

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi: Solusi Untuk Meningkatkan Produktivitas, Efisiensi, dan Kinerja Perusahaan di Era Modern

Ni Komang Widyantari¹, Dewa Putu Yudi Pardita^{2*}, Ni Made Santini³

Universitas Warmadewa.

kolangwidyantari05@gmail.com¹, yudipardita@warmadewa.ac.id²,

santini@warmadewa.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to examine the implementation of human resource management (HRM) strategies in supporting organizational performance sustainability in the modern era, as well as the role of employee job satisfaction as a mediator between HRM strategies and organizational performance sustainability. The method used in this research is a literature review, referring to various sources and previous studies on HRM and organizational performance. Based on the findings, effective HRM strategies can improve organizational performance by ensuring optimal utilization of employee potential, including through appropriate training and development programs. Employee job satisfaction plays a significant role as a mediator between HRM strategies and organizational performance sustainability, as satisfied employees are more productive and committed to organizational goals. This study concludes that companies need to pay special attention to HRM policies that enhance job satisfaction and continue to innovate in the face of rapidly changing business environments.

Keywords: HRM strategies; Job satisfaction; Organizational performance; Sustainability

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam mendukung keberlanjutan kinerja organisasi di era modern, serta peran kepuasan kerja karyawan sebagai mediator antara strategi pengelolaan SDM dan keberlanjutan kinerja perusahaan. Metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan tinjauan pustaka, yang mengacu pada berbagai literatur dan penelitian sebelumnya mengenai manajemen SDM dan kinerja organisasi. Berdasarkan hasil kajian, strategi manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan memastikan pemanfaatan potensi karyawan secara optimal, termasuk melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat. Kepuasan kerja karyawan sangat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara strategi pengelolaan SDM dan keberlanjutan kinerja perusahaan, karena karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada kebijakan manajemen SDM yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, serta terus berinovasi dalam menghadapi perubahan dunia bisnis yang cepat.

Kata kunci: Strategi manajemen SDM; Kepuasan kerja; Kinerja organisasi; Keberlanjutan

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi (Pahira et al., 2023). Di tengah kompetisi global dan kemajuan teknologi yang begitu cepat, pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia menjadi kunci utama untuk menjaga kelangsungan serta meningkatkan daya saing perusahaan. Strategi MSDM yang berhasil tidak hanya terbatas pada proses perekrutan dan pelatihan tenaga kerja, tetapi juga mencakup aspek pengembangan kompetensi karyawan, pengelolaan kinerja, serta penciptaan budaya kerja yang mendukung inovasi.

Di tengah kemajuan teknologi, banyak perusahaan menghadapi tantangan untuk menyesuaikan proses kerja mereka agar tetap relevan. Era digital membawa perubahan besar dalam cara organisasi mengelola tenaga kerja. Otomasi, kecerdasan buatan, dan analisis data menjadi bagian integral dari operasional sehari-hari (Pratam et al., 2023). Namun, meskipun teknologi memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi, keberhasilan implementasi tetap bergantung pada kesiapan tenaga kerja. MSDM strategi bertindak sebagai jembatan yang menghubungkan kebutuhan teknologi dengan pengembangan kompetensi karyawan.

Selain itu, dinamika tenaga kerja saat ini memerlukan pendekatan yang lebih personal dan fleksibel. Generasi muda yang mendominasi pasar kerja memiliki preferensi berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung menghargai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, peluang pengembangan karier, serta budaya kerja yang inklusif (Azzuhri, 2024). Oleh karena itu, perusahaan harus mampu merancang kebijakan MSDM yang selaras dengan kebutuhan tersebut. Dengan demikian, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik.

Pengelolaan produktivitas karyawan juga menjadi fokus utama dalam MSDM strategi. Produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah *output* yang dihasilkan, tetapi juga kualitas kerja dan tingkat kepuasan karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh perusahaan cenderung memiliki performa yang lebih baik. Dalam hal ini, strategi MSDM yang mencakup evaluasi rutin, program penghargaan, dan pelatihan berkelanjutan dapat menjadi solusi efektif untuk menjaga produktivitas sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang positif (Pulungan, 2025).

