



DINAMIKA HUBUNGAN KERJA ANTARA ADMINISTRATOR DAN KARYAWAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI KOPERASI MEDAN

Oleh

Budi Alamsyah Siregar

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Email: siregarbas@upmi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menggali dinamika kompleks hubungan kerja antara administrator dan karyawan dalam konteks manajemen sumber daya manusia di koperasi di Medan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menganalisis persepsi, harapan, dan pengalaman administrator dan karyawan, berusaha memahami dinamika kekuasaan, pola komunikasi, dan mekanisme resolusi konflik yang membentuk interaksi mereka. Selanjutnya, penyelidikan dengan cermat meneliti pengaruh beragam budaya organisasi, yang mencakup nilai-nilai bersama, norma-norma yang mendarah daging, dan keyakinan yang dipegang secara kolektif yang meresap ke dalam koperasi, dalam hubungannya dengan gaya kepemimpinan spesifik yang ditunjukkan oleh administrator dalam peran mereka, dan implementasi praktis kebijakan dan prosedur sumber daya manusia, pada kualitas dan efektivitas hubungan kerja secara keseluruhan. Eksplorasi ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana faktor-faktor yang saling berhubungan ini secara sinergis memengaruhi hasil penting, termasuk motivasi karyawan dan tingkat keterlibatan selanjutnya, tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, dan kinerja organisasi menyeluruh dari koperasi secara keseluruhan. Pada akhirnya, temuan ini bercita-cita untuk menginformasikan pengembangan strategi dan intervensi yang menumbuhkan hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, berkontribusi pada keberlanjutan jangka panjang dan keberhasilan koperasi di wilayah Medan. Berbeda dari perusahaan bisnis konvensional, koperasi mewujudkan paradigma organisasi unik yang didasarkan pada prinsip-prinsip inti kepemilikan anggota, tata kelola demokratis, dan komitmen bersama terhadap tujuan sosial-ekonomi, sehingga menghasilkan serangkaian kebutuhan dan prospek yang khas dalam domain manajemen sumber daya manusia. Dalam kerangka kerja ini, interaksi yang rumit antara administrator koperasi, yang dipercayakan dengan tanggung jawab penting pengambilan keputusan strategis dan pengawasan operasional, dan karyawannya, yang merupakan kekuatan pendorong di balik pelaksanaan kegiatan sehari-hari dan pencapaian tujuan organisasi, memerlukan pemeriksaan yang cermat dan merupakan fokus utama dari penelitian ini.

Kata Kunci: Koperasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Abstract

This research explores the complex dynamics of the working relationship between administrators and employees in the context of human resource management in cooperatives

in Medan. The research employs qualitative methods to analyze the perceptions, expectations, and experiences of administrators and employees, seeking to understand the power dynamics, communication patterns, and conflict resolution mechanisms that shape their interactions. Furthermore, the investigation carefully examined the influence of diverse organizational cultures, which include shared values, ingrained norms, and collectively held beliefs that permeate cooperatives, in conjunction with the specific leadership styles exhibited by administrators in their roles, and the practical implementation of human resource policies and procedures, on the overall quality and effectiveness of working relationships. This exploration aims to reveal how these interconnected factors synergistically influence important outcomes, including employee motivation and subsequent levels of engagement, the level of job satisfaction experienced by employees, and the overall organizational performance of the cooperative as a whole. Ultimately, the findings aspire to inform the development of strategies and interventions that foster more harmonious and productive working relationships, contributing to the long-term sustainability and success of cooperatives in the Medan region. Different from conventional business enterprises, cooperatives embody a unique organizational paradigm based on the core principles of member ownership, democratic governance, and shared commitment to socio-economic goals, thus generating a distinctive set of needs and prospects in the domain of human resource management. Within this framework, the complex interactions between cooperative administrators, who are entrusted with the critical responsibilities of strategic decision-making and operational oversight, and their employees, who are the driving force behind the execution of daily activities and the achievement of organizational goals, require careful examination and are the primary focus of this study.

