dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, muncul konsep internasional yaitu melalui *the right people in the right place at the right time* (Creenberg dan Baron, 2003).

## Rumusan Masalah

Latar belakang terkait pengaruh perilaku sumber daya manusia dalam kehidupan organisasi bisnis erdasarkan di era global dapat berfokus pada beberapa aspek, antara lain:

1. Bagaimana Perilaku Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kehidupan Organisasi Bisnis di Era Global?
2. Bagaimana Faktor-Faktor Internal dan Eksternal yang Mempengaruhi Perilaku Sumber Daya Manusia dalam Era Global?
3. Bagaimana Cara Perusahaan untuk Membangun Organisasi Bisnis yang Hebat di Era Global?

## KAJIAN TEORI

Kajian teori dalam penulisan ini terdiri dari empat bagian teori, yakni motivasi dan kinerja, komunikasi dan kalaborasi, kepemimpinan dan pengaruh kepemimpinan, nilai dan budaya organisasi

### 1. Motivasi dan Kinerrja

Menurut *Robbin (2002)* mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.

Kinerja merupakan perilaku hasil nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan *Mangkunegara (2000)* dalam *Intanghina (2008)*. Menurut *Rivai (2006)* kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, *Hasibuan (Sulistiyani, 2003)*.

### 2. Komunikasi dan Kolaborasi

Komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang baik antara anggota organisasi merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan bersama. Teori komunikasi dan kolaborasi membahas pentingnya saluran komunikasi yang terbuka, jelas, dan transparan antara individu di dalam organisasi. Perilaku SDM yang mempromosikan komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang baik dapat meningkatkan aliran informasi, inovasi, dan pencapaian tujuan organisasi.

### **3. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Menurut *Siagian (2002)* mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Hal yang senada juga dikatakan oleh *Dubrin (2005)*, dimana kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi banyak orang melalui kemampuan komunikasi sehingga orang-orang yang dipimpinya mau melakukan sesuatu yang menjadi tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya. Kepemimpinan memainkan peran kunci dalam membentuk perilaku SDM di organisasi bisnis. Berbagai teori kepemimpinan, seperti gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan otoriter, menyediakan panduan tentang bagaimana perilaku kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi, komitmen, dan kinerja individu di dalam organisasi. Perilaku kepemimpinan yang baik dan mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mempengaruhi kualitas kehidupan organisasi bisnis di era global.

### **4. Nilai dan Budaya Organisasi**

Nilai-nilai dan budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku SDM. Budaya Organisasi dikonseptualisasikan sebagai kepercayaan dan nilai bersama dalam organisasi yang membantu untuk membentuk pola perilaku karyawan (*Kotter dan Heskett, 1992*). Menurut *Hosftede (1980)* mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai proses kolektif pikiran yang membedakan antara anggota dari satu kelompok dengan kelompok lainnya sehingga konsep di atas menegaskan bahwa budaya organisasi bisa menjadi sarana untuk menjaga karyawan selaku sejalan dan mendukung karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. *Gordon dan Cummins (1979)* mendefinisikan budaya organisasi sebagai inti yang mengakui upaya dan kontribusi dari anggota organisasi dan memberikan pemahaman menyeluruh terhadap pencapaian satu tujuan.

