

Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern

Khaeruman^{1*}, Tabroni²

^{1,2}Universitas Bina Bangsa

Email: khaeruman.oce@gmail.com¹, tabronimail@gmail.com²

Article History:

Received: 08 Januari 2024

Revised: 16 Januari 2024

Accepted: 18 Januari 2024

Keywords:

Employees, Management,
HRM Strategy

Abstract: *This research explores effective human resource management (HR) strategies with the aim of improving employee performance in the context of dynamic changes in the global business environment. This research uses qualitative methods and a case study approach. This research involves all employees in a particular organization as a population, with a sample selection of experienced employees in various aspects of HR management. Research instruments include in-depth interviews, direct observation, and document review. The research results show that rigorous recruitment and selection provides a solid foundation for long-term productivity, while continuous training and development increases employee adaptability to changing work environments. Effective communication creates a transparent and productive work environment, while constructive feedback plays an important role in improving employee performance and creating a work culture focused on development and higher achievement. The impact of HR management strategies on employee performance involves increased productivity, work-life balance, motivation, engagement, career development, and effective performance management. This research provides guidance and recommendations to organizations to face the dynamics of the current business environment and achieve long-term success by identifying key factors that influence employee performance and designing strategies accordingly.*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era bisnis modern yang ditandai oleh perubahan dinamis, persaingan global, dan kemajuan teknologi, peran manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin strategis dalam memastikan kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan bukan hanya dianggap sebagai aset, tetapi juga sebagai pendorong utama kinerja perusahaan. Oleh karena itu, strategi efektif dalam manajemen SDM menjadi krusial untuk mengoptimalkan potensi dan kinerja karyawan. Perubahan dalam tuntutan konsumen, lingkungan bisnis yang kompetitif, serta transformasi teknologi menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan cepat.

Dalam konteks ini, manajemen SDM harus mampu mengembangkan strategi yang tidak hanya mendukung kebutuhan organisasi saat ini tetapi juga memberikan landasan untuk pertumbuhan dan keberlanjutan di masa depan. Dengan memahami latar belakang ini, penelitian tentang strategi efektif manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan di era bisnis modern menjadi sangat relevan dan penting untuk menjawab tantangan yang dihadapi oleh organisasi saat ini.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen kunci yang menentukan kesuksesan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul dalam kinerja bukan hanya berperan sebagai pendukung, melainkan juga menjadi pendorong utama pencapaian tujuan perusahaan. Tantangan semakin kompleks seiring dengan perubahan dinamis di lingkungan bisnis global (Aryani, et. al., 2022). Organisasi harus menjawab pertanyaan krusial tentang bagaimana mengelola SDM dengan lebih efektif agar kinerja karyawan dapat mencapai tingkat optimal.

Dalam beberapa tahun terakhir, paradigma bisnis telah mengalami transformasi yang signifikan (Aryani, 2019). Faktor-faktor seperti perkembangan teknologi dan globalisasi telah memberikan dampak yang mencolok terhadap pendekatan organisasi terhadap pengelolaan, pengembangan, dan motivasi karyawan. Perubahan ini menunjukkan perlunya strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan responsif terhadap dinamika perubahan dalam lingkungan bisnis. Pentingnya pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif kembali ditegaskan sebagai suatu kebutuhan mendesak. Bagaimana suatu organisasi merespon dan menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan tersebut akan memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, peran SDM tidak hanya menjadi aspek operasional tetapi juga menjadi elemen strategis dalam meraih keunggulan kompetitif di era bisnis modern. Sejalan dengan pemikiran tersebut, implementasi strategi manajemen sumber daya manusia yang terencana dengan baik akan membantu organisasi untuk mengoptimalkan potensi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, dan menjawab tuntutan bisnis yang berubah. Melalui pendekatan ini, organisasi dapat membangun fondasi yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan dan tetap relevan di tengah-tengah dinamika bisnis global yang terus berkembang.

Organisasi saat ini menghadapi tantangan serius dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Menurut Samsuni (2017), manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kunci untuk mengatasi tantangan ini dengan sukses. Strategi manajemen SDM yang efektif bukan hanya tentang merekrut individu berkualitas tinggi tetapi juga melibatkan pengembangan dan retensi bakat-bakat tersebut. Seiring dengan perubahan paradigma bisnis, perusahaan tidak hanya perlu fokus pada merekrut dan menjaga bakat, tetapi juga memahami faktor-faktor yang memotivasi karyawan. Karyawan yang termotivasi memiliki dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Harapan karyawan terkait dengan keseimbangan kerja-hidup, pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif adalah kunci keberhasilan. Oleh karena itu, manajemen SDM harus memainkan peran proaktif dalam membangun strategi yang dapat memenuhi kebutuhan dan ekspektasi karyawan.