Keywords: *Cooperative, Human Resource Management, Working Relationship, Organizational Culture, Leadership Style*

PENDAHULUAN

Model bisnis koperasi, yang didasarkan pada prinsip-prinsip saling membantu dan tata kelola yang demokratis, menghadirkan konteks unik untuk memeriksa hubungan kerja dan praktik manajemen sumber daya manusia (Abbas & Astuty, 2023). Dinamika antara administrator dan karyawan dalam koperasi dibentuk oleh sifat ganda koperasi sebagai entitas bisnis dan organisasi milik anggota (Sridhar & Nayak, 2013). Hal ini memerlukan pendekatan bernuansa terhadap HRM yang menyeimbangkan kebutuhan akan efisiensi operasional dengan komitmen koperasi terhadap kesetaraan sosial dan ekonomi. Sumber daya manusia memang sentral bagi organisasi mana pun, dan mengelolanya secara efektif terkait dengan pengelolaan organisasi itu sendiri (Covell, 2016). Manajemen yang efektif dalam koperasi membutuhkan keterampilan interpersonal yang kuat, pemahaman yang komprehensif tentang prinsip-prinsip koperasi, dan bakat manajerial yang dapat dibuktikan (Rukuni et al., 2020). Hal ini karena keberhasilan koperasi bergantung pada pengetahuan, keahlian, dan dedikasi stafnya. Selain itu, koperasi harus menumbuhkan budaya yang mempromosikan partisipasi, transparansi, dan pengambilan



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 259-272

keputusan bersama untuk secara efektif memanfaatkan kecerdasan kolektif tenaga kerjanya (Budiarti & Setiawan, 2018).

Efektivitas praktik manajemen sumber daya manusia secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, terutama menyangkut faktor-faktor seperti lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja (Sembiring, 2023). Keberhasilan koperasi dalam lanskap kompetitif saat ini bergantung pada pengelolaan sumber dayanya secara efektif, terutama karyawannya (Zulita et al., 2021). Ini tidak hanya melibatkan pengoptimalan produktivitas tetapi juga menumbuhkan lingkungan kerja yang selaras dengan nilai-nilai dan prinsip inti koperasi. Kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi muncul sebagai hasil penting dari manajemen sumber daya manusia, semuanya bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan kesejahteraan secara keseluruhan (Meirinhos et al., 2023). Meningkatnya pengakuan faktor manusia dalam kinerja organisasi telah memacu minat yang cukup besar dalam penelitian manajemen selama beberapa dekade terakhir (Saddique et al., 2020). Kebutuhan untuk beradaptasi dengan globalisasi, keragaman domestik, teknologi, dan tuntutan ekonomi mendorong organisasi untuk berinovasi dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia mereka (Putra et al., 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam keberadaan dan kelangsungan hidup organisasi mana pun dan mencakup teori akademik dan praktik bisnis untuk mengelola tenaga kerja (Baskar & Mohansundaram, 2018). HRM sangat penting untuk keberhasilan organisasi dan melibatkan banyak kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Gunawan et al., 2019). HRM harus berkembang sebagai tanggapan terhadap tantangan, hukum, dan kebutuhan pemberi kerja yang terus berubah (Nugroho, 2022).

Prinsip Inti Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Koperasi Inti dari manajemen koperasi yang sukses terletak pada penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang sehat, penting untuk memaksimalkan kualitas interaksi antar personel dan mengoptimalkan efisiensi alur kerja (Dadach, 2020). HRM mencakup serangkaian keputusan dan praktik manajerial yang berdampak langsung pada sumber daya manusia organisasi, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan mencapai tujuan dengan memastikan jumlah dan jenis karyawan yang tepat diperoleh, dikembangkan, dimanfaatkan, dievaluasi, dan dipertahankan (Hatamleh, 2021; Sampe et al., 2022). Praktik HRM sangat penting untuk kinerja organisasi, namun, memaksimalkan nilainya kompleks dan membutuhkan penyelarasan vertikal HRM dan strategi perusahaan (Liu et al., 2007). Memang, pengelolaan sumber daya manusia bukan sekadar fungsi administrasi tetapi keharusan strategis yang dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja dan keberlanjutan koperasi (Arokiasamy et al., 2023).

HRM melibatkan pengembangan dan pemanfaatan personel untuk mencapai tujuan secara efektif di berbagai tingkatan, termasuk tujuan individu, organisasi, komunitas, nasional, dan internasional (Nugroho, 2022). Untuk menavigasi kompleksitas lingkungan bisnis modern, koperasi harus merangkul pendekatan strategis untuk HRM yang selaras dengan misi dan nilai-nilai mereka secara keseluruhan (Li & Estacio, 2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis memberikan pendekatan terpadu untuk membuat Strategi Sumber Daya Manusia



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 259-272

untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Fombrun et al., 2015). HRM telah berkembang menjadi mitra strategis bagi organisasi dalam beberapa dekade terakhir, termasuk memimpin inisiatif perubahan, menumbuhkan budaya organisasi yang kuat, dan mengoordinasikan praktik SDM dengan tujuan bisnis. Ini melibatkan pergeseran dari manajemen personalia tradisional ke pendekatan yang lebih holistik dan terintegrasi yang mengakui karyawan sebagai aset berharga dan pendorong utama kesuksesan organisasi (Banfield et al., 2018). Awalnya, perekrutan, penggajian, dan kepatuhan hukum ketenagakerjaan adalah tanggung jawab administratif utama manajemen personalia (Li & Estacio, 2024).

