

## **Analisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan**

**Harjoyo<sup>1)</sup>, Desilia Purnama Dewi<sup>2)</sup>, Edi Junaedi<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3)</sup>Universitas Pamulang

*Email korespondensi: dosen00808@unpam.ac.id; dosen00810@unpam.ac.id;  
dosen00809@unpam.ac.id*

### **ABSTRAK**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai fungsi dan strategi MSDM yang dapat mendorong produktivitas karyawan. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini mengumpulkan data dari berbagai sumber literatur dan studi kasus yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan praktik MSDM yang efektif, seperti pelatihan, pengembangan karir, dan manajemen kinerja, dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya berujung pada peningkatan produktivitas.

**Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas Karyawan, Kinerja Organisasi, Pelatihan, Manajemen Kinerja**

### **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator penting untuk menilai keberhasilan suatu organisasi. Ini tidak hanya terkait dengan jumlah *output* yang dihasilkan, tetapi juga dengan kualitas *output* yang dapat memenuhi atau bahkan melampaui harapan pemangku kepentingan. Menurut Pabalik et al., (2019), produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti teknologi dan pasar, tetapi juga dipengaruhi secara signifikan oleh manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Salah satu aspek penting dari MSDM yang berkontribusi terhadap produktivitas adalah proses rekrutmen dan seleksi. Proses ini tidak hanya bertujuan untuk mengisi posisi yang kosong, tetapi juga untuk menemukan individu yang paling sesuai dengan budaya organisasi dan nilai-nilai yang dipegang. Sebagai contoh, sebuah perusahaan teknologi yang menekankan inovasi mungkin akan mencari karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang kuat, tetapi juga kemampuan untuk berpikir kreatif dan bersikap proaktif.

Setelah tahap rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi langkah selanjutnya yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas. Pelatihan yang dirancang dengan baik dapat memberikan karyawan keterampilan baru yang relevan dengan pekerjaan mereka dan membantu mereka beradaptasi dengan perubahan yang cepat dalam industri.

Misalnya, perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran digital mungkin perlu melatih karyawan mereka dalam penggunaan alat analisis data terbaru untuk meningkatkan efektivitas promosi mereka.

Di samping itu, lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam mempengaruhi produktivitas. Ruang kerja yang nyaman, dukungan dari manajemen, serta adanya kesempatan untuk berkolaborasi dan berbagi ide dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Misalnya, perusahaan yang menerapkan konsep *open space* dalam desain kantor mereka memungkinkan karyawan untuk berinteraksi lebih mudah, berbagi ide, dan bekerja sama dalam proyek-proyek. Hal ini tidak hanya meningkatkan komunikasi tetapi juga menciptakan rasa kebersamaan yang dapat mendorong inovasi dan efisiensi.

Namun, tidak semua faktor yang mempengaruhi produktivitas bersifat positif. Stres dan tekanan kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengenali tanda-tanda kelelahan dan stres di kalangan karyawan dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengatasi masalah ini. Misalnya, perusahaan dapat menawarkan program kesejahteraan yang mencakup konseling, kegiatan relaksasi, dan fleksibilitas dalam jam kerja. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih dihargai dan didukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas mereka.

Dalam analisis yang lebih mendalam, perusahaan juga perlu mempertimbangkan bagaimana teknologi berperan dalam meningkatkan produktivitas. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, banyak organisasi kini menggunakan perangkat lunak manajemen proyek, alat kolaborasi *online*, dan sistem otomatisasi untuk meningkatkan efisiensi kerja. Misalnya, penggunaan perangkat lunak manajemen proyek seperti Trello atau Asana memungkinkan tim untuk mengatur tugas dan memantau kemajuan secara *real-time*, sehingga mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan akurasi.

Berdasarkan data dari Dewi et al. (2025), organisasi yang menerapkan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan hingga 30%. Angka ini bukan hanya sekadar statistik, tetapi merupakan cerminan nyata dari dampak positif yang dapat dihasilkan oleh strategi MSDM yang efektif.

