

Evaluasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit X Kota Y

Larasati¹, Risa Qohardita², Vernilina Oktaeigha Arumjati³, Purwadhi⁴, Yani Restiani Widjaja⁵

¹²³⁴⁵Magister Manajemen Rumah Sakit Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya
tamzillarasati@gmail.com¹

ABSTRACT

Human resources must always be considered, maintained and developed to achieve organizational goals. Human resource management (HRM) plays an important role in helping organizations achieve short-term and long-term goals by aligning those goals with overall business strategy. The purpose of this article is to explain the importance of human resource planning, effective recruitment and selection, and employee development to increase employee work productivity. This article focuses on the role of Human Resource Management in business organizations and how Human Resource Management strategies can help organizations increase employee work productivity. The research method used is the literature study method, namely analyzing, summarizing and evaluating various sources such as scientific writings, books, presentations, online data, images and graphs related to the topic discussed, as well as describing the author's view of it. The main source for this research is literature that is closely related to the literature review, including books on research methods, scientific papers, online sources, and other relevant publications. To achieve the goals of a company, it is necessary to implement effective HR management strategies to increase employee work productivity. The factor that a company must prioritize is the employee performance factor.

Keywords: *strategy, hrm, and work productivity*

ABSTRAK

Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang dengan menyelaraskan tujuan tersebut dengan strategi bisnis secara keseluruhan. Tujuan artikel ini adalah untuk menjelaskan pentingnya perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi yang efektif, dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Artikel ini berfokus pada peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi bisnis dan bagaimana strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode studi literatur, yaitu menganalisis, meringkas, dan mengevaluasi dari berbagai sumber seperti tulisan ilmiah, buku, presentasi, data online, gambar, dan grafik yang terkait dengan topik yang dibahas, serta menggambarkan pandangan penulis terhadapnya. Sumber utama untuk penelitian ini adalah literatur yang terkait erat dengan tinjauan pustaka, Meliputi buku tentang metode penelitian, tulisan ilmiah, sumber-sumber daring, dan publikasi relevan yang lain. Untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan, maka diperlukan penerapan strategi manajemen SDM yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Faktor yang harus diprioritaskan suatu perusahaan adalah faktor kinerja karyawan.

Kata kunci: strategi, msdm, dan produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan suatu Rumah sakit, Sumber Daya Manusia dalam suatu Rumah sakit menjadi unsur penggerak bagi sumber daya lainnya. "Tanpa adanya Sumber Daya Manusia dalam perusahaan maka sumber daya lainnya tidak dapat dikelola, sebaliknya jika dalam suatu perusahaan hanya ada Sumber Daya Manusia tanpa unsur sumber daya lainnya maka Sumber Daya Manusia tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan tersebut (Ariyanto et al., 2021)". Oleh Karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan, yang diharapkan mampu untuk menjawab semua tanggapan yang datang baik dari dalam maupun diluar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Di era globalisasi dalam perkembangan teknologi yang pesat, tantangan persaingan yang dihadapi Rumah Sakit semakin kompleks, menuntut adaptasi yang cepat terhadap perubahan. Rumah Sakit dituntut lebih berkembang sejalan dengan meningkatnya kebutuhan dan keinginan masyarakat, perubahan kemajuan teknologi dan juga bertambah jumlah Rumah Sakit di Indonesia setiap tahunnya, supaya dapat terus meningkat dan dapat bersaing dengan Rumah Sakit lainnya. Salah satu faktor utama yang menentukan kesuksesan Rumah Sakit adalah memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berkinerja optimal. Maka dari itu, inovasi adalah salah satu kunci suksesnya sebuah Rumah Sakit. Untuk menciptakan inovasi pada perusahaan yang sangat diperlukan dalam organisasi yaitu perusahaan harus memiliki kreativitas (Liqun Wen Mingjian Zhou Qiang Lu, 2017).

Agar terciptanya inovasi yang dapat meningkatkan daya saing dan kualitas Rumah Sakit, pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan harus menjadi prioritas utama yang di hadapi oleh Rumah Sakit. Peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan menjadi sangat krusial guna memastikan bahwa SDM mampu menghadapi tantangan ini. Pelatihan dan pengembangan tidak hanya mempunyai tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga membentuk sikap dan perilaku yang selaras dengan tujuan organisasi. Namun, implementasi pelatihan yang efektif seringkali menghadapi berbagai kendala, termasuk keterbatasan anggaran, kurangnya dukungan manajerial, serta ketidaksesuaian antara kebutuhan karyawan dan program pelatihan yang disediakan.