Dinamika strategi SDM Hubungan antara administrator dan karyawan dalam konteks koperasi secara fundamental dibentuk oleh prinsip-prinsip tata kelola demokratis dan kepemilikan anggota. Tidak seperti struktur bisnis tradisional, koperasi memprioritaskan partisipasi dan pemberdayaan anggotanya, termasuk karyawan, dalam proses pengambilan keputusan. Dalam organisasi, ada variasi besar dalam sistem SDM yang berkembang untuk mengelola kelompok tenaga kerja yang berbeda, dan bagaimana ia mengelola orang selalu akan memengaruhi peluang perusahaan untuk bertahan hidup dan kualitas kinerjanya (Boxall, 2015). Hal ini mengharuskan administrator untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan inklusif yang mendorong komunikasi terbuka, saling menghormati, dan tanggung jawab bersama. Administrator perlu menumbuhkan lingkungan tempat kerja di mana karyawan merasa dihargai, dihormati, dan diberdayakan untuk menyumbangkan ide dan keahlian mereka.

Selain itu, hubungan antara administrator dan karyawan harus dipandu oleh komitmen koperasi terhadap keadilan sosial dan ekonomi. Departemen sumber daya manusia perusahaan mana pun dapat dicirikan dengan memberikan layanan administrasi, menjadi mitra bisnis, dan juga menjadi mitra strategis (Fombrun et al., 2015). Koperasi sering memprioritaskan upah yang adil, kondisi kerja yang layak, dan peluang untuk pengembangan profesional, menyelaraskan praktik SDM mereka dengan tujuan yang lebih luas untuk mempromosikan kesetaraan dan keberlanjutan. Transisi dari manajemen personalia ke manajemen sumber daya manusia menandakan perubahan mendasar dalam cara organisasi memandang karyawan mereka, dengan penekanan yang lebih besar pada integrasi strategis dan pengembangan karyawan (Muafi & Uyun, 2019). HRM bukan hanya praktik bisnis tetapi juga pendekatan strategis yang menekankan keselarasan strategi SDM dengan tujuan bisnis (Li & Estacio, 2024; Muafi & Uyun, 2019).

Strategi untuk Meningkatkan Kerja Sama Untuk menumbuhkan hubungan yang lebih kolaboratif dan produktif antara administrator dan karyawan, koperasi dapat menerapkan beberapa strategi utama, termasuk menerapkan kebijakan yang mempromosikan komunikasi terbuka dan transparansi. Ini melibatkan pembentukan saluran yang jelas untuk umpan balik, dialog, dan berbagi informasi, memastikan bahwa karyawan tetap mendapat informasi tentang tujuan, kebijakan, dan keputusan organisasi. Administrator juga harus memprioritaskan pelatihan dan pengembangan karyawan, menawarkan peluang untuk pengembangan



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 259-272

keterampilan, kemajuan karier, dan pertumbuhan pribadi (Covell, 2016). Selain itu, ini melibatkan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung yang mempromosikan kerja tim, kolaborasi, dan saling mendukung (Richemond & Needham, 2020). Ketika karyawan merasa diberdayakan untuk mengambil inisiatif, mereka lebih cenderung menjadi kreatif dan inovatif dalam peran mereka.

Dorongan kepemimpinan bersama dan pengambilan keputusan juga penting dalam membangun tempat kerja yang sehat. Ini berarti memberdayakan karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, baik melalui perwakilan karyawan di dewan atau komite, atau melalui perencanaan partisipatif dan inisiatif pemecahan masalah. Dalam suatu organisasi, kinerja seorang pekerja erat kaitannya dengan penerapan HRM, dan komunikasi yang efektif memudahkan arus informasi mengenai urusan perusahaan kepada karyawan (Pahuja et al., 2024). Hal ini dapat dicapai melalui pertemuan rutin, sesi umpan balik, dan penggunaan teknologi untuk memfasilitasi komunikasi waktu nyata. Selain itu, pengakuan dan penghargaan atas kontribusi dan pencapaian karyawan adalah bidang fokus lainnya. Ini melibatkan penerapan sistem manajemen kinerja yang adil dan transparan yang mengakui dan menghargai kontribusi karyawan, baik secara individu maupun kolektif.