## **METODE PENULISAN**

Metode penulisan artikel ini adalah menggunakan Metode Literature Review ini adalah dengan metode Kualitatif Deskriptif dan kajian Pustaka atau Library Research, bersumber dari aplikasi online Google Scholar, Mendeley dan aplikasi online lainnya. Artikel Literature Review ini dalam bidang ilmu Ekonomi Bisnis Internasional Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
1	Antonius A (2014)	Sumber Daya Manusia Dalam Lingkungan Bisinis Global Kompetitif	Membahas Keterkaitan Sumber Daya Manusia Dalam Lingkup Bisnis Global	Pengembangan Sdm Dalam Mengantisipasi Perubahan Bisnis Global.
2	Fahri , DKK (2017)	Pengaruh Globalisasi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia	Hubungan Sumber Daya Manusia Dalam Pengaruh Globalisasi	Pengaruh Produktivitas Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi Yang Efektif Bagi Perusahaan
3	Nelson Guterres , Dkk (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste	Pengaruh Perilaku Sumber Daya Manusia Dalam Kehidupan Organisasi Bisnis	Cara perusahaan untuk membangun organisasi bisnis yang hebat di era global
4	Dr. Warsono (2017)	Konteks Budaya Dalam Isu Manajemen Sumber Daya Manusia	Perilaku Sumber Daya Manusia Melibatkan Budaya Dalam Konteks Bisnis Global	Perilaku sumber daya manusia berdampak pada reputasi dan citra perusahaan
5	Theresia Anggrahini, Dkk (2022)	Tantangan, Peluang Dan Strategi Bisnis Dalam Menghadapi Globalisasi Melalui Budaya Organisasi Dan Optimalisasi SDM	Globalisasi Berkaitan Erat Dengan Manajemen Sumber Daya Manusia	Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Tanggapan Dalam Mengantisipasi Perubahan Bisnis Maupun Lingkungan
6	Hendra Permadi, Dkk (2013)	Praktek-Praktek Pengelolaan Sumber	Peran Perilaku Sumber Daya	Pengaruh Perilaku Sumber Daya

		Daya Manusia Dalam Bisnis Modern Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif	Manusia Dalam Mendorong Inovasi Dan Kreativitas Untuk Memiliki Keunggulan Kompetitif Di Era Global	Manusia Dalam Memfasilitasi Perusahaan Agar Memiliki Keunggulan Kompetitif
7	Agung Utama (2011)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Strategi Keunggulan Bersaing Pada Era Kompetisi Global	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Mengalami Perubahan Sejalan Dengan Munculnya Berbagai Perkembangan	Peran Manajemen Multikultural Dapat Membangun Hubungan Antar Karyawan Dengan Baik

## PEMBAHASAN

Berdasarkan Rumusan masalah, Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review ini* adalah:

### **Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kehidupan Organisasi Bisnis di Era Global**

Perilaku sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kehidupan organisasi bisnis di era global. Strategi kompetitif harus dikembangkan oleh perusahaan. Perusahaan harus bersaing meraih pangsa pasar untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, dapat dilakukan dengan berbeda cara, termasuk mengenai penentuan tekanan, seperti: inovasi, peningkatan kualitas, pengurangan biaya, atau kecepatan. CEO membutuhkan pimpinan HR yang memiliki perasaan jernih tentang arah strategi, mengetahui pelayanan yang dibutuhkan oleh bisnis, dan memahami dengan baik usaha-usaha yang dilakukan menghadapi perubahan organisasi.

Strategi HRM dimaksudkan untuk mengajak setiap orang mulai dari pimpinan paling atas sampai level paling bawah untuk melakukan sesuatu menerapkan secara efektif strategi bisnis, menyangkut hal berikut. Pertama, innovation strategy, menyeleksi, dan mempromosikan orang-orang yang punya keterampilan yang tinggi, juga berinvestasi besar bagi pengembangan SDM, lalu mengembangkan produk dan jasa yang berbeda dengan pesaing. Kedua, quality-enhancemen strategy, berfokus pada pelayanan jangka panjang, meningkatkan kerja sama, berikap independen, berfokus pada tujuan organisasi, meningkatkan kualitas produk barang dan pelayanan, dan menyampaikannya sesuai dengan harapan pelanggan. Ketiga, cost-reduction strategy, biaya paling sedikit atas produk dan pelayanan yang disampaikan, termasuk pengurangan jumlah karyawan, menurunkan level gaji, menggunakan pekerjaan part-time, serta mengubah aturan kerja. Keempat, speed