Di sisi lain, keberlanjutan kinerja perusahaan menjadi isu yang semakin relevan di era modern. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan keuntungan, tetapi juga menjaga dampak sosial dan lingkungan mereka. Dalam hal ini, MSDM strategi memainkan peran dengan mempromosikan nilai-nilai keberlanjutan kepada karyawan. Ketika karyawan memahami tujuan perusahaan yang lebih luas, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mendukung inisiatif tersebut (Sartika, 2024). Keseluruhan pendekatan ini menunjukkan bahwa MSDM

strategi tidak hanya menjadi bagian dari manajemen organisasi, tetapi juga motor penggerak utama yang dapat membantu perusahaan menghadapi tantangan global. Dengan mengintegrasikan teknologi, kebutuhan tenaga kerja, dan prinsip keberlanjutan, MSDM strategi mampu membawa perusahaan ke tingkat yang lebih tinggi.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif. Menurut Dessler (2020), MSDM mencakup berbagai fungsi, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga pemberian penghargaan. Dalam era modern, MSDM tidak hanya bertugas mengelola karyawan, tetapi juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan produktivitas.

Industri 4.0 telah membawa tantangan baru dalam MSDM. Transformasi digital menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan teknologi, mengembangkan kemampuan karyawan, dan menciptakan sistem kerja yang lebih fleksibel. Keberhasilan MSDM modern sangat bergantung pada kemampuan organisasi untuk berinovasi dalam pengelolaan tenaga kerja mereka.

Kepuasan Kerja

Edy Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, hubungan antar rekan, kompensasi yang diperoleh, serta aspek fisik dan psikologis lainnya. Sementara itu, menurut Robbins dan Judge (2017), sejumlah faktor turut membentuk kepuasan kerja, antara lain suasana kerja, interaksi dengan atasan, apresiasi yang diberikan, serta kesempatan untuk mengembangkan karier. Karyawan yang merasa puas umumnya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi, dan memiliki kecenderungan lebih rendah untuk keluar dari perusahaan.

Strategi MSDM, kepuasan kerja menjadi hal yang patut dipertimbangkan karena berkaitan langsung dengan keberlanjutan kinerja organisasi. Upaya meningkatkan kepuasan kerja, seperti melalui pelatihan, pemberian penghargaan, atau pengembangan karier, dapat membantu organisasi mencapai tujuan jangka panjang.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan mengacu pada kemampuan individu untuk menghasilkan *output* sesuai dengan target yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut

Andryany (2021), produktivitas dipengaruhi oleh faktor internal, seperti keterampilan dan motivasi, serta faktor eksternal, seperti teknologi dan budaya organisasi.

Strategi MSDM yang baik harus mampu mendorong produktivitas melalui pengelolaan sumber daya yang efisien, pemberian pelatihan yang relevan, serta penggunaan teknologi pendukung. Dalam era Industri 4.0, digitalisasi dan otomatisasi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Strategi MSDM dalam Era Industri 4.0

Era Industri 4.0 membawa perubahan signifikan dalam cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Transformasi ini mencakup penggunaan teknologi seperti *big data*, *Artificial Intelligence*, dan *Internet of Things* (IoT) dalam pengelolaan tenaga kerja. Menurut Parinsi dkk (2023), strategi MSDM di era ini harus fokus pada tiga aspek utama:

1. Digitalisasi Proses Kerja, Digitalisasi memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pengelolaan data karyawan. Contohnya adalah penggunaan *software* HRIS (Human Resource Information System) untuk rekrutmen dan evaluasi kinerja.
2. Pengembangan Kompetensi Digital, Karyawan perlu dibekali dengan keterampilan baru yang relevan dengan kebutuhan industri. Pelatihan berbasis teknologi, seperti kursus *online*, menjadi salah satu cara untuk mencapai tujuan ini.
3. Peningkatan Fleksibilitas Kerja, Dengan meningkatnya tren kerja jarak jauh, organisasi perlu menciptakan sistem kerja yang fleksibel namun tetap produktif. Hal ini dapat dilakukan melalui penggunaan alat kolaborasi digital dan kebijakan kerja yang adaptif.

Keberlanjutan Kinerja Organisasi

Keberlanjutan kinerja organisasi mengacu pada kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, berkembang, dan mencapai hasil yang konsisten dalam jangka panjang. Menurut Schaltegger et al. (2017), keberlanjutan kinerja memerlukan keseimbangan antara tujuan ekonomi, sosial, dan lingkungan.

Dalam MSDM strategi, keberlanjutan kinerja dapat dicapai dengan memastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia selaras dengan visi organisasi. Hal ini meliputi rekrutmen yang berorientasi pada masa depan, pengembangan keterampilan karyawan, dan penerapan teknologi yang mendukung efisiensi kerja.