Integrasi praktik SDM dengan strategi organisasi sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif (Kess-Momoh et al., 2024). Manajer SDM harus memastikan bahwa strategi bisnis perusahaan mereka adalah masukan utama untuk strategi mereka sendiri (Recardo, 2017). Integrasi ini melibatkan penyelarasan praktik SDM dengan tujuan strategis koperasi secara keseluruhan, memastikan bahwa kebijakan dan program SDM mendukung pencapaian tujuan organisasi (Mishra, 2024). Dengan menerapkan strategi ini, koperasi dapat menumbuhkan tenaga kerja yang lebih terlibat, termotivasi, dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan dan keberlanjutan organisasi (Dirar et al., 2019). Selain itu, dengan memberdayakan karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan menumbuhkan budaya komunikasi dan kolaborasi terbuka, koperasi dapat membuka potensi penuh tenaga kerja mereka dan mencapai tujuan sosial dan ekonomi mereka. Strategi SDM yang efektif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Asriyanti et al., 2024). Organisasi bisnis terus berupaya mengadopsi strategi dan program baru di tempat kerja untuk memberdayakan karyawan dan membuat mereka tetap terlibat dalam peran dan tanggung jawab kerja mereka (Kavyashree et al., 2022).

TINJAUAN LITERATUR

Sumber daya manusia semakin penting dalam organisasi saat ini, karena mereka menetapkan peraturan yang mengatur tugas karyawan yang merupakan kekuatan pendorong utama dalam kesuksesan organisasi (Altalhi, 2021; Kavyashree et al., 2022). Praktik SDM, termasuk kompensasi, penilaian staf, pelatihan, pengembangan karir, dan keterlibatan karyawan, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja tugas (Altalhi, 2021). Sumber daya



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 259-272

manusia sangat penting untuk ekspansi perusahaan karena meningkatkan kinerja individu. HRM adalah faktor penting di mana perusahaan berpotensi membantu memaksimalkan output mereka dengan membawa perilaku kerja yang tepat (Ahmed et al., 2018). Praktik SDM strategis secara signifikan memprediksi keterlibatan karyawan di dalam perusahaan (Jarrar, 2022).

Praktik SDM juga merupakan sumber utama untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dalam organisasi (Kareska, 2023). Praktik HRM secara positif dan signifikan terkait dengan dukungan organisasi dan komitmen organisasi karyawan (Supangco, 2012). Praktik HRM yang berfokus pada kepuasan dan motivasi karyawan dapat mengarah pada peningkatan komitmen organisasi. HRM strategis berfokus pada arah keseluruhan organisasi dalam mengejar tujuan dan sasaran yang dinyatakan (Karami et al., 2004). Praktik SDM dipandang sebagai pendorong utama kinerja organisasi (Nafari & Rezaei, 2022). Ketika praktik HRM diselaraskan secara strategis dengan tujuan organisasi, mereka dapat berkontribusi secara signifikan pada keunggulan kompetitif perusahaan. Konsistensi dan kekhasan sistem HRM adalah fitur penting, bahkan ketika suatu organisasi menghadapi tantangan ekonomi (Katou, 2017). Sistem SDM yang efektif harus mempromosikan pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang berharga di antara karyawan. Manajemen strategis sumber daya manusia telah muncul sebagai bidang penelitian yang berkembang pesat, dengan banyak penelitian yang meneliti hubungan antara SDM dan kinerja perusahaan (Delery & Shaw, 2004).

METODOLOGI

Tinjauan literatur sistematis dilakukan untuk mengeksplorasi dinamika hubungan kerja antara pengurus dan karyawan di koperasi Medan, dengan fokus pada praktik SDM (Gile, 2013). Basis data seperti Taylor and Francis Online, Sage, Science Direct, Springer Link, Emerald, dan Wiley Online Library digunakan untuk mengidentifikasi artikel yang relevan. Istilah pencarian termasuk "praktik SDM", "kinerja karyawan", "kooperatif", dan "kinerja organisasi". Tinjauan tersebut mencakup artikel yang diterbitkan antara 2010 dan 2024 untuk memastikan wawasan terkini tentang materi pelajaran. Kriteria inklusi berfokus pada studi yang meneliti hubungan antara praktik HRM dan kinerja karyawan dalam pengaturan kooperatif. Studi kuantitatif dan kualitatif dimasukkan untuk memberikan 264 intrinsi komprehensif tentang topik tersebut. Tinjauan ini juga mempertimbangkan artikel yang membahas peran pelatihan sebagai moderator antara praktik HRM dan kinerja kerja. Data diekstraksi dari artikel yang dipilih, termasuk tujuan penelitian, metodologi, dan temuan utama. Temuan ini disintesis untuk mengidentifikasi tema dan pola umum yang terkait dengan dampak praktik HRM terhadap kinerja karyawan di koperasi Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Temuan ini menunjukkan korelasi positif antara praktik HRM dan kinerja karyawan di koperasi Medan (Oliveira & Oliveira, 2011). Praktik SDM yang berkelanjutan, seperti seleksi, partisipasi, dan pemberdayaan karyawan, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja kerja (Manzoor et al., 2019). Selain itu, penerapan sistem HRM yang efektif sangat penting untuk meningkatkan keterembaman pekerjaan dan komitmen organisasi, yang pada gilirannya memediasi hubungan antara HRM dan kinerja karyawan (Altalhi, 2021). Pelatihan diidentifikasi sebagai moderator, memperkuat hubungan antara praktik HRM dan kinerja kerja. Secara khusus, program pelatihan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, memungkinkan mereka untuk melakukan tugas mereka dengan lebih efektif.