strategy, menjadi inovator, produsen, distributor dan penanggap tercepat atas umpan balik dari pelanggan, menyeleksi dan mengangkat orang yang punya keterampilan tinggi, yang memiliki komitmen pada speed management (Cascio, 2003). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam suatu perusahaan akan berpengaruh pada produktivitas, kualitas kerja, dan dampaknya pada sikap terhadap perusahaan. Dalam hal produktivitas perusahaan yang lebih produktif memiliki posisi saing yang lebih baik karena unit cost-nya lebih rendah. Memperbaiki produktivitas bukan berarti bekerja lebih berat, melainkan bekerja lebih smart; bisa bekerja dengan sedikit orang, sedikit uang, sedikit waktu. Dalam hal kualitas kerja adanya promosi dari dalam, supervisi yang demokratis, melibatkan para pekerja, kondisi keamanan kerja. Para karyawan merasa nyaman, ada rasa puas, dan mereka bisa bertumbuh dan berkembang selayaknya. Dampak dari semua itu adalah para pekerja tidak meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Mereka merasa dibutuhkan dan mereka bisa mengembangkan karier di tempat itu. Berikut adalah beberapa cara perilaku SDM mempengaruhi organisasi bisnis:

- a) Produktivitas dan Kinerja: Perilaku yang positif dari SDM, seperti motivasi, dedikasi, tanggung jawab, dan kerja tim, dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi bisnis. SDM yang berkomitmen dan bersemangat akan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- b) Inovasi dan Kreativitas: Perilaku SDM yang terbuka terhadap perubahan dan memiliki kemampuan inovatif akan mendorong organisasi bisnis untuk terus beradaptasi dan menciptakan solusi baru. Karyawan yang kreatif dan berpikiran maju dapat memberikan ide-ide baru yang berdampak positif pada pertumbuhan dan perkembangan organisasi.
- c) Kolaborasi dan Tim Kerja: Era global menuntut organisasi bisnis untuk bekerja dalam tim yang beragam dan lintas budaya. Perilaku SDM yang mampu bekerja secara efektif dalam tim multikultural, berbagi pengetahuan, mendengarkan dengan baik, dan berkomunikasi dengan jelas sangat penting. Kolaborasi yang baik akan meningkatkan efisiensi, meningkatkan kepuasan karyawan, dan menghasilkan hasil yang lebih baik.
- d) Reputasi dan Citra Organisasi: Perilaku SDM dapat mempengaruhi reputasi dan citra organisasi bisnis di mata masyarakat. Karyawan yang memiliki integritas tinggi, etika kerja yang baik, dan tanggung jawab sosial yang kuat akan membangun reputasi organisasi yang positif. Sebaliknya, perilaku yang tidak etis atau tidak profesional dari SDM dapat merusak reputasi dan citra organisasi, yang dapat berdampak negatif pada hubungan dengan pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat luas.
- e) Pengembangan dan Retensi SDM: Organisasi bisnis yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung perkembangan SDM akan meningkatkan kemungkinan untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi. Perilaku SDM dalam memberikan dukungan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan kesempatan pengembangan akan memotivasi karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan berkontribusi secara berkelanjutan.



## **Faktor-Faktor Internal dan Eksternal yang Mempengaruhi Perilaku Sumber Daya Manusia dalam Era Global**

Perilaku sumber daya manusia (SDM) dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal di era global. Faktor-faktor lingkungan seperti halnya ketidakpastian, inovasi teknologi, perubahan demografis, organisasi yang menjadi lebih flat dan fleksibel, meningkatnya kolaborasi dan kompetisi multinasional berpengaruh terhadap strategi sumberdaya manusia. Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku SDM dari kedua sisi tersebut:

### a) Faktor Internal:

- **Budaya Organisasi:** Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat mempengaruhi perilaku SDM dengan mengarahkan mereka untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi tersebut.
- **Kepemimpinan:** Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh manajemen organisasi memiliki dampak langsung pada perilaku SDM. Kepemimpinan yang inspirasional, adil, dan mendukung dapat memotivasi karyawan untuk berperilaku yang positif dan berkinerja tinggi.
- **Struktur Organisasi:** Struktur organisasi yang jelas dan terorganisir dengan baik dapat mempengaruhi perilaku SDM. Jika struktur organisasi mendukung kerja tim, kolaborasi, dan komunikasi yang efektif, hal itu akan mempengaruhi bagaimana SDM berinteraksi dan bekerja satu sama lain.
- **Kebijakan dan Prosedur:** Kebijakan dan prosedur organisasi mempengaruhi perilaku SDM dalam hal tata kelola dan pelaksanaan tugas. Kebijakan yang adil, transparan, dan konsisten akan membangun kepercayaan dan mendorong perilaku yang sesuai dengan standar organisasi.

### b) Faktor Eksternal:

- **Perubahan Teknologi:** Kemajuan teknologi, seperti digitalisasi dan otomatisasi, mempengaruhi cara kerja SDM. Perilaku SDM harus beradaptasi dengan perubahan ini, termasuk pengembangan keterampilan teknologi, fleksibilitas, dan kemampuan untuk menggunakan alat-alat baru.
- **Persaingan Pasar:** Persaingan yang ketat di era global mempengaruhi perilaku SDM. Organisasi perlu berinovasi, meningkatkan efisiensi, dan memberikan layanan yang berkualitas tinggi untuk tetap bersaing. Ini dapat memengaruhi perilaku SDM dalam hal fokus pada hasil, kolaborasi tim, dan peningkatan kualitas kerja.

- **Perkembangan Ekonomi:** Kondisi ekonomi global memainkan peran penting dalam perilaku SDM. Selama periode pertumbuhan ekonomi yang baik, perilaku SDM cenderung lebih proaktif, berani mengambil risiko, dan memiliki kemungkinan karir yang lebih baik. Di sisi lain, dalam periode ketidakpastian atau resesi ekonomi, perilaku SDM mungkin lebih konservatif dan fokus pada pemeliharaan pekerjaan.
- **Regulasi dan Hukum:** Peraturan dan undang-undang yang berlaku dalam lingkungan bisnis dapat mempengaruhi perilaku SDM. Misalnya, undang-undang ketenagakerjaan, kebijakan imigrasi, dan regulasi keamanan kerja mempengaruhi kebijakan pengelolaan SDM dan cara organisasi memperlakukan karyawannya.

### **Cara Perusahaan untuk Membangun Organisasi Bisnis yang Hebat di Era Global**

Untuk berhasil dalam bisnis terutama di era globalisasi, Seorang pengusaha atau individu harus memiliki kelincuhan atau agility, dimana agility selalu dikaitkan pada ketangkasan atau kecerdasan individu dalam beradaptasi dengan tekanan lingkungan agar dapat bertahan hidup dalam kondisi apapun. Kompetensi diri yang dimaksud bukan hanya seberapa cerdas (IQ) pengusaha dalam menjalankan bisnis, namun juga seberapa cepat pengusaha tersebut beradaptasi pada perubahan, dapat bergaul dan bekerjasama dengan berbagai karakter orang, tahan banting, selalu belajar, dan fokus pada tujuan. Suasana bekerja maupun orang-orang di sekitarnya yang mendukung dibutuhkan dalam kemajuan perusahaan. Baik dari perusahaan dan personalnya perlu bekerja bersama-sama dalam mencapai agility yang memajukan perusahaan.

Tantangan yang cukup berat dan dialami setiap perusahaan adalah ketika membentuk budaya kerja yang diinginkan dan yang mendukung jalannya kehidupan organisasi. Perencanaan strategis yang baik dilakukan dengan tujuan growth/pertumbuhan perusahaan yang diharapkan semakin tinggi. Perusahaan harus peduli dengan pentingnya kebudayaan, karena jika perusahaan hanya setengah hati dalam manage budaya perusahaan, pelaksanaan hasil yang diperoleh tidak akan maksimal. Perusahaan yang tidak peduli dengan organizational culture terlihat sebagai Perusahaan yang tidak memiliki identitas. Identifikasi people behaviour dan budaya masyarakat per masing-masing daerah di dalam perusahaan bisa membantu pemimpin untuk memecahkan persoalan bagaimana bagaimana budaya mempengaruhi dinamika tempat kerja.