Salah satu aspek utama dari MSDM yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan adalah proses rekrutmen. Proses ini tidak hanya melibatkan pencarian kandidat yang memenuhi syarat, tetapi juga mencakup penilaian terhadap kecocokan budaya organisasi. Misalnya, sebuah

perusahaan teknologi yang inovatif mungkin mencari individu yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang kuat, tetapi juga memiliki pola pikir kreatif dan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Dengan menggunakan metode seleksi yang tepat, seperti wawancara berbasis kompetensi dan penilaian psikologis, organisasi dapat memastikan bahwa mereka merekrut individu yang tidak hanya mampu melakukan tugas, tetapi juga berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa selaras dengan nilai-nilai organisasi cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. (Schneider, 2000)

Setelah proses rekrutmen, aspek berikutnya yang tidak kalah penting adalah pelatihan. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga dapat membangun kepercayaan diri dan motivasi mereka. Sebagai contoh, sebuah perusahaan yang menyediakan program pelatihan berkelanjutan untuk karyawannya, seperti pelatihan kepemimpinan atau pengembangan keterampilan interpersonal, akan menciptakan karyawan yang lebih siap menghadapi tantangan dan berkontribusi lebih besar terhadap tujuan organisasi. Selain itu, pelatihan yang dilakukan secara rutin dan terstruktur dapat membantu mengurangi tingkat *turnover* karyawan, karena mereka merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang dalam karir mereka (Noe, 2017). Dengan demikian, investasi dalam pelatihan tidak hanya berdampak positif pada individu, tetapi juga pada keseluruhan kinerja organisasi.

Menurut Setyanti et al.(2025), pengelolaan sumber daya manusia secara strategis memberikan dampak langsung terhadap perencanaan dan pelaksanaan strategi bisnis. Organisasi yang mengedepankan pengembangan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan karir terbukti mampu mencapai sinergi antara kinerja individu dengan tujuan korporat.

Pengembangan karir juga merupakan elemen penting dalam MSDM yang berkontribusi terhadap produktivitas karyawan. Organisasi yang memberikan jalur karir yang jelas dan kesempatan untuk kemajuan profesional cenderung memiliki karyawan yang lebih terlibat dan berkomitmen. Sebagai contoh, perusahaan yang menawarkan program mentoring atau coaching dapat membantu karyawan dalam merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan. Menurut penelitian oleh Kahn (1990), keterlibatan karyawan yang tinggi berhubungan langsung dengan kinerja yang lebih baik,

menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan karir adalah langkah strategis yang penting bagi organisasi.

Secara keseluruhan, sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi memiliki personel yang berkualifikasi, terlatih, dan termotivasi yang dapat berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Siahaan, 2025).

Namun, meskipun banyak penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara praktik MSDM yang baik dan kinerja karyawan, masih ada beberapa celah yang perlu ditangani. Salah satu celah utama adalah kurangnya pemahaman tentang bagaimana praktik MSDM dapat disesuaikan dengan konteks budaya yang berbeda. Misalnya, pendekatan MSDM yang berhasil di perusahaan multinasional di Eropa mungkin tidak sepenuhnya efektif jika diterapkan di perusahaan yang beroperasi di Asia Tenggara, di mana nilai-nilai dan norma-norma sosial dapat berbeda.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memahami dan mengembangkan strategi MSDM yang tidak hanya efektif, tetapi juga relevan dengan konteks lokal. Dalam dunia bisnis yang semakin global, organisasi harus mampu menyesuaikan praktik MSDM mereka untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik di berbagai pasar. Dengan melakukan penelitian yang mendalam tentang praktik MSDM yang efektif dalam konteks yang berbeda, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

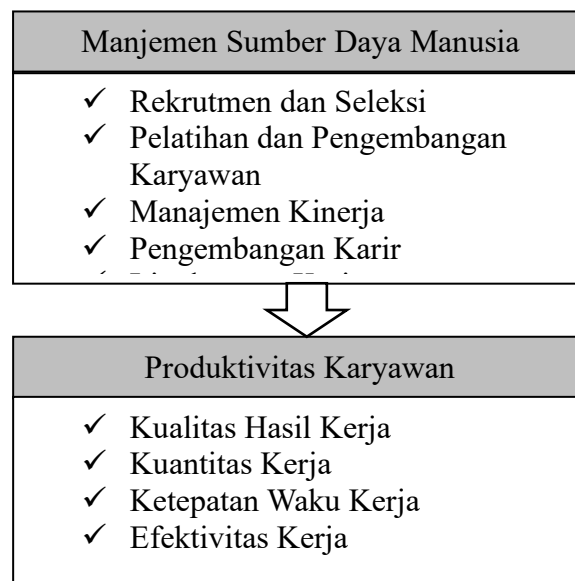
Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik MSDM yang baik memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan fokus pada aspek rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, dan pengembangan karir, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan keterlibatan karyawan. Namun, penting juga untuk menyadari bahwa setiap organisasi memiliki konteks dan tantangan unik yang memerlukan pendekatan MSDM yang disesuaikan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber literatur dan studi kasus yang relevan. Data diperoleh dari artikel jurnal, buku, dan laporan penelitian yang membahas peran MSDM dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Proses analisis dilakukan dengan cara mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data yang terkumpul, serta menghubungkannya dengan teori-teori yang ada dalam

bidang MSDM. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai praktik-praktik MSDM yang efektif.