Perubahan pola kerja dan kebutuhan karyawan yang semakin kompleks menimbulkan tantangan tersendiri bagi manajemen SDM. Dalam menghadapi realitas ini, organisasi perlu menyelaraskan strategi manajemen SDM mereka dengan tuntutan zaman. Konsep keseimbangan kerja-hidup, pengembangan karir, dan peningkatan lingkungan kerja positif tidak hanya menjadi tren, tetapi juga kebutuhan esensial yang memengaruhi kinerja karyawan dan keseluruhan organisasi. Dengan memahami dan menyesuaikan strategi SDM, organisasi dapat menciptakan

lingkungan yang mendukung pertumbuhan, inovasi, dan keberlanjutan jangka panjang.

Penelitian ini menunjukkan relevansinya terkait strategi efektif manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian ini, identifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam merancang strategi yang sesuai. Dengan pemahaman mendalam terhadap elemen-elemen yang memotivasi dan mempengaruhi produktivitas karyawan, organisasi dapat memetakan langkah-langkah konkret untuk meningkatkan daya saing mereka. Seiring dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk terus beradaptasi. Pengenalan strategi SDM yang efektif dapat menjadi panduan berharga bagi organisasi dalam menghadapi kompleksitas dan persaingan di pasar saat ini. Dengan merinci faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan, memberikan keunggulan kompetitif jangka panjang.

Pentingnya strategi SDM yang terfokus pada peningkatan kinerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan organisasi saat ini, tetapi juga untuk mencapai tujuan jangka panjang. Pemahaman yang mendalam tentang cara merancang strategi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis dapat memberikan organisasi keunggulan yang berkelanjutan. Dengan demikian, rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini dapat menjadi landasan untuk transformasi SDM yang sukses di berbagai organisasi. Sejalan dengan temuan penelitian, konsep daya saing organisasi dan keberhasilan jangka panjang menjadi pusat perhatian (Khaeruman & Hartoko, 2021). Dengan merancang dan menerapkan strategi SDM yang mempertimbangkan dinamika internal dan eksternal, organisasi dapat menciptakan fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan berkelanjutan. Rekomendasi yang berasal dari identifikasi faktor-faktor kunci ini menjadi penting dalam memberikan arahan bagi manajemen dan praktisi SDM untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan jangka panjang organisasi.

Dalam masalah yang telah diuraikan, penelitian ini menetapkan dua rumusan masalah utama yang menjadi fokus utama eksplorasi. *Pertama*, bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan? Dengan pertanyaan ini, penelitian akan menggali berbagai pendekatan, metode, dan praktik manajemen sumber daya manusia yang dapat secara positif memengaruhi kinerja karyawan. Fokus pada strategi ini akan memberikan pandangan mendalam tentang upaya-upaya yang dapat diambil oleh organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan kontribusi karyawan. *Kedua*, apa dampak strategi manajemen sumber daya manusia terhadap karyawan? Dengan rumusan masalah ini, penelitian akan mengeksplorasi konsekuensi strategi manajemen sumber daya manusia terhadap karyawan secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Karyawan

Menurut Subri, konsep karyawan merujuk pada setiap individu yang telah mencapai usia kerja, berkisar antara 15 hingga 64 tahun. Definisi ini juga melibatkan total jumlah penduduk di suatu negara yang terlibat dalam produksi barang dan jasa. Penting untuk dicatat bahwa partisipasi mereka dalam kegiatan ini bergantung pada permintaan akan tenaga kerja serta keinginan mereka untuk terlibat dalam aktivitas tersebut. Sementara itu, Hasibuan memberikan pandangan yang lebih luas, menggambarkan karyawan sebagai individu yang menyediakan jasa, baik dalam bentuk kontribusi pikiran maupun tenaga. Mereka memperoleh imbalan atau kompensasi yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai pengganti jasa yang mereka berikan