Faktor yang harus diprioritaskan dan tidak boleh diabaikan suatu Rumah Sakit, adalah faktor kinerja karyawan. Akan terjadi hambatan bahkan sampai kegagalan pada pelayanan, jika terjadi kesalahan atau kekeliruan pada kinerja karyawan. Maka dari itu sangatlah diperlukan penerapan strategi manajemen SDM yang kompeten untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Putri et. al., 2022). Kinerja setiap kegiatan dan 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). Konsep manajemen sumber daya manusia mencakup banyak fungsi dan cara kerja yang berbeda, semuanya bertujuan untuk menjamin bahwa Rumah Sakit memiliki kebijakan dan penerapan untuk mengelola dan mendukung karyawan tersebut. Konsep SDM mencakup orang-orang yang bekerja untuk perusahaan dalam posisi yang sesuai dan memiliki keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung tujuan dan sasaran perusahaan (Nikmah, 2023). Perlu juga diperhatikan bahwa jumlah sumber daya manusia yang banyak juga belum dapat digunakan sebagai pegangan bahwa sebuah negara atau organisasi akan maju, jika SDM yang ada tersebut kualitasnya rendah atau tidak produktif, bahkan disebuah negara yang jumlah manusia banyak namun tidak produktif justru dapat menjadi benalu untuk memberatkan negara. Untuk itu yang diperlukan adalah manusia yang berkualitas, dan manusia yang berkualitas tersebut berhimpitan langsung dengan manusia yang produktif, menjadi manusia yang produktif.

Menurut Darmandi (2022), Strategi manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk organisasi karena berfokus pada kelangsungan hidup organisasi dengan tujuan dan penciptaan nilai tambah. Strategi ini mencakup luas dan luas organisasi, menggerakkan perubahan, memasukkan organisasi dan lingkungannya, dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sangat penting untuk mengembangkan strategi manajemen SDM yang sangat baik untuk mencapai tujuan ini..

Tujuan artikel ini adalah untuk menawarkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Artikel ini berfokus pada peran MSDM dalam organisasi bisnis dan bagaimana strategi MSDM dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Kasmawati (2018), Dalam konteks strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), peran strategi MSDM sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. MSDM 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

Tujuan spesifik artikel ini adalah untuk menunjukkan bagaimana MSDM dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan cara mengoptimalkan SDM dan mengembangkan budaya perusahaan yang mendukung fleksibilitas dan inovasi (Farchan, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur, yaitu dengan cara menganalisis dan memeriksa secara mendalam literatur atau referensi yang berkaitan dengan topik penelitian, termasuk penelitian terdahulu (Levstek et al, 2018). Sumber utama penelitian ini adalah literatur yang berhubungan dengan tinjauan Pustaka yang meliputi buku tentang metode penelitian, tulisan ilmiah, sumber daring, dan publikasi yang relevan. Studi literatur memiliki peran penting

dalam penelitian karena menjadi dasar untuk memilih tema dan judul. Melalui studi literatur, peneliti dapat mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang teori, temuan terbaru, dan materi yang relevan untuk penelitian. Hal ini dapat memberikan dasar yang kuat untuk mengembangkan kerangka berfikir yang berkualitas dalam menangani masalah yang teridentifikasi (Ridwan et. al., 2021).

Kajian literatur adalah analisis, ringkasan, dan evaluasi dari berbagai sumber seperti tulisan ilmiah, buku, presentasi, data online, gambar, dan grafik yang terkait dengan topik yang dibahas, serta menggambarkan pandangan penulis terhadapnya. Sebuah penelitian bisa disebut sebagai penelitian kepustakaan karena informasi yang digunakan untuk melakukan studi atau penelitian itu diperoleh dari perpustakaan. yaitu seperti buku panduan, kamus, artikel ilmiah, bahan pustaka, majalah dan sejenisnya. Studi perpustakaan melibatkan pencarian berbagai sumber informasi dari perpustakaan bukan semata-mata sebagai tahap pertama dalam merancang kerangka penelitian, tapi juga sebagai upaya untuk memanfaatkan berbagai sumber informasi yang tersedia (Zed, 2014).