Selain itu, wawancara dengan praktisi MSDM di beberapa perusahaan juga dilakukan untuk mendapatkan perspektif langsung mengenai tantangan dan strategi yang diterapkan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil wawancara ini kemudian dianalisis dan dibandingkan dengan data literatur untuk menghasilkan temuan yang komprehensif.



**Gambar 1.** Kerangka Berpikir Penelitian

(Sumber: Anggrayini 2024; Garini & Rahman, 2024; Robbin & Judge, 2019; Mayasari et al., 2025; Asriyanti et al., 2024; Sutrisno, 2017)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen yang tepat merupakan langkah awal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Anggrayini (2024), proses rekrutmen yang baik dapat memastikan bahwa perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi. Hal ini sangat penting, karena karyawan yang cocok dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan cenderung lebih produktif dan berkomitmen. Statistik menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem rekrutmen yang sistematis dapat mengurangi tingkat turnover karyawan hingga 25% (Zannah, M., & Zain, 2022). Ini menunjukkan betapa krusialnya proses rekrutmen yang efektif dalam menciptakan tim yang stabil dan produktif.

Dalam praktiknya, perusahaan yang berhasil dalam rekrutmen sering kali menggunakan berbagai metode, seperti wawancara berbasis kompetensi dan penilaian psikologis, untuk

menilai kemampuan dan kecocokan calon karyawan. Misalnya, PT. Surga Antumesa Abadi di Pangkalan Bun berhasil meningkatkan produktivitas karyawannya setelah menerapkan metode rekrutmen yang lebih selektif dan berbasis data (Anggrayini, 2024). Dengan menggunakan wawancara berbasis kompetensi, perusahaan ini dapat mengevaluasi tidak hanya keterampilan teknis calon karyawan, tetapi juga kemampuan interpersonal dan kepemimpinan yang sangat diperlukan dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Selain itu, penilaian psikologis juga memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kepribadian dan motivasi calon karyawan. Hal ini penting karena karyawan dengan kepribadian yang sesuai dengan budaya organisasi cenderung lebih mampu beradaptasi dan berkontribusi secara maksimal. Misalnya, dalam sebuah studi oleh (Tohari, 2023), ditemukan bahwa perusahaan yang menerapkan penilaian psikologis dalam proses rekrutmen mengalami peningkatan kepuasan karyawan dan loyalitas yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Transisi dari proses rekrutmen ke tahap orientasi juga sangat penting. Setelah karyawan baru diterima, perusahaan perlu memastikan bahwa mereka mendapatkan orientasi yang memadai untuk memahami budaya dan nilai-nilai organisasi. Orientasi yang baik dapat membantu karyawan baru merasa lebih nyaman dan terintegrasi dengan tim, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas sejak hari pertama mereka bekerja. Menurut analisis oleh Sari & Rahman (2022), perusahaan yang memiliki program orientasi yang terstruktur melaporkan peningkatan produktivitas karyawan hingga 30% dalam enam bulan pertama kerja.

Setelah proses rekrutmen dan orientasi, perusahaan harus terus mendukung pengembangan keterampilan karyawan melalui pelatihan yang relevan. Pelatihan yang tepat tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga membantu karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih. Sebuah penelitian oleh Prabowo (2023), menunjukkan bahwa perusahaan yang secara aktif berinvestasi dalam pelatihan karyawan mengalami peningkatan produktivitas sebesar 15% dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memberikan perhatian yang sama terhadap pengembangan karyawan.

### **Pelatihan dan Pengembangan Karyawan**

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berdampak langsung pada produktivitas dan

kinerja organisasi. Garini & Rahman (2024), menyatakan bahwa investasi dalam pelatihan tidak hanya sekadar meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan responsif terhadap perubahan. Dengan semakin cepatnya perkembangan teknologi dan dinamika pasar, kebutuhan akan keterampilan baru menjadi semakin mendesak.