Penggabungan partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan meningkatkan kinerja organisasi di berbagai industri (Gr, 1992). Ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa dihargai dan terlibat, komitmen dan produktivitas mereka meningkat. Koperasi harus memprioritaskan praktik SDM yang berkelanjutan, seperti pemberdayaan dan keterlibatan karyawan, untuk meningkatkan kinerja kerja dan komitmen organisasi. Organisasi membutuhkan perubahan paradigma dalam praktik HRM mereka untuk mempertahankan pekerja yang berpendidikan, karena para profesional ini memiliki persepsi karier baru. Program pelatihan harus dirancang agar selaras dengan tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan, memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka secara efektif (Gr, 1992; Hee & Jing, 2018). Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat menumbuhkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.

Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa praktik SDM berdampak besar pada kinerja karyawan di koperasi Medan. Praktik HRM secara signifikan terkait dengan sikap dan perilaku karyawan, termasuk kepuasan kerja, komitmen, dan niat pergantian karyawan. Hal ini menekankan pentingnya menerapkan sistem SDM yang efektif yang memprioritaskan pengembangan, keterlibatan, dan kesejahteraan karyawan. Penggabungan partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan meningkatkan kinerja organisasi di berbagai industri (Altalhi, 2021). Ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan praktik HRM adalah sumber utama untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dalam organisasi (Ahmed et al., 2016). Peran moderasi pelatihan menggarisbawahi pentingnya berinvestasi dalam pengembangan karyawan untuk memaksimalkan dampak praktik HRM terhadap kinerja kerja. Studi ini juga menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung yang mendorong kesejahteraan karyawan dan komitmen organisasi (Tabiu, 2019). Selain itu, temuan menunjukkan bahwa koperasi harus memprioritaskan praktik SDM yang berkelanjutan, seperti pemberdayaan dan keterlibatan karyawan, untuk meningkatkan kinerja kerja dan komitmen organisasi.

Praktik SDM yang efektif sangat penting untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan organisasi di koperasi Medan. Organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan, kepuasan, dan motivasi karyawan mereka



dengan mengenali dan mengatasi masalah yang berkaitan dengan variabel yang sedang dieksplorasi (Farmanesh et al., 2023). Dengan memprioritaskan pengembangan, keterlibatan, dan kesejahteraan karyawan, koperasi dapat menciptakan keunggulan kompetitif dan mencapai kesuksesan jangka panjang. Praktik ini mencakup desain pekerjaan, partisipasi langsung, dan penyediaan informasi yang terkait dengan kinerja yang lebih tinggi, tetapi kepuasan kerja juga dikaitkan dengan kesempatan yang sama, ramah keluarga, dan praktik anti-pelecehan (Guest, 2002). Selain itu, penelitian ini berkontribusi pada perluasan pengetahuan tentang hubungan antara praktik HRM dan kinerja karyawan dalam pengaturan kooperatif. (Elmortada et al., 2020; Martono & Putri, 2018). Perilaku hubungan manajemen dalam bentuk dukungan dan pengembangan kepercayaan, mempromosikan kesejahteraan karyawan di tempat kerja di antara pekerja (Baptiste, 2008). Dengan demikian, makalah kami menekankan pentingnya organisasi menyadari hubungan ini dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja (Baptiste, 2008; Rotea et al., 2023). Penelitian di masa depan harus mengeksplorasi dampak praktik HRM tertentu pada berbagai dimensi kinerja karyawan, seperti kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan kinerja adaptif.

