

Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja

Wardatul Fitriah

Program studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: wardafitriah5@gmail.com

Kata Kunci:

Manajemen SDM,
Produktivitas Kerja, Strategi,
SDM, Karyawan.

Keywords:

HR management, Employee
Productivity, strategies,
Employee.

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Artikel ini membahas tentang peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi bisnis di perusahaan dan bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia dapat membantu dalam peningkatan kerja karyawan di perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, penting untuk menerapkan strategi manajemen yang efektif guna meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode kajian pustaka, dengan sumber data dari artikel, buku, dan referensi terkait mengenai peran

manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja. Strategi manajemen sumber daya manusia yang terencana dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan harus menjadi prioritas utama bagi perusahaan.

ABSTRACT

Human resource management (HRM) plays a crucial role in improving employee productivity. This article discusses the role of HRM in business organizations and how HRM strategies can help enhance employee performance within companies. To achieve a company's objectives, the implementation of effective management strategies is essential to boost employee productivity. This study is a qualitative research conducted using a literature review method, drawing data from articles, books, and related references concerning the role of HRM in enhancing employee productivity. The results of the study indicate that well-planned HRM strategies can create a conducive work environment and motivate employees to achieve optimal results. Therefore, the development and enhancement of employee performance should be a top priority for companies.

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu usaha yang dilakukan perusahaan untuk mengelola dan menangani berbagai masalah terkait tenaga kerja, termasuk karyawan, pegawai, dan pekerja lainnya yang bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan dapat berjalan secara efisien, masalah tenaga kerja dapat ditangani dengan cepat, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi setiap perusahaan karena berfungsi untuk mendorong pertumbuhan perusahaan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif. Untuk menciptakan inovasi yang mampu meningkatkan daya saing dan kualitas perusahaan, pengembangan serta peningkatan kinerja karyawan harus menjadi prioritas utama yang dihadapi oleh perusahaan. Perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan cara yang efektif dan efisien melalui



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

kerja yang terstruktur dan optimal. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan adalah kinerja karyawan, karena kesalahan dalam proses produksi dapat mengakibatkan hambatan bahkan kegagalan pada hasil produksi. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan strategi manajemen SDM yang kompeten untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai standar yang ditentukan sekaligus meningkatkan hasil kerja secara optimal. Hal ini mencerminkan efisiensi dan efektivitas individu dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Produktivitas tinggi menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga dapat melakukannya dengan waktu dan sumber daya yang minimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan meliputi keterampilan dan kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan manajemen waktu (Purnami & Utama, 2019). Oleh karena itu, perusahaan perlu secara aktif mengidentifikasi dan meningkatkan faktor-faktor tersebut agar produktivitas karyawan dapat terus meningkat, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan secara maksimal.

Kinerja setiap individu sangat penting untuk mencapai produktivitas, karena kinerja adalah suatu hasil dari sumber daya dalam organisasi dengan membawa hasil akhir berdasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan bersama-sama (Ilim, 2024). Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan setiap individu untuk bekerja secara efektif dan konsisten, sehingga penting bagi organisasi untuk terus memotivasi dan memberikan dukungan yang diperlukan demi tercapainya tujuan bersama. Strategi manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi karena berfokus pada keberlangsungan hidup organisasi serta penciptaan nilai tambah. Strategi ini mencakup berbagai aspek organisasi, mendorong perubahan, mengintegrasikan organisasi dengan lingkungan sekitarnya, dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan strategi manajemen SDM yang efektif guna mencapai tujuan tersebut. (Darmandi, 2022). Tanpa strategi yang tepat, organisasi berisiko kehilangan arah dalam mengelola potensi karyawan dan ini akan menghambat inovasi, produktivitas dan pertumbuhan jangka panjang.

Dalam konteks ini, peran strategi manajemen SDM sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen SDM mengacu pada pengembangan kemampuan dan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan menggunakan strategi manajemen SDM yang inovatif maka produktivitas kerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi (Kasmawati, 2018). Dengan demikian, perusahaan perlu terus meningkatkan pelatihan, pengembangan, dan program penghargaan yang terarah untuk memastikan karyawan tetap termotivasi dan siap menghadapi tantangan bisnis yang sulit. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana strategi manajemen SDM dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan

Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang penting bagi setiap organisasi dan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia juga menjadi elemen krusial dalam suatu organisasi untuk mendukung tujuan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada implementasi strategi manajemen SDM dan kemampuan SDM dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, karena sumber daya manusia bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan dan menetapkan kegiatan organisasi (Samsuni, 2017). Oleh karena itu, penerapan strategi manajemen SDM yang efektif menjadi kebutuhan penting dalam menjaga daya saing di perusahaan.

Perencanaan sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam organisasi (internal) maupun dari lingkungan luar (eksternal) (Kelejan, 2018). Salah satu indikator yang memengaruhi perencanaan sumber daya manusia adalah lingkungan eksternal. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan pencapaian tujuan sangat bergantung pada sumber daya manusia. Salah satu indikator yang memengaruhi sumber daya manusia adalah ketersediaan karyawan (Saputra, 2020). Sumber daya yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja individu berkaitan dengan kualitas perilaku yang fokus pada tugas dan pekerjaan yang harus diselesaikan. Indikator faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia adalah keputusan organisasional (Sakban, 2019). Perencanaan yang baik memungkinkan perusahaan untuk mengantisipasi tantangan dan mengatasi risiko kekurangan tenaga kerja yang berkualitas.