(Hidayat, 2021). Konsep karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh kedua sumber ini, mencakup aspek usia kerja, partisipasi dalam produksi, serta penyediaan jasa dengan imbalan atau kompensasi yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan, terutama mengingat peran karyawan sebagai aset penting yang membutuhkan perhatian khusus. Seiring dengan perkembangan perusahaan, tugas perencanaan dan pengendalian terhadap karyawan semakin kompleks. Oleh karena itu, diperlukan manajemen SDM yang mampu mengelola dan menangani berbagai permasalahan terkait kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu yang mengeksplorasi proses optimalisasi pemanfaatan karyawan guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Budianto et al., 2020). Mathis dan Jackson memberikan perspektif serupa dengan menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu disiplin ilmu dan seni yang bertujuan mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat beroperasi secara efektif dan efisien, memaksimalkan kemampuan manusia untuk mencapai tujuan perusahaan (Fitriana Wati, 2020). Sebagai suatu ilmu dan seni, manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai penyeimbang untuk mengatasi kompleksitas dalam perencanaan, pengendalian, dan optimalisasi sumber daya manusia dalam konteks dinamika perusahaan yang terus berkembang. Proses ini melibatkan serangkaian kegiatan, termasuk perencanaan, pergerakan, dan pengendalian, yang secara bersama-sama mengoptimalkan potensi fisik dan psikis karyawan. Dalam konteks ini, tujuan utamanya adalah memastikan bahwa semua potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Tampubolon, 2016).

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam konteks organisasi merujuk pada hasil keseluruhan yang diperoleh seseorang selama suatu periode tertentu dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mencakup pencapaian terhadap standar kerja, target, atau kriteria kinerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Kinerja karyawan bukan sekadar informasi untuk keperluan promosi atau penentuan gaji dalam perusahaan. Lebih dari itu, pentingnya memotivasi karyawan dan merancang rencana untuk mengatasi kemungkinan penurunan kinerja (Khaeruman, 2021). Penilaian kinerja karyawan memiliki tujuan untuk memberikan peluang kepada karyawan untuk merencanakan karier mereka berdasarkan kekuatan dan kelemahan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengambil keputusan terkait pemberian gaji, promosi, dan mengevaluasi perilaku karyawan secara komprehensif (Onsardi et al., 2019). Penilaian kinerja bukan hanya sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar untuk pengembangan karier dan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif.

Selain itu, penilaian kinerja memiliki peran krusial dalam memberikan dasar objektif bagi manajer puncak untuk menetapkan kompensasi yang sejalan dengan prestasi yang diberikan oleh masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada keseluruhan perusahaan. Melalui proses ini, diharapkan dapat terbentuk motivasi dan insentif yang mendorong setiap bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien (Laoli & Ndraha, 2022). Dengan memberikan penghargaan yang sepadan dengan kontribusi kinerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memberikan nilai pada upaya keras dan pencapaian setiap individu. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada tingkat motivasi karyawan, tetapi juga pada produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang strategi efektif manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi tertentu.

Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode studi kasus. Pendekatan studi kasus dipilih karena dapat menyelidiki strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks organisasi tertentu dengan lebih mendalam (Sugiyono, 2019). Metode ini memberikan kesempatan untuk memahami kompleksitas dan konteks penerapan strategi SDM di organisasi tersebut, sehingga dapat menghasilkan wawasan yang lebih kaya dan kontekstual.

Populasi dan Sampel

Semua karyawan dalam organisasi menjadi fokus populasi penelitian ini. Dalam pemilihan sampel, dilakukan pertimbangan terhadap karyawan yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan dalam berbagai aspek manajemen SDM (Asrin, 2022). Dengan demikian, sampel yang dipilih diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam terkait strategi efektif manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan di konteks organisasi tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilaksanakan dengan beragam instrumen, seperti wawancara mendalam dengan manajer SDM, supervisor, dan karyawan. Selain itu, observasi langsung terhadap praktik-praktik manajemen SDM di lingkungan kerja membantu dalam merinci pemahaman. Data juga diperoleh melalui kajian dokumen, termasuk kebijakan SDM, evaluasi kinerja, dan dokumentasi SDM lainnya, yang menjadi sumber informasi penting untuk analisis mendalam.

Metode Analisis Data

Proses analisis data dimulai dengan mengidentifikasi karyawan yang relevan dan memilih sampel yang sesuai. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen. Data kemudian diidentifikasi untuk tema-tema utama, dikelompokkan ke dalam kategori yang relevan, dan diinterpretasikan untuk merumuskan strategi efektif manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dapat memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berikut adalah strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan :

1. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan seleksi yang teliti memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Proses ini dimulai dengan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan dan tuntutan posisi yang akan diisi. Melibatkan manajemen terkait dan tim SDM dalam merinci atribut

yang diinginkan, baik itu keterampilan teknis maupun soft skills, menjadi langkah awal yang krusial. Langkah selanjutnya melibatkan penyaringan pelamar untuk memastikan bahwa mereka tidak hanya memiliki kualifikasi yang sesuai tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai dan budaya perusahaan. Dengan demikian, rekrutmen yang teliti tidak hanya menilai kemampuan teknis tetapi juga kesesuaian budaya, menciptakan fondasi yang solid untuk produktivitas jangka panjang. Selain itu, transparansi dalam proses rekrutmen membantu menarik individu yang memiliki komitmen terhadap misi dan visi perusahaan, yang pada gilirannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang koheren dan kolaboratif. Dengan menekankan pemilihan karyawan yang sesuai, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan, menghasilkan tim yang berkinerja tinggi, dan secara positif memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan (Aryani, et. al., 2022).

2. Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan

Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan adalah strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pertumbuhan dan peningkatan keterampilan karyawan. Dengan mengalokasikan sumber daya untuk program pelatihan yang berkesinambungan, perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperluas pengetahuan mereka dan mengasah keterampilan yang relevan dengan tuntutan pasar dan teknologi saat ini. Selain memperkaya portofolio individual, pelatihan berkelanjutan juga memainkan peran kunci dalam meningkatkan adaptabilitas karyawan terhadap perubahan lingkungan kerja. Melalui pelatihan ini, karyawan dapat dengan cepat memahami dan menguasai inovasi terbaru, metodologi kerja, dan perkembangan industri. Dengan demikian, mereka menjadi lebih siap untuk menghadapi perubahan dalam tugas dan tanggung jawab mereka (Divya Malika & Aminuddin Irfani, 2022).

Selain itu, pelatihan berkelanjutan juga menciptakan karyawan yang lebih produktif dan relevan, karena mereka dapat memberikan kontribusi lebih besar terhadap tujuan perusahaan dengan menggunakan keterampilan yang mutakhir dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan. Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi, meningkatkan retensi tenaga kerja, dan menciptakan budaya kerja yang dinamis dan inovatif. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bukan hanya investasi dalam pengembangan individu, tetapi juga investasi strategis dalam keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

3. Komunikasi Efektif

Membangun saluran komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan merupakan landasan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan produktif. Komunikasi yang terbuka dan jelas membuka jalur untuk pertukaran informasi yang vital, memastikan bahwa karyawan memahami tujuan organisasi dan peran mereka dalam mencapainya. Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan adalah elemen kunci dalam menciptakan rasa kepemilikan terhadap karyawanan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa suara mereka didengar dan memiliki dampak langsung pada arah perusahaan, hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga menciptakan ikatan emosional yang kuat dengan organisasi.

Memberikan ruang bagi karyawan untuk memberikan umpan balik juga memungkinkan manajemen mendapatkan wawasan berharga tentang tantangan dan peluang di tempat kerja. Kesempatan ini untuk berpartisipasi dalam dialog dapat meningkatkan kinerja karyawan,

karena mereka merasa diberdayakan dan dihargai. Dengan demikian, keterlibatan aktif dalam komunikasi organisasi dapat memberikan kontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Latief et al., 2019).

4. Pemberian Umpan Balik

Pemberian umpan balik yang konstruktif merupakan salah satu strategi kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan umpan balik secara teratur dan konstruktif, manajemen dapat memberikan pemahaman yang jelas kepada karyawan tentang sejauh mana mereka telah mencapai tujuan mereka dan area di mana mereka memiliki potensi untuk meningkatkan diri. Umpan balik yang konstruktif tidak hanya memberikan evaluasi atas kinerja, tetapi juga menawarkan saran-saran yang berguna untuk pengembangan pribadi dan profesional karyawan.

Proses ini memberikan arah yang jelas bagi karyawan mengenai langkah-langkah yang dapat diambil untuk mencapai standar kinerja yang diharapkan atau bahkan melebihi ekspektasi. Selain itu, melalui umpan balik yang konstruktif, karyawan dapat memahami sejauh mana mereka telah berhasil mengimplementasikan pelatihan dan bimbingan yang telah diterima sebelumnya. Hal ini menciptakan kesadaran diri yang kuat dan membuka peluang untuk mengidentifikasi area di mana pengembangan lebih lanjut diperlukan.

Selain manfaat pengembangan pribadi, pemberian umpan balik yang konstruktif juga secara positif memengaruhi kualitas kerja secara keseluruhan. Karyawan yang merasa didukung dan dipandu untuk meningkatkan kinerja mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Terlebih lagi, adanya umpan balik yang konstruktif dapat menjadi sumber motivasi yang kuat. Karyawan yang melihat hasil dari usaha mereka dan mendapatkan dorongan untuk meningkatkan kinerja cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif. Oleh karena itu, pemberian umpan balik yang konstruktif tidak hanya merupakan alat evaluasi, tetapi juga merupakan kunci untuk menciptakan budaya kerja yang berfokus pada perkembangan dan pencapaian yang lebih tinggi (Perdana & Ayuningtias, 2019).