Penelitian Terdahulu

Sejumlah studi terdahulu telah memberikan kontribusi penting dalam memahami peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi, khususnya melalui pendekatan terhadap

keberagaman, inklusi, dan kebijakan yang responsif terhadap dinamika global. Idrus et al. (2023), melalui karya mereka berjudul Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Bisnis Global, menekankan pentingnya kebijakan MSDM yang mampu beradaptasi dengan perubahan dunia. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa organisasi yang berhasil menyesuaikan kebijakan MSDM mereka dengan tantangan global cenderung membentuk budaya kerja yang lebih adaptif, kreatif, dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan keunggulan kompetitif serta keberlanjutan jangka panjang organisasi.

Basuki (2023) dalam *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* membahas strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan modal manusia dalam mencapai pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Penelitian ini menyoroti bagaimana kualitas dan keterampilan karyawan yang terus ditingkatkan melalui pelatihan dan pemberdayaan dapat menghasilkan efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi dalam organisasi. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM yang efektif dianggap sebagai salah satu faktor dalam mencapai tujuan organisasi dan memastikan keberlanjutan.

Dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, Diniarsa dan Batu (2023) melalui studi mereka yang berjudul Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas dan Inklusi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi, menekankan pentingnya kebijakan keberagaman dan inklusi dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kebijakan yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang beragam dan inklusif mampu memperkuat hubungan antar pegawai, mendorong lahirnya ide-ide inovatif, dan secara keseluruhan berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Implementasi kebijakan semacam ini juga diyakini menciptakan suasana kerja yang lebih adil dan efisien, sekaligus membuka peluang yang setara bagi setiap individu untuk berkembang sesuai kapasitasnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan tinjauan pustaka untuk menganalisis dan menggali informasi terkait dengan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan kinerja organisasi dan keberlanjutan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menyusun pemahaman yang lebih komprehensif mengenai topik yang dibahas dengan menggali sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya, baik berupa buku, artikel, jurnal ilmiah, maupun hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan kajian literatur. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan

pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi. Melalui pendekatan tinjauan pustaka, peneliti akan mengulas teori-teori yang telah ada sebelumnya, membandingkan hasil-hasil dari studi terdahulu, serta menelusuri relevansi penerapan konsep-konsep tersebut dalam konteks modern, khususnya pada era industri 4.0.

Sumber Data

Penelitian ini mengandalkan sumber data sekunder yang diperoleh dari literatur atau pustaka ilmiah. Data yang digunakan meliputi referensi-referensi teoritis dan empiris, seperti buku akademik, jurnal ilmiah, artikel, dan laporan penelitian yang berkaitan erat dengan topik manajemen sumber daya manusia, kebijakan-kebijakan MSDM, serta dampaknya terhadap performa organisasi.

Sumber data tersebut diambil dari berbagai publikasi ilmiah dan akademik yang telah terbit, termasuk di antaranya karya dari Idrus et al. (2023), Basuki (2023), serta Diniarsa & Batu (2023), yang menyajikan pandangan kritis serta wawasan tentang kebijakan MSDM dan kontribusinya terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam studi ini dilakukan melalui metode studi pustaka. Teknik ini mencakup proses pencarian, pengumpulan, dan telaah sistematis terhadap berbagai sumber literatur yang relevan dengan isu manajemen sumber daya manusia. Peneliti menyeleksi dan menganalisis referensi-referensi seperti jurnal akademik, artikel ilmiah, buku teks, serta hasil penelitian yang telah diterbitkan sebelumnya guna memperkuat pemahaman mengenai efektivitas kebijakan MSDM dalam mendukung keberlangsungan dan kinerja organisasi.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis kualitatif deskriptif. Data yang telah dikumpulkan melalui tinjauan pustaka akan dianalisis secara deskriptif dengan cara menyusun dan mengorganisasi informasi yang ditemukan, serta mengidentifikasi pola-pola atau tema-tema yang muncul. Proses ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang penerapan kebijakan MSDM yang efektif dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja organisasi. Analisis kualitatif ini akan membantu peneliti untuk menyimpulkan konsep-konsep yang relevan dari berbagai literatur yang ada, serta menghubungkan teori dan praktik yang lebih luas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Strategi Manajemen SDM dalam Mendukung Keberlanjutan Kinerja Organisasi di Era Modern

Penerapan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi faktor krusial dalam menjaga keberlanjutan kinerja organisasi, terutama di tengah kemajuan zaman yang terus berkembang pesat. Organisasi yang mampu mengimplementasikan strategi SDM secara optimal akan lebih siap dalam merespons tantangan serta perubahan yang terjadi. Di era digital saat ini, adaptasi terhadap teknologi baru dan penciptaan lingkungan kerja yang fleksibel dan tanggap terhadap dinamika pasar menjadi suatu keharusan.