Studi literatur adalah metode yang sangat penting dalam melakukan tinjauan konteks, dikarenakan literatur memiliki nilai yang besar dalam memberikan hubungan dan makna yang penting dalam proses menulis. Dengan melakukan tinjauan pustaka ini, peneliti dapat dengan jelas menjelaskan dan memberikan pemahaman kepada pembaca mengenai relevansi topik penelitian yang menjadi masalah yang perlu dipelajari, baik dari sudut pandang subjek yang diteliti maupun dalam konteks hubungannya dengan studi lain yang terkait. (Afifuddin, 2012).

Studi literatur ialah langkah awal dalam penelitian di mana peneliti melakukan pencarian informasi terkait dengan topik yang diteliti. Tahap ini sangat penting karena membantu peneliti menemukan informasi yang relevan dan terkini yang akan membentuk dasar untuk menyusun permasalahan penelitian dengan jelas dan argumentatif (Yusuf & Khasanah, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hubungan Evaluasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi memiliki pengaruh yang penting bagi setiap organisasi dan perusahaan. Keberadaan SDM 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).

Tahapan manajemen organisasi meliputi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, implementasi, dan pemantauan semua proses yang berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, dan pemisahan karyawan adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia. Selain itu, MSDM juga meliputi pengelolaan dan optimalisasi penggunaan sumber daya yang dimiliki oleh individu,

yaitu karyawan, dengan tujuan mencapai pertumbuhan organisasi dan pengembangan personal karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya (Asnawi, 2016).

Strategi manajemen sumber daya manusia harus direncanakan dan didorong dengan cermat untuk mengatasi globalisasi. Strategi untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pendidikan dan pelatihan yang efektif, yang dapat memberikan dampak positif pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan dan pendidikan yang diterima dapat meningkatkan kemampuan kerja seseorang. Secara mendasar, pendidikan dan pelatihan adalah sarana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta mempengaruhi perubahan sikap dan motivasi untuk berprestasi dan produktif. Melalui pendidikan dan pelatihan yang intensif, kemampuan seseorang dapat ditingkatkan yang pada akhirnya akan menghasilkan pekerja yang berkualitas dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Dengan kata lain, pendidikan dan pelatihan dapat memberikan peluang untuk meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. (Djuwita, 2011).

Produktivitas kerja adalah hasil dari interaksi antara motivasi dan kemampuan kerja. Pengetahuan dan keterampilan membentuk dan mempengaruhi kemampuan kerja. Keterampilan, di sisi lain, dipengaruhi oleh bakat, kecerdasan, dan karakteristik pribadi. Kondisi fisik seseorang, lingkungan sosial di tempat kerja, dan kebutuhan dasar seseorang dapat memengaruhi motivasi mereka untuk bekerja. Produktivitas, dalam konteks ini, dapat diamati dari kinerja individu. Karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dapat membantu organisasi dengan menjadi orang yang produktif, yang ditandai dengan memenuhi persyaratan pekerjaan, memiliki orientasi kerja yang positif, kematangan, motivasi yang tinggi, dan kemampuan berinteraksi secara efektif (Djuwita, 2011).

Implementasi strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif memiliki pengaruh yang besar pada produktivitas kerja karyawan. Strategi manajemen sumber daya manusia yang melibatkan pelatihan dan pengembangan, penerimaan dan seleksi yang terencana, serta kebijakan kompensasi yang adil dan insentif yang memotivasi, secara positif berkorelasi dengan peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, pentingnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi menjadi faktor tambahan yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Lim, 2021).

B. Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Strategi pengelolaan sumber daya manusia memiliki andil yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan. Manajer SDM harus berfungsi sebagai pengambil keputusan strategis, agen transformasi, dan penyokong penerapan teknologi. Selain itu, mereka harus meningkatkan keterampilan digital dan memperkuat kemampuan dalam menghadapi tantangan serta peluang digital (Alwy, 2022).

Strategi pengelolaan sumber daya manusia memiliki peranan krusial dalam menghadapi era globalisasi dan kompetisi antar perusahaan. Manajemen SDM perlu memastikan bahwa karyawan perusahaan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, mereka perlu berperan sebagai agen perubahan untuk mengubah budaya dan cara berpikir di organisasi agar dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Dengan menerapkan strategi manajemen SDM, perusahaan perlu memanfaatkan teknologi digital untuk mempercepat proses rekrutmen, penilaian kinerja, dan pengembangan karier. (Sastra, 2023).

Fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki arti penting dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia perlu mampu mengidentifikasi kebutuhan teknologi, merekrut, serta melatih karyawan dalam kemampuan digital yang diperlukan dan menangani perubahan organisasi yang muncul akibat proses digitalisasi. Perusahaan yang memainkan peran penting dalam pengelolaan SDM dapat mengoptimalkan potensi karyawan untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing (Urika, 2022). Meningkatkan efisiensi karyawan dapat dicapai dengan menerapkan strategi pengelolaan SDM dan contoh praktik terbaik yang bisa diambil oleh organisasi. Dalam pengelolaan suatu organisasi, strategi pengelolaan SDM sangat krusial untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Berikut ini adalah beberapa fungsi signifikan dari strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan SDM merupakan tahap awal untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki pegawai yang sesuai, yakni yang memiliki keterampilan yang diperlukan. Menentukan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang merupakan aspek krusial dari perencanaan SDM yang efisien. Hal ini mencakup penentuan jumlah dan jenis pegawai yang diperlukan serta keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran perusahaan. Bagian karyawan atau manajer sumber daya manusia dapat merencanakan secara efektif untuk rekrutmen, seleksi, pengembangan, dan aktivitas lainnya jika mereka memahami jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian langkah yang diambil oleh organisasi untuk memproyeksikan dan mengatasi kebutuhan tenaga kerja mendatang serta perubahan di lingkungan dan bisnis. Selain itu, perencanaan sumber daya manusia merupakan proses terstruktur untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, dengan tujuan menjamin ketersediaan jumlah dan kemampuan karyawan yang tepat pada saat yang dibutuhkan. Perencanaan SDM melibatkan berbagai aspek, termasuk menganalisis posisi pekerjaan di perusahaan untuk menentukan tugas, tujuan, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan, serta merencanakan dan memperkirakan kebutuhan tenaga kerja jangka pendek dan panjang, serta mengembangkan dan menerapkan strategi guna

memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan demikian, strategi manajemen SDM yang baik dalam perencanaan SDM dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang sejalan dengan bidang dan keahlian mereka (Jannah, 2021).

Rekrutmen dan seleksi yang efisien

Strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi yang efisien. Peran strategi sumber daya manusia dapat menentukan karyawan yang tepat sesuai dengan budaya dan kebutuhan organisasi, sehingga perusahaan dapat menjamin memiliki sekelompok individu yang kompeten dan berkomitmen. Karyawan yang cocok akan lebih cenderung untuk menjadi produktif karena mereka memiliki keterampilan dan dorongan yang sesuai. Proses rekrutmen dan seleksi yang efisien dan benar dapat memastikan bahwa organisasi merekrut karyawan yang berkualitas serta sesuai dengan persyaratan organisasi dan budaya perusahaan. Ini berarti menyeleksi, menilai, dan memilih individu yang memiliki kapasitas untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi (Halisa, 2020).

Dalam proses perekrutan ini, perusahaan juga menggunakan teknik dan alat yang dapat mengidentifikasi calon dengan kemampuan dan kepribadian yang tepat. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa seleksi dan rekrutmen memiliki peranan yang sangat krusial dalam manajemen sumber daya manusia, dimulai dari proses pencarian dan penemuan calon karyawan untuk posisi di sebuah organisasi. Sistem rekrutmen yang efektif memberikan peluang kepada individu yang memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan kriteria tertentu. Namun, seleksi merupakan langkah lanjutan dalam manajemen SDM yang berlangsung setelah proses rekrutmen dan melibatkan pengambilan keputusan serta evaluasi kandidat untuk penempatan di suatu perusahaan. Dengan melakukan rekrutmen dan seleksi yang efektif, perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Karena, strategi yang efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan, yang dapat berpengaruh pada keberhasilan perusahaan (Halisa, 2020).

Perkembangan karyawan

Strategi pengelolaan sumber daya manusia dapat mendukung kemajuan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan peningkatan kemampuan karyawan. Hal ini dapat membantu organisasi dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan individu yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pengembangan karyawan memperbaiki keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi kerja para karyawan. Karyawan yang senantiasa berkembang cenderung lebih produktif karena mereka mampu menangani tuntutan pekerjaan dengan lebih baik. Ini melibatkan penentuan kebutuhan karyawan untuk memperbaiki keterampilan mereka sehingga dapat bekerja lebih efisien. Karyawan yang mendapatkan dukungan dalam pengembangan profesional biasanya lebih termotivasi dan produktif di lingkungan kerja mereka (Avisa, 2022).