Pemahaman perusahaan terhadap karyawannya juga bisa membantu untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja. Pemimpin harus memiliki agility dan menciptakan kelincuhan dalam tim, dimana untuk mencapai hal tersebut diperlukan tim yang gesit. Pemimpin membutuhkan tim dengan kualifikasi tinggi, serta punya pengalaman dan keterampilan. Untuk meningkatkan produktivitas dan keterampilan memecahkan masalah, perusahaan perlu melatih karyawan mereka. Jika pelatihan ini berhasil, perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) perusahaan.

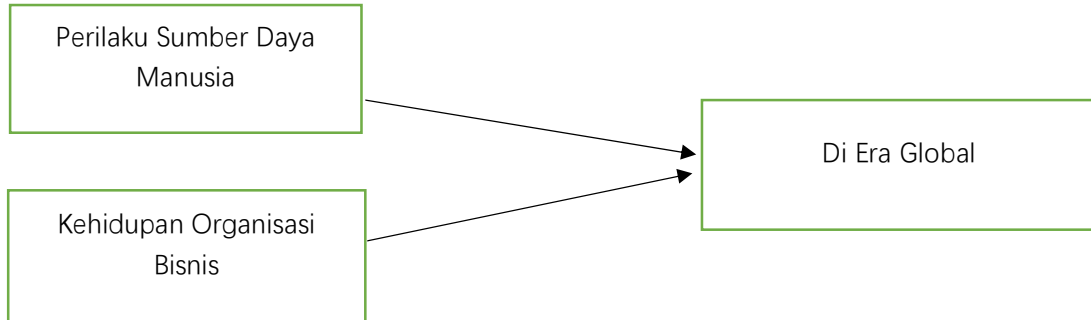
Budaya mendorong perilaku orang-orang di dalam organisasi, dan hal ini membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan yang lain. Beberapa cara digunakan perusahaan untuk membangun budaya organisasi yang hebat yaitu menetapkan visi misi perusahaan, membangun sikap positif karyawan, meningkatkan kompetensi karyawan, reward karyawan dan melakukan evaluasi kerja.

Beberapa cara digunakan perusahaan untuk membangun budaya organisasi yang hebat yaitu :

1. Menetapkan Visi dan Misi Perusahaan  
Pemimpin secara proaktif dan berkelanjutan berupaya dalam membentuk strategi perusahaan yang meliputi visi dan misi yang dipahami dan diterima oleh karyawan. Di era milenial ini, karyawan berasal dari lintas generasi. Untuk dapat bekerjasama secara efektif, seorang pemimpin perlu memahami faktor-faktor yang dapat memotivasi pekerja dari generasi yang berbeda tersebut untuk menciptakan tim yang solid.
2. Membangun sikap positif karyawan dan kesopanan (Civility)  
Saat mengelola orang, seorang pimpinan perlu fokus, memilih karyawan yang tepat untuk mendapatkan hasil maksimal dari mereka, dan melihat ke depan bagaimana karyawan dapat diberdayakan secara maksimal. Mendapatkan hasil maksimal dari seorang karyawan bisa dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan yang tepat. Karyawan yang senang cenderung lebih produktif, memotivasi karyawan sangat penting, namun penting juga untuk membuat karyawan bahagia.
3. Reward Karyawan (Motivation Reward)  
Karyawan akan mengulangi perilaku yang diperkuat. Seorang pemimpin bisnis yang menggunakan teori penguatan mungkin menggunakan penghargaan untuk perilaku yang diinginkan oleh staf dan hukuman untuk perilaku yang tidak diinginkan untuk membantu mengarahkan karyawan menuju tujuan kinerja yang diinginkan. Tindakan yang akan dilakukan akan lebih efektif untuk memberikan efek jera kepada karyawan. Penguatan positif terjadi ketika konsekuensi mampu meningkatkan perilaku kerja yang diinginkan. Ketika kita berkinerja baik, kita mungkin menerima hadiah, yang memperkuat keinginan untuk membuat prestasi karena konsekuensi positif dari melakukannya.