Salah satu pendekatan yang banyak diadopsi adalah pengembangan karier karyawan melalui pelatihan dan kesempatan pembelajaran (Nurjaman et al., 2020). Tujuan dari strategi ini bukan hanya untuk memastikan karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik, tetapi juga agar mereka terus bertumbuh secara profesional. Organisasi yang memberikan dukungan terhadap pengembangan individu cenderung memperoleh loyalitas yang lebih tinggi dari para karyawannya, serta peningkatan dalam kinerja secara keseluruhan.

Di sisi lain, perusahaan yang menaruh perhatian besar terhadap kesejahteraan karyawan, baik dari sisi fisik maupun mental, berpotensi membentuk suasana kerja yang lebih sehat dan produktif (Sunyoto et al., 2025). Kondisi ini juga turut berperan dalam mempertahankan karyawan berkualitas dan menekan angka pergantian tenaga kerja. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa strategi SDM yang dirancang dan dijalankan dengan baik memberikan kontribusi signifikan terhadap keberlanjutan performa perusahaan dalam jangka panjang.

Perlu digarisbawahi bahwa strategi manajemen SDM tidak semata-mata berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup elemen motivasi dan kepuasan kerja. Kedua aspek ini berperan penting dalam mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaiknya. Oleh sebab itu, organisasi perlu lebih memperhatikan kebutuhan pribadi karyawan di luar rutinitas pekerjaan agar tercipta keseimbangan yang mendukung produktivitas optimal.

Peran Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Mediator dalam Hubungan antara Strategi Pengelolaan SDM dan Keberlanjutan Kinerja Perusahaan

Kepuasan kerja karyawan memainkan peran penting dalam menjamin keberlangsungan kinerja suatu perusahaan (Bodroastuti & Ruliaji, 2016). Dalam konteks hubungan antara strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dan performa organisasi, kepuasan kerja bertindak sebagai elemen perantara yang menentukan seberapa besar pengaruh strategi SDM terhadap hasil kinerja perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya—baik dari segi fasilitas, keseimbangan hidup dan pekerjaan, maupun apresiasi atas kontribusi

mereka—cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Temuan dari penelitian ini menegaskan bahwa strategi SDM yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja memiliki potensi untuk memperkuat keterkaitan antara pengelolaan SDM dan keberlanjutan performa perusahaan. Ketika karyawan merasa puas, motivasi kerja mereka meningkat, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan kontribusi dan produktivitas (Panjaitan, 2018). Karyawan yang puas juga lebih cenderung memiliki loyalitas tinggi, yang berdampak pada rendahnya angka pergantian tenaga kerja serta terciptanya stabilitas dalam struktur organisasi.

Sebaliknya, jika tingkat kepuasan kerja rendah, hal ini bisa memicu penurunan produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran, serta munculnya konflik antara karyawan dan pihak manajemen (Meithiana, 2017). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan suasana kerja yang mendukung.

Dengan mengadopsi kebijakan yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja—seperti program apresiasi dan pelatihan pengembangan diri—organisasi dapat memperkuat hubungan antara pengelolaan SDM dan hasil kinerja. Artinya, kepuasan kerja tidak hanya memberikan manfaat langsung pada performa individu, tetapi juga berkontribusi terhadap keberlanjutan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Integrasi Strategi SDM dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Keberlanjutan Kinerja Organisasi

Keterpaduan yang harmonis antara strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dan tingkat kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi signifikan terhadap kesinambungan kinerja organisasi (Sartika, 2024). Ketika kedua aspek ini berjalan selaras, organisasi mampu membangun lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan inovasi, di mana karyawan merasa dihargai, diberi ruang untuk berkembang, serta termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Salah satu elemen kunci dalam integrasi tersebut adalah komunikasi yang efektif antara pihak manajemen dan karyawan. Perusahaan yang menyediakan saluran komunikasi yang transparan dan dua arah akan lebih mudah memahami serta menyesuaikan kebutuhan dan harapan kedua belah pihak.