Manajemen kinerja yang efisien

Strategi pengelolaan kinerja yang efektif mencakup penentuan sasaran yang spesifik, umpan balik yang konsisten, dan penilaian kinerja yang adil. Dengan memberikan masukan yang berguna dan memotivasi, manajer dapat membantu pegawai untuk meraih potensi maksimal seorang pegawai. Pengelolaan kinerja yang baik juga dapat membantu karyawan menyadari ekspektasi perusahaan dan dorongan untuk meraih hasil yang lebih baik. Selain itu, ini dapat membantu mengidentifikasi area di mana karyawan mungkin memerlukan bantuan atau pelatihan lebih lanjut. Dalam manajemen kinerja yang efisien, pengelolaan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan cara pengukuran, umpan balik, dan penetapan tujuan kerja yang jelas merupakan kunci untuk meningkatkan produktivitas. Ini memungkinkan penemuan area di mana staf dapat meningkatkan kinerja mereka dan memberikan pengakuan terhadap pencapaian yang baik (Irawan, E., 2023).

Pemberian imbalan dan apresiasi

Signifikansi kompensasi dan penghargaan dalam pendekatan manajemen SDM untuk memperbaiki kinerja serta motivasi karyawan. Salah satu unsur yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan adalah pemberian penghargaan. Selain itu, perhatian terhadap suasana di tempat kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang menyenangkan bagi karyawan. Memberikan apresiasi dan dorongan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya penghargaan dari perusahaan, karyawan akan lebih termotivasi dan cermat dalam bekerja. Keinginan karyawan untuk mendapatkan penghargaan yang layak dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Semua ini dapat melibatkan hadiah uang atau pengakuan di depan umum. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, bersama penghargaan yang sesuai, dapat berfungsi sebagai pendorong yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan, seperti insentif, bonus, dan pengakuan untuk kinerja yang luar biasa (Lestari, 2023).

Manajemen konflik dan kesejahteraan karyawan

Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif juga meliputi penyelesaian konflik dan kesejahteraan pekerja di lingkungan kerja, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas karyawan. Manajemen konflik yang efisien dan menjamin kesejahteraan pegawai juga krusial untuk meningkatkan produktivitas. Karyawan yang bahagia dan puas cenderung lebih efektif dalam menjalankan pekerjaannya, serta karyawan yang mendapatkan dukungan dan perlakuan adil juga cenderung lebih antusias dalam melaksanakan tugasnya. Dengan segera dan efektif menangani konflik serta memberikan dukungan untuk mengatasi stres sambil memperhatikan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat membantu karyawan tetap konsentrasi dan produktif dalam pekerjaan mereka (Tsauri, 2013).

Manajemen konflik dan kesejahteraan pegawai

Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif juga melibatkan pengelolaan konflik serta kesejahteraan tenaga kerja di lingkungan kerja, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Pengelolaan konflik yang efisien dan menjamin kesejahteraan karyawan juga sangat penting untuk meningkatkan produktivitas. Karyawan yang bahagia dan puas cenderung lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan mereka, sementara karyawan yang mendapatkan dukungan dan perlakuan adil juga cenderung lebih antusias dalam menjalankan tugas mereka. Dengan menangani konflik secara cepat dan efisien serta memberikan dukungan untuk mengelola stres dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai, perusahaan dapat membantu karyawan menjaga fokus dan produktivitas dalam tugasnya (Tsauri, 2013).

Komunikasi yang transparan dan jelas

Komunikasi yang transparan dan lugas berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang efisien. Strategi pengelolaan SDM yang efisien meliputi komunikasi yang terbuka, jelas, dan transparan mengenai tujuan, harapan, dan kemajuan perusahaan. Ini bisa mendukung pengembangan kepercayaan dan partisipasi karyawan dalam mewujudkan visi serta misi sebuah organisasi. Dalam menekankan signifikansi komunikasi yang transparan serta partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Ini dapat meliputi pertemuan rutin, survei kepuasan staf, dan saluran umpan balik (Tampubolon, 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada era digitalisasi dan globalisasi ini, persaingan bisnis semakin intens. Perusahaan atau instansi dituntut untuk lebih berkembang sejalan dengan meningkatnya kebutuhan dan harapan masyarakat. Kemajuan teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa inovasi adalah salah satu kunci suksesnya sebuah perusahaan. Untuk menciptakan inovasi pada perusahaan yang sangat diperlukan dalam organisasi yaitu perusahaan harus memiliki kreativitas dalam memanfaatkan dan mengorganisir sumber daya yang ada dengan pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal. Inovasi dapat meningkatkan daya saing perusahaan, kualitasnya, pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan harus menjadi prioritas utama oleh perusahaan.