KESIMPULAN

Interaksi antara staf manajerial dan tenaga kerja di sektor koperasi Medan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kemandirian strategi manajemen sumber daya manusia dan, akibatnya, pencapaian keseluruhan organisasi-organisasi ini. Efektivitas praktik HRM bergantung pada pengembangan ikatan yang kuat yang ditandai dengan saling menghormati, komunikasi transparan, dan proses pengambilan keputusan kolaboratif antara manajer dan karyawan. Lingkungan kerja yang ditandai dengan persepsi nilai, dukungan, dan keterlibatan aktif di antara karyawan berfungsi sebagai dorongan penting untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang tinggi, memperkuat motivasi intrinsik, dan pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan menumbuhkan suasana kooperatif, mengatasi keluhan tenaga kerja, dan memprioritaskan kemajuan profesional karyawan, koperasi Medan memiliki potensi untuk meningkatkan tingkat retensi talenta mereka, meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, studi kami menambah pengetahuan tentang bagaimana HRM memengaruhi kinerja karyawan yang kooperatif. Makalah kami dengan demikian menekankan betapa pentingnya bagi bisnis untuk menyadari hubungan ini dan mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, R., & Astuty, P. (2023). The Effect of Compensation and Motivation on Employee Satisfaction and Performance at PT Pasma Karya Indonesia. *Journal Research of*



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 259-272

- Social Science Economics and Management, 2(10), 2488.
<https://doi.org/10.59141/jrssem.v2i10.473>
- Ahmed, S., Ahmad, F., & Joarder, M. H. R. (2016). HRM Practices-Engagement-Performance Relationships: A Conceptual Framework for RMG Sector in Developing Economy. *Mediterranean Journal of Social Sciences*.
<https://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n4p87>
- Ahmed, U., Awang, Z., Mahmudul, A. S. M., Siddiqui, H. B. A., Dahri, A. S., & Muda, H. (2018). The Mediating Role of Meaningful Work between Career Growth Opportunities and Work Engagement. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i11/5168>
- Altalhi, O. (2021). A Systematic Literature Review of the Impact of Human Resources Management Strategies on Employee's Performance: Role of Job Embeddedness and Organizational Commitment as Mediator Variables. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/13-20-07>
- Arokiasamy, L., Fujikawa, T., Piaralal, S. K., & Arumugam, T. (2023). Role of HRM Practices in Organization Performance. *International Journal of Sociotechnology and Knowledge Development*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.4018/ijskd.334555>
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Dian Mandala*, 2(1), 10. <https://doi.org/10.62200/jpdm.v2i1.119>
- Banfield, P., Kay, R., & Royles, D. (2018). Introduction to Human Resource Management. In Oxford University Press eBooks. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/hebz/9780198702825.001.0001>
- Baptiste, N. R. (2008). Tightening the link between employee wellbeing at work and performance. *Management Decision*, 46(2), 284. <https://doi.org/10.1108/00251740810854168>
- Baskar, A., & Mohansundaram, A. (2018). A Study on Factors Influencing the Work Interference with Family and Family Interference with the Work of Selected Cement Industry Workers. *International Journal of Engineering and Management Research*, 8(4). <https://doi.org/10.31033/ijemr.8.4.22>
- Boxall, P. (2015). Human Resource Strategy. In *Wiley Encyclopedia of Management* (p. 1). <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050087>
- Budiarti, I., & Setiawan, D. (2018). Quality Analysis of Work Life and Job Stress in Effect on The Performance of Employees. *Proceedings of the International Conference on*