Upaya pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pembinaan tidak hanya berperan dalam peningkatan kompetensi, tetapi juga berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan pertumbuhan pribadi dan profesional mereka, mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan

performa baik secara individu maupun tim. Kontribusi ini menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kelangsungan performa organisasi.

Lebih lanjut, kepuasan kerja yang lahir dari penerapan strategi SDM yang tepat mampu menumbuhkan rasa loyalitas serta komitmen jangka panjang dari karyawan (Irfan et al., 2024). Karyawan yang puas dengan tempat mereka bekerja cenderung bertahan lebih lama dan memiliki semangat untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Loyalitas yang kuat ini pada gilirannya dapat menekan tingkat turnover dan menciptakan stabilitas tim, yang sangat penting untuk pencapaian visi jangka panjang perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dirancang dan diterapkan dengan tepat memainkan peran penting dalam menjaga kesinambungan kinerja organisasi di era modern. Strategi ini mencakup berbagai elemen, seperti pengelolaan talenta, program pelatihan, hingga upaya pemberdayaan karyawan. Di tengah dinamika zaman yang terus berubah cepat, organisasi yang mampu menyesuaikan kebijakan serta pendekatan SDM dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar akan memiliki keunggulan kompetitif dalam mempertahankan keberadaannya.

Selain itu, kepuasan kerja karyawan bertindak sebagai faktor perantara yang signifikan dalam menjembatani hubungan antara strategi pengelolaan SDM dan keberlangsungan performa perusahaan. Karyawan yang merasakan kenyamanan dalam lingkungan kerja, memperoleh apresiasi atas kontribusinya, serta memiliki jalur pengembangan karier yang jelas, umumnya menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk menjadikan kepuasan kerja sebagai salah satu prioritas utama, dengan menciptakan iklim kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional karyawan.

Dengan kata lain, strategi manajemen SDM yang terfokus pada pemberdayaan dan kepuasan karyawan akan menghasilkan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara berkelanjutan. Organisasi yang berhasil menjaga keseimbangan antara orientasi bisnis dan kesejahteraan sumber daya manusianya akan lebih siap menghadapi tantangan zaman serta mewujudkan tujuan jangka panjang secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Andriyany, D. P. (2021). *Analisis konsep produktivitas dan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan (studi literatur)* [Disertasi, STIE PGRI Dewantara Jombang].

- Azzuhri, K. I. (2024). Generasi milenial dan generasi Z di dunia kerja. Dalam *Perspektif generasi Z terhadap pendidikan karakter, dinamika organisasi, kondisi ekonomi, sosial dan budaya di Indonesia* (hlm. 1).
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Bodroastuti, T., & Ruliaji, A. (2016). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 13(1).
- Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023). Evaluasi penerapan kebijakan diversitas dan inklusi dalam manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439–1456.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89.
- Irfan, M., Al Hakim, Y. R., & Sagita, D. S. (2024). Pengaruh budaya organisasi, religiusitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Co-Value: Jurnal Ekonomi Koperasi dan Kewirausahaan*, 15(6).
- Lestari, N. I., & Sigalingging, C. (2024). Penerapan sustainability accounting dalam mengukur kinerja keuangan berkelanjutan pada PT Garuda Indonesia. *Multidisiplin Paradigma Journal*, 2(1), 1–12.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*.
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., Abadi, Y., & Rino, F. (2020). Meningkatkan kinerja perusahaan dengan menerapkan konsep manajemen sumber daya manusia strategik dalam menyongsong persaingan global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73–82.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 810–817.
- Panjaitan, M. (2018). Peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52–60.
- Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang berkelanjutan di industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2), 1385–1393.

- Pratama, A. S., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh artificial intelligence, big data dan otomatisasi terhadap kinerja SDM di era digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 108–123.
- Pulungan, S. B. (2025). Pentingnya manajemen SDM dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. *AT-TAKLIM: Jurnal Pendidikan Multidisiplin*, 2(2), 241–254.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Mengoptimalkan potensi dan kinerja organisasi*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sartika, G. (2024). Peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam mendukung keberlanjutan organisasi melalui penerapan triple bottom line. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 177–188.
- Sunyoto, D., & Mulyono, A. (2025). Pengaruh employee engagement, work-life balance, dukungan sosial, dan stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan perusahaan garmen di Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(6), 3017–3028.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan: Review literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476–3482.