Strategi manajemen sumber daya manusia yang baik dilakukan dari proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Peran strategi sumber daya manusia dapat memilih karyawan yang baik sesuai dengan budaya dan kebutuhan organisasi, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki sekelompok orang yang berkompeten dan berkomitmen. Karyawan yang tepat akan cenderung lebih produktif karena mereka memiliki keterampilan dan motivasi yang sesuai. Proses perekrutan dan seleksi yang efektif dan tepat dapat memastikan bahwa perusahaan mempekerjakan karyawan yang berkualitas dan memenuhi persyaratan organisasi dan budaya perusahaan. Ini berarti menarik, menilai, dan memilih kandidat yang memiliki potensi untuk berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas dan kesuksesan organisasi (Halisa, 2020). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada keterampilan, tetapi juga harus fokus pada potensi dengan tim.

Selain itu, pengembangan karyawan merupakan investasi penting dalam manajemen SDM. Kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam suatu organisasi perlu ditingkatkan agar dapat beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini akan membantu meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas. Dengan demikian, kebutuhan fisik mereka akan terpenuhi dengan lebih baik dan terjamin. (Soekidjo Notoatmodjo, 2009). Perusahaan harus secara konsisten menginvestasikan sumber daya dalam program pengembangan karyawan sebagai langkah strategis dalam waktu jangka panjang yang tidak hanya meningkatkan daya saing perusahaan, tetapi juga mendorong kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

Strategi manajemen kinerja yang baik melibatkan penetapan tujuan yang jelas, umpan balik yang teratur, dan evaluasi kinerja yang objektif. Dengan memberikan umpan balik yang bermanfaat dan memotivasi, manajer dapat membantu karyawan untuk mencapai potensi penuh seorang karyawan. Manajemen kinerja yang efektif juga dapat membantu karyawan memahami harapan perusahaan dan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, hal ini dapat membantu dalam menentukan area di mana karyawan mungkin membutuhkan bantuan atau pelatihan tambahan. Dalam manajemen kinerja yang efektif, mengelola kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pengukuran, umpan balik, dan pengembangan tujuan kerja yang jelas adalah kunci dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini memungkinkan identifikasi area-area di mana karyawan dapat memperbaiki kinerja mereka dan memberikan pengakuan atas pencapaian yang baik (Irawan, E., 2023). Dengan strategi manajemen kinerja yang jelas dan terstruktur, maka dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pendekatan ini tidak hanya mengevaluasi hasil kerja, tetapi memberdayakan karyawan untuk terus berkembang dan menjadikan perusahaan dapat menciptakan tim yang lebih inovatif dan kompetitif.

Pemberian kompensasi atau penghargaan memengaruhi kinerja karyawan, sehingga nantinya dapat meningkatkan performa dan efisiensi karyawan saat bekerja. Kompensasi dapat berupa gaji tambahan, upah, asuransi, uang pensiun, dll. Bahkan banyak karyawan yang bersedia mengambil tugas tambahan untuk mendapatkan kompensasi. Selain sebagai penghargaan atas waktu dan tenaga yang mereka curahkan, kompensasi juga berfungsi untuk menarik karyawan terbaik. Banyak calon karyawan yang mempertimbangkan kompensasi, selain gaji pokok, saat melamar pekerjaan. Selain itu, kompensasi dapat membantu mengurangi tingkat pergantian karyawan, baik yang resign maupun yang pindah ke perusahaan lain. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan dapat menciptakan dampak positif, seperti meningkatkan keaktifan karyawan dan mendorong kebiasaan baik yang memotivasi mereka.

Komunikasi yang terbuka dan jelas memiliki peran yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Strategi manajemen SDM yang efektif mencakup komunikasi yang terbuka, jelas, dan transparan tentang tujuan, ekspektasi, dan perkembangan perusahaan. Hal ini dapat membantu membangun kepercayaan dan keterlibatan karyawan dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi. Dalam menyoroti pentingnya komunikasi terbuka dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi. Hal ini dapat mencakup rapat reguler, survei kepuasan karyawan, dan platform umpan balik (Tampubolon, 2016). Dengan demikian, perusahaan tidak hanya memperkuat hubungan secara internal tetapi juga mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Dengan pendekatan ini, perusahaan tidak hanya mampu mencapai tujuan strategis tetapi juga dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Kesimpulan dan Saran

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan menerapkan berbagai strategi seperti pada pembahasan di atas,

perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan menjadikan karyawan nyaman untuk bekerja. Strategi ini tidak hanya membantu karyawan dalam mencapai potensi yang maksimal tetapi juga dapat membantu meningkatkan daya saing perusahaan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen SDM yang baik dapat mendorong inovasi, meningkatkan efisiensi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Saran

Bagi perusahaan yaitu perusahaan sebaiknya terus meningkatkan kemampuan manajer SDM dengan memberikan pelatihan tentang pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, strategi SDM juga perlu diperbarui agar sesuai dengan perkembangan teknologi. Bagi karyawan yaitu Karyawan seharusnya ikut berpartisipasi aktif dalam pengembangan perusahaan dan membangun komunikasi yang baik untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Daftar Pustaka

- Purnami, N. M. L., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39-54. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Darmadi, D. (2022). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085-092. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Kasmawati, K. (2018). Sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 229-242. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P. K., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. AIR MANADO*, 6(4), 1918-1927. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20913>
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187-197. <https://doi.org/10.31842/journalinobis.v3i2.131>
- Sakban, S., Nural, I., & Bin Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93-104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>

- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia "sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal, 1(2), 14-22. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Soekidjo Notoatmodjo, Prof., DR. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta, 2(7), 110-117. <http://dx.doi.org/10.32497/orbith.v11i2.335>
- Irawan, E. (2023). Pengembangan manajemen sumber daya serta manajemen kinerja dalam meningkatkan fungsi kualitas sumber daya manusia: Suatu kajian literatur. Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis, 3(2), 215-228. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Tampubolon, H. (2016). Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing, 08-21. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>