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 259-272

- Business, Economic, Social Science and Humanities (ICOBEST 2018).
<https://doi.org/10.2991/icobest-18.2018.111>
- Covell, C. (2016). Human Resources Management for Effective Public Administration. *Chinese Public Administration Review*, 6, 61.
<https://doi.org/10.22140/cpar.v6i3/4.92>
- Dadach, Z. E. (2020). Workforce Management Based On Charity in Muslim Organizations. *International Journal of Islamic Business & Management*, 4(2), 1.
<https://doi.org/10.46281/ijibm.v4i2.677>
- Delery, J. E., & Shaw, J. D. (2004). The strategic management of people in work organizations: Review, synthesis, and extension. In *Research in personnel and human resources management* (p. 165). [https://doi.org/10.1016/s0742-7301\(01\)20003-6](https://doi.org/10.1016/s0742-7301(01)20003-6)
- Dirar, A. M., Alias, R., & Tamara, M. (2019). The Impact of Human Resource Management Practices and Leader Member Exchange on Job Performance: a moderating Role of Job Satisfaction in Jordanian Public Universities. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(11), 1. <https://doi.org/10.17485/ijst/2019/v12i11/141587>
- Elmortada, A., Mokhlis, C.-E., Mokhlis, A., & Elfezazi, S. (2020). Innovations in HR Management: a Content Analysis Approach. *Marketing and Management of Innovations*, 1, 182. <https://doi.org/10.21272/mmi.2020.1-14>
- Farmanesh, P., Mostepaniuk, A., Khoshkar, P. G., & Alhamdan, R. (2023). Fostering Employees' Job Performance through Sustainable Human Resources Management and Trust in Leaders—A Mediation Analysis. *Sustainability*, 15(19), 14223. <https://doi.org/10.3390/su151914223>
- Fombrun, C. J., Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (2015). Strategic human resource management. In *Routledge eBooks* (p. 28). Informa. <https://doi.org/10.4324/9781315881881-10>
- Gile, P. P. (2013). The Effect of Human Resource Practices on Employee Performance in Hospitals: A Systematic Review [Review of The Effect of Human Resource Practices on Employee Performance in Hospitals: A Systematic Review]. *Working Paper of Public Health*, 2(1). PAGEPress (Italy). <https://doi.org/10.4081/wpph.2013.6756>
- Gr, G. (1992). One moment, please. *PubMed*, 82(1), 37. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/1499783>
- Guest, D. (2002). Human Resource Management, Corporate Performance and Employee Wellbeing: Building the Worker into HRM. *Journal of Industrial Relations*, 44(3), 335. <https://doi.org/10.1111/1472-9296.00053>



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 259-272

- Gunawan, A., Kurnia, S. G., & Ghazali, H. (2019). The Impacts of Globalization on Human Resource Development Management. *Social Economics and Ecology International Journal (SEEIJ)*, 5. <https://doi.org/10.21512/seeij.v3i1.5994>
- Hatamleh, D. I. M. (2021). HRM practices and Sustainable Competitive Advantage Evidence in National Bank of Bahrain. *Psychology and Education Journal*, 58(2), 1040. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i2.2133>
- Hee, O. C., & Jing, K. R. (2018). The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Performance in the Manufacturing Sector in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 129. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.12826>
- Jarrar, A. (2022). Strategic Human Resource Practices and Employee's Engagement: Evidence from Jordanian Commercial Banks. *European Journal of Business Management and Research*, 7(1), 66. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.1163>
- Karami, A., Analoui, F., & Cusworth, J. (2004). Strategic human resource management and resource-based approach: the evidence from the british manufacturing industry. *Management Research News*, 27(6), 50. <https://doi.org/10.1108/01409170410784202>
- Kareska, K. (2023). Human resource management strategies for achieving competitive advantage of organizations. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4514970>
- Katou, A. A. (2017). How does human resource management influence organisational performance? An integrative approach-based analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(6), 797. <https://doi.org/10.1108/ijppm-01-2016-0004>
- Kavyashree, M. B., Kulenur, S., Nagesh, P., & TS, N. (2022). Relationship between Human Resource Management Practices and Employee Engagement. *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, 20(1), 1331. <https://doi.org/10.14488/bjopm.1331.2023>
- Kess-Momoh, A. J., Tula, S. T., Bello, B. G., Omotoye, G. B., & Daraojimba, A. I. (2024). Strategic human resource management in the 21st century: A review of trends and innovations [Review of Strategic human resource management in the 21st century: A review of trends and innovations]. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(1), 746. GSC Online Press. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.1.0105>
- Li, D., & Estacio, J. D. (2024). The Evolution of HRM: From Personnel Management to Strategic Partner. *OALib*, 11(8), 1. <https://doi.org/10.4236/oalib.1111928>