Perusahaan harus mampu berinovasi untuk mencapai tujuan mereka secara efisien dan efektif, hal ini dapat dilakukan dengan manajemen kerja yang baik dan memprioritaskan faktor yang berpengaruh. Faktor yang harus diprioritaskan dan tidak boleh diabaikan suatu perusahaan, adalah faktor kinerja karyawan. Strategi yang tepat dapat meningkatkan hasil produksi dan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Dengan menggunakan strategi manajemen SDM yang berhasil, karyawan dapat menjadi lebih produktif di tempat kerja. dengan cara mengoptimalkan SDM dan

mengembangkan budaya perusahaan yang mendukung fleksibilitas dan inovasi strategi

manajemen SDM yang mencakup rekrutmen dan seleksi yang cermat, pelatihan dan pengembangan yang terencana, serta kebijakan kompensasi yang adil dan insentif yang memotivasi, secara positif berkorelasi dengan peningkatan produktivitas kerja.

Peran strategi manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas karyawan sangatlah penting dalam konteks pengelolaan suatu organisasi. Beberapa peranan penting dari strategi Perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi yang efektif, dan pengembangan karyawan adalah semua bagian dari manajemen SDM untuk meningkatkan produktivitas karyawan, manajemen kinerja yang efektif, pemberian kompensasi dan penghargaan, pengelolaan konflik dan kesejahteraan karyawan dan komunikasi yang terbuka dan jelas. Dengan mengintegrasikan perusahaan dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efisien dan produktif dengan menggunakan pendekatan manajemen SDM yang efektif.

Berdasarkan penelitian ini disarankan agar perusahaan perlu terus mendorong inovasi dan kreativitas agar tetap bersaing di tengah persaingan yang ketat. Hal ini bisa dicapai dengan mengoptimalkan manajemen SDM, seperti pelatihan dan pengembangan yang terencana, serta memberikan penghargaan yang adil untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan harus memastikan manajemen kinerja yang efektif dan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih efisien dan produktif, serta memanfaatkan semua sumber daya yang ada secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Fenomenologi, grounded theory, dan etnografi*. Pustaka Pelajar.
- Alwy, M. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia. *Sibatik Journal*, 1(10), 2265-2276.
- Asnawi, M. (2016). Peranan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, (49).
- Avissa, C. N., Hamdani, I., & Arif, S. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul. *El Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(1), 115-128.
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085-092.
- Djuwita, T. M. (2011). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajerial*, 10(2), 15-21.
- Farchan, F. (2018). Strategi MSDM sebagai Cara Menciptakan Kinerja Organisasi dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1, March), 42-52.

- 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 Desember), 14-22.
- 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.
- 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.
- Kasmawati, K. (2018). Sumber Daya Manusia sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 229-242.
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 19(3), 720-729.
- Levstek, A., Hovelja, T., & Pucihar, A. (2018). *IT Governance Mechanisms and Contingency Factors: Towards an Adaptive IT Governance Model*. *Organizacija*, 51(4), 286-310.
- Lim, C. T., & Ahmad, N. (2021). The Relationship Between Human Resource Management Practices and Employee Performance. *Research in Management of Technology and Business*, 2(1), 123-136.
- Liqun, W. M., Zhou, M., & Lu, Q. (2017). The Influence of Leader's Creativity on Employees' and Team Creativity: Role of Identification with Leader. *Nankai Business Review International*, 8(1).
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widiansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366-386.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Hubungannya dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343-356.
- Ridwan, M., Suhar, A. M., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan *Literature Review* pada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, 2(1), 42-51.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Sastra, O. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Era Digital.
- Tampubolon, H. (2016). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Urika, S. E. (2022). Analisis Strategi Pengembangan Kompetensi Manajemen SDM di Era Digital pada Pekerja Generasi Milenial, 244-252.
- Yusuf, S. A., & Khasanah, U. (2019). Kajian Literatur dan Teori Sosial dalam Penelitian. *Metode penelitian ekonomi syariah*, 80, 1-23.
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.