Data menunjukkan bahwa perusahaan yang rutin melakukan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas karyawan hingga 20% dalam jangka waktu satu tahun, seperti yang diungkapkan oleh Putri et al. (2022). Angka ini bukan hanya statistik belaka, melainkan cerminan nyata dari bagaimana investasi dalam pengembangan karyawan dapat menghasilkan hasil yang menguntungkan bagi perusahaan. Misalnya, sebuah perusahaan teknologi terkemuka yang mengimplementasikan program pelatihan berkelanjutan untuk tim pengembang perangkat lunak mereka melaporkan peningkatan efisiensi kerja dan pengurangan waktu penyelesaian proyek hingga 30%.

Sebagai contoh konkret, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar menerapkan program pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan digital karyawan. Program ini mencakup pelatihan tentang penggunaan perangkat lunak terbaru, manajemen proyek digital, serta strategi komunikasi yang efektif. Hasilnya, kinerja pegawai dalam proyek-proyek digitalisasi meningkat signifikan, dan kepuasan kerja karyawan juga mengalami peningkatan yang mencolok. Karyawan yang merasa lebih terampil dan percaya diri dalam pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Lebih jauh lagi, pentingnya pelatihan dan pengembangan tidak hanya terbatas pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan *soft skills*. Keterampilan interpersonal, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan, sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Misalnya, sebuah studi oleh Goleman (1998) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi dapat berkontribusi pada kesuksesan individu dalam organisasi.

Transisi dari pelatihan teknis ke pengembangan *soft skills* juga menunjukkan betapa pentingnya pendekatan holistik dalam pelatihan karyawan. Perusahaan yang mengabaikan salah satu aspek ini berisiko kehilangan potensi maksimal dari karyawan mereka. Dengan mengintegrasikan pelatihan teknis dan *soft skills*, organisasi dapat menciptakan karyawan yang tidak hanya mahir dalam pekerjaan mereka, tetapi juga mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan serta berkontribusi pada budaya organisasi yang positif.



Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, perusahaan perlu merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan dan tujuan organisasi. Penilaian kebutuhan pelatihan yang mendalam harus dilakukan sebelum program pelatihan dilaksanakan. Ini termasuk mengidentifikasi keterampilan yang perlu ditingkatkan, menetapkan tujuan pelatihan yang jelas, serta memilih metode pengajaran yang tepat. Misalnya, pelatihan berbasis proyek atau pembelajaran berbasis pengalaman sering kali lebih efektif daripada metode pengajaran tradisional yang bersifat teoritis. Dengan cara ini, karyawan dapat menerapkan langsung apa yang mereka pelajari dalam konteks pekerjaan sehari-hari mereka.

Di samping itu, evaluasi pasca-pelatihan juga sangat penting untuk mengukur efektivitas program pelatihan. Melalui umpan balik dari peserta pelatihan dan pengukuran kinerja setelah pelatihan, perusahaan dapat mengetahui apakah tujuan pelatihan telah tercapai dan apakah ada area yang perlu diperbaiki di masa mendatang.

Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih memuaskan. Dalam era yang terus berubah ini, perusahaan yang mengabaikan pentingnya pelatihan berisiko tertinggal. Seperti yang disampaikan oleh Garini Rahman (2024)), investasi dalam pelatihan adalah langkah strategis menuju keberhasilan jangka panjang yang tidak dapat diabaikan.

### **Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja adalah proses yang sangat krusial dalam dunia organisasi modern, yang bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan tidak hanya memahami tujuan yang telah ditetapkan, tetapi juga berusaha mencapainya dengan cara yang efektif dan efisien. Menurut Putri et al. (2022), sistem manajemen kinerja yang efektif dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi karyawan yang berkinerja tinggi, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan individu.

Sistem manajemen kinerja yang transparan dan adil memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Asnawi (2016) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem semacam ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan hingga 15%. Angka tersebut bukan hanya sekadar statistik, ini mencerminkan betapa pentingnya kejelasan dalam tujuan dan pengukuran kinerja. Ketika karyawan tahu bahwa



kinerja mereka akan dinilai secara objektif dan adil, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Salah satu contoh nyata yang dapat kita lihat adalah BPJS Ketenagakerjaan, yang menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi. Dalam sistem ini, karyawan dinilai tidak hanya berdasarkan hasil akhir, tetapi juga berdasarkan kemampuan dan keterampilan yang mereka tunjukkan dalam proses mencapai tujuan. Dengan pendekatan ini, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi, seorang karyawan yang berhasil menyelesaikan proyek tepat waktu tetapi juga menunjukkan kemampuan kepemimpinan yang baik akan mendapatkan pengakuan yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang hanya fokus pada hasil tanpa memperhatikan aspek kolaborasi. Hasilnya, kinerja organisasi secara keseluruhan juga meningkat, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif.

Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, penting bagi manajemen untuk secara aktif terlibat dalam proses ini. Komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan adalah kunci dalam menciptakan sistem manajemen kinerja yang efektif. Karyawan perlu merasa bahwa suara mereka didengar dan bahwa mereka memiliki kesempatan untuk memberikan masukan tentang proses penilaian kinerja. Dengan cara ini, mereka akan merasa lebih terlibat dan memiliki rasa kepemilikan terhadap tujuan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang memfasilitasi dialog terbuka antara manajemen dan karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Robbins & Judge, 2019).

Selain itu, penting untuk mengintegrasikan pelatihan dan pengembangan dalam sistem manajemen kinerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang, mereka akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Misalnya, perusahaan dapat menawarkan pelatihan berkala untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Dengan cara ini, manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada evaluasi hasil, tetapi juga pada pengembangan individu yang berkelanjutan. Menurut (Garavan et al., 2019), investasi dalam pelatihan karyawan dapat menghasilkan peningkatan produktivitas dan loyalitas yang signifikan.

Manajemen kinerja adalah proses yang kompleks namun sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Dengan menerapkan sistem yang transparan dan adil, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan budaya yang mendukung, organisasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperti yang diungkapkan

oleh Putri et al. (2022) dan Asnawi (2016), investasi dalam manajemen kinerja yang efektif tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga organisasi secara keseluruhan.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dapat secara signifikan mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Mayasari et al. (2025), ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dalam karir mereka, mereka cenderung menunjukkan tingkat komitmen dan produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini bukan sekadar asumsi, tetapi didukung oleh data yang menunjukkan bahwa organisasi yang menawarkan program pengembangan karir dapat meningkatkan retensi karyawan hingga 30% (Lathifaturahmah et al., 2023). Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengimplementasikan strategi pengembangan karir yang efektif.

Salah satu aspek utama dari pengembangan karir adalah penyediaan pelatihan yang relevan. Pelatihan ini tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan lunak yang semakin penting di era digital saat ini. Misalnya, keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu merupakan beberapa contoh keterampilan lunak yang dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam bekerja. Dalam konteks ini, perusahaan seperti Unilever dan Telkom Indonesia telah berhasil menerapkan program pengembangan karir yang terstruktur dengan baik. Program-program ini memberikan pelatihan yang komprehensif, sehingga karyawan tidak hanya siap menghadapi tantangan pekerjaan saat ini, tetapi juga dapat berkembang untuk menghadapi tantangan di masa depan.

Peluang untuk naik jabatan juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi pengembangan karir. Ketika karyawan melihat bahwa ada jalur yang jelas untuk maju dalam organisasi, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Di Unilever, misalnya, perusahaan ini tidak hanya menawarkan program pelatihan, tetapi juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam proyek-proyek strategis yang dapat meningkatkan profil mereka di dalam perusahaan. Hal ini menciptakan iklim kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dengan memberikan kesempatan untuk naik jabatan, perusahaan juga dapat mengurangi tingkat *turnover*, yang sering kali disebabkan oleh kurangnya peluang pengembangan.

Pengembangan karir tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan itu sendiri. Ketika karyawan merasa puas dan termotivasi, mereka cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih besar terhadap tujuan organisasi. Sebuah studi yang dilakukan oleh Harter et al.(2020), menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas hingga 21%. Ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan karir bukan hanya sekadar biaya, tetapi merupakan strategi yang cerdas untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengembangan karir merupakan elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dengan menyediakan pelatihan yang relevan, bimbingan yang efektif, dan peluang untuk naik jabatan, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga meningkatkan retensi dan produktivitas secara keseluruhan. Seperti yang diungkapkan oleh Lathifatrurahmah et al. (2023), investasi dalam pengembangan karir adalah langkah strategis yang tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga perusahaan itu sendiri.

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja bukan hanya sekadar tempat di mana karyawan menjalani rutinitas harian mereka, tetapi juga merupakan faktor