- Liu, Y., Combs, J. G., Ketchen, D. J., & Ireland, R. D. (2007). The value of human resource management for organizational performance. *Business Horizons*, 50(6), 503. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2007.07.002>
- Manzoor, F., Wei, L., Bányai, T., Nurunnabi, M., & Subhan, Q. A. (2019). An Examination of Sustainable HRM Practices on Job Performance: An Application of Training as a Moderator. *Sustainability*, 11(8), 2263. <https://doi.org/10.3390/su11082263>
- Martono, S., & Putri, V. W. (2018). HRM Practices in Indonesia: the Contributing Power of Embeddedness and Support. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 206. <https://doi.org/10.15294/jdm.v9i2.16379>
- Meirinhos, G., Cardoso, A., Neves, M. E., Silva, R., & Rêgo, R. (2023). Leadership Styles, Motivation, Communication and Reward Systems in Business Performance. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(2), 70. <https://doi.org/10.3390/jrfm16020070>
- Mishra, S. (2024). Human Resource Management Practices: Enhancing Employee Engagement and Retention in a Global Context. *Journal of Advanced Management Studies.*, 1(2), 19. <https://doi.org/10.36676/jams.v1.i2.10>
- Muafi, M., & Uyun, Q. (2019). The Contribution of Strategic HRM and Islamic HRM Practices. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 9(4). <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v9-i4/6659>
- Nafari, E., & Rezaei, B. (2022). Relationship between human resources strategies and organizational performance based on the balanced scorecard in a public hospital in Iran: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07767-z>
- Nugroho, S. H. (2022). The role of human resources management in organizational perspective. Zenodo (CERN European Organization for Nuclear Research). <https://doi.org/10.5281/zenodo.6402328>
- Oliveira, A. M. B. de, & Oliveira, A. J. (2011). Gestão de Recursos Humanos: uma metanálise de seus efeitos sobre desempenho organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(4), 650. <https://doi.org/10.1590/s1415-65552011000400006>
- Pahuja, S., Mahlawat, S., Kumar, V., Sah, R. K., Paliwal, M., Singh, S., & Kumar, M. (2024). Gaining competitive advantage status through human resource practices: A study of Indian banks. *Social Sciences & Humanities Open*, 9, 100804. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100804>
- Putra, I. G. S., Hardhika, A. L., & Susanti, N. (2020). The Strategy of Small and Medium Enterprises in the Implementation of Green Human Resource Management in Bandung Regency. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025
Published : 01-01-2025, Page : 259-272

- Journal) Humanities and Social Sciences, 3(4), 3341.
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i4.1368>
- Recardo, R. J. (2017). Beyond the Administrivia: Incorporating Best Practices to Strengthen Your Human Resources Strategic Plan. *Global Business and Organizational Excellence*, 36(3), 29. <https://doi.org/10.1002/joe.21778>
- Richemond, D. J., & Needham, C. (2020). The Impact of Wellness Programs on Employee Job Satisfaction in Colleges and Universities. *Open Journal of Business and Management*, 8(2), 569. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2020.82035>
- Rotea, C. C., Ploscaru, A.-N., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Mangra, M. G., & Mangra, G. I. (2023). The Link between HRM Practices and Performance in Healthcare: The Mediating Role of the Organizational Change Process. *Healthcare*, 11(9), 1236. <https://doi.org/10.3390/healthcare11091236>
- Rukuni, T. F., Huni, T., Tshetu, P. J., Leontes, N. I., & Takura, E. (2020). Evaluating Operational Competencies And The Success Of Agricultural Cooperatives In South Africa. *Journal of Entrepreneurial Innovations*, 1(1). <https://doi.org/10.14426/jei.v1i1.571>
- Saddique, M., Khan, Z., & Gul, S. (2020). The Performance Effect of HPWS and Relational Coordination on Branch Efficiency: A Data Envelopment Analysis Approach. *Journal of Applied Economics and Business Studies*, 4(2), 163. <https://doi.org/10.34260/jaeps.428>
- Sampe, V. L., Rasdiyanti, A., & Darsim, S. K. H. (2022). Reform of Human Resources Management Through Merit System at West Java Regional Personnel Agency. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i9.10990>
- Sembiring, J. O. Br. (2023). The Effect Of Work Environment, Motivation, And Work Satisfaction On Employee Performance: A Case Study Of One Of The Regional-Owned Companies In Medan. *Journal of Finance Economics and Business*, 1(2), 109. <https://doi.org/10.59827/jfeb.v1i2.75>
- Sridhar, R., & Nayak, A. (2013). Employment Relations. *Management and Labour Studies*, 38(4), 411. <https://doi.org/10.1177/0258042x13513137>
- Supangco, V. T. (2012). Strategic HR Practices in Some Organizations in the Philippines. *Philippine Management Review*, 19. <https://journals.upd.edu.ph/index.php/pmr/article/download/2791/2605>
- Tabiu, A. (2019). Do “high-performance” human resource practices work in public universities? Mediation of organizational and supervisors’ supports. *African Journal of Economic and Management Studies*, 10(4), 493. <https://doi.org/10.1108/ajems-02-2019-0079>



Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.7 No.1, Edisi Januari 2025

Published : 01-01-2025, Page : 259-272

Zulita, T., Rafiie, S. A. K., & Fadhil, F. (2021). Application of Reward and Punishment in Improving Employee Performance in The Development Administration Section of The West Aceh Regional Secretariat. *Jurnal Administrasi Publik Public Administration Journal*, 11(2), 206. <https://doi.org/10.31289/jap.v11i2.5761>