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak signifikan terhadap karyawan di suatu organisasi (Saleha et al., 2023). Berikut adalah dampak manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan:

1. Peningkatan Produktivitas

Strategi SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ini mencakup pengembangan keterampilan, pelatihan, dan penempatan karyawan sesuai dengan keahlian mereka. Dengan memberdayakan karyawan melalui pengembangan kompetensi, organisasi dapat memastikan bahwa setiap anggota tim dapat memberikan kontribusi maksimal.

2. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Penerapan strategi SDM yang baik dapat menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Fasilitas seperti fleksibilitas waktu kerja, kebijakan work-from-home, dan program kesejahteraan dapat membantu meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi tingkat kelelahan atau stres.

3. Motivasi dan Keterlibatan

Strategi SDM yang fokus pada motivasi dan keterlibatan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Insentif, pengakuan, dan pengembangan karir adalah elemen-elemen yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas dan dedikasi terhadap organisasi.

4. Pengembangan Karir

Program pengembangan karir yang terintegrasi dalam strategi SDM dapat memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka dan mencapai tujuan karir. Ini tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga memenuhi kebutuhan organisasi akan talenta yang berkembang.

5. Manajemen Kinerja yang Efektif

Strategi SDM mencakup pengelolaan kinerja yang baik, yang memberikan umpan balik konstruktif dan membantu karyawan untuk terus meningkat. Ini tidak hanya mendukung pertumbuhan individu, tetapi juga meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam memastikan keberhasilan suatu organisasi. Tantangan organisasi dalam mengelola SDM secara lebih efisien semakin meningkat seiring dengan dinamika perubahan dalam lingkungan bisnis global, kemajuan teknologi, dan proses globalisasi. Beberapa isu utama yang dihadapi melibatkan ketatnya persaingan, perubahan dalam pola kerja, dan tuntutan kebutuhan karyawan yang semakin kompleks.

Penelitian ini fokus pada strategi efektif manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melalui tinjauan pustaka, penelitian mengidentifikasi pengertian karyawan, manajemen SDM, dan kinerja karyawan sebagai elemen-elemen kunci. Pemahaman ini menjadi dasar untuk merumuskan strategi perencanaan SDM yang berfokus pada rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, komunikasi efektif, dan pemberian umpan balik.

Dampak strategi manajemen SDM pada kinerja karyawan melibatkan peningkatan produktivitas, keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, keterlibatan, pengembangan karir, dan manajemen kinerja yang efektif. Strategi tersebut memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mempromosikan pertumbuhan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R. D. O., & ... (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Salah Satu Instansi di Kota Bandung. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2).
- Aryani, R. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Tantangan Globalisasi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.57>
- Asrin. (2022). Metode Penelitian Eksperimen. *Maqasiduna: Journal of Education, Humanities, and Social Sciences*, 2(01). <https://doi.org/10.59174/mqs.v2i01.24>
- Budianto, Vitria, A., & Yulianti, F. (2020). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru. *Jurnal Penelitian*.
- Divya Malika, & Aminuddin Irfani. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 43–46. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.933>
- Fitriana Wati, D. (2020). Pengaruh Kompetensi, Self Esteem Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sdit Darul Falah Ponorogo. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya*

- Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1).
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Khaeruman. (2021). Proses Rekrutmen Karyawan Penyandang Disabilitas Grade 4 (Crew Of Store). *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.53067/ijebeef.v1i1.8>
- Khaeruman, K., & Hartoko, G. (2021). Pelaksanaan Training Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2).
<https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.931>
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1).
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173. <https://doi.org/10.24114/jupiiis.v11i2.12608>
- Onsardi, O., Sumarlan, A., & Finthariasari, M. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Desa Tepi Laut Kecamatan Air Napal Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2(1). <https://doi.org/10.36085/jpmb.v2i1.288>
- Perdana, W. M., & Ayuningtias, H. G. (2019). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PT Pindad (Persero). *E-Proceeding of Management*, 6(2).
- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6), 1602–1607. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i6.3035>
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian pendidikan : kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian tindakan / Prof. Dr. Sugiyono. In *Bandung: Alfabeta*,.
- Tampubolon, H. (2016). manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing. In *manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*.