## **Kerangka Berpikir**

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di peroleh rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini :



## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat dan perubahan yang cepat, perilaku sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam kesuksesan organisasi bisnis. Artikel ini menekankan pentingnya memahami pengaruh perilaku SDM terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi. Pertama-tama, perilaku sumber daya manusia berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Ketika SDM menunjukkan perilaku yang positif seperti komitmen, dedikasi, dan inisiatif, mereka mendorong produktivitas dan efisiensi di tempat kerja. Perilaku yang baik juga mencakup kerja tim, komunikasi yang efektif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan pasar dan mengambil peluang yang muncul.

Selanjutnya, perilaku sumber daya manusia juga berdampak pada citra dan reputasi organisasi. Di era global yang terhubung secara digital, informasi tentang organisasi dapat dengan mudah diakses oleh khalayak luas. Ketika SDM menunjukkan perilaku yang profesional, etis, dan bertanggung jawab, hal ini membangun kepercayaan dan kepuasan pelanggan, karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya. Sebaliknya, perilaku negatif seperti kurangnya integritas atau ketidakadilan dapat merusak citra organisasi dan menghancurkan hubungan bisnis yang berharga.

Serta Perlunya pengembangan kepemimpinan yang efektif dalam mengarahkan perilaku sumber daya manusia. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, dan memperhatikan kebutuhan dan aspirasi karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kepemimpinan yang baik juga mendorong pengembangan keterampilan dan motivasi karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi.

## Saran

Penting bagi organisasi bisnis untuk mengkomunikasikan dan memperkuat nilai-nilai serta etika kerja yang diharapkan dari setiap individu. Ini mencakup integritas, tanggung jawab, profesionalisme, dan keadilan. Dengan memastikan bahwa perilaku sumber daya manusia sejalan dengan nilai-nilai ini, organisasi dapat membangun budaya yang positif dan mendukung tujuan bisnis yang lebih besar di Era Global ini. Serta, Organisasi bisnis harus memprioritaskan pembangunan budaya yang positif yang mendorong perilaku sumber daya manusia yang baik. Ini dapat dilakukan melalui penghargaan dan pengakuan atas prestasi karyawan, mempromosikan kolaborasi dan kerja tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Budaya organisasi yang positif akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dan berkontribusi secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

Anggrahini, T. TANTANGAN, PELUANG DAN STRATEGI BISNIS DALAM MENGHADAPI GLOBALISASI MELALUI BUDAYA ORGANISASI DAN OPTIMALISASI SDM.

Gea, A. A. (2014). Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bisnis Global Kompetitif. *Humaniora*, 5(1), 52-61.

Made, S., Gede, S. W., & Guterres, N. (2014). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 44725.

Permadi, H., & Prayetno, S. (2023). PRAKTEK-PRAKTEK PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM BISNIS MODERN UNTUK MERAIH KEUNGGULAN KOMPETITIF. *Media Bina Ilmiah*, 17(8), 2013-2024.

Raka Ardiana, I. (2008). Mendorong dan Mengarahkan Perilaku SDM Dalam Kehidupan Organisasi Bisnis di Era Global. *DIE (Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen)*, 5(1), 121-138.

Utama, A. (2011). Peran Manajemen Sumberdaya Manusia Sebagai Strategi Keunggulan Bersaing Pada Era Kompetisi Global. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 9(1).

Warsono, S. E. (2017). Pengaruh Globalisasi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal STIE Ganesha (Manajemen dan Bisnis)*, 1(1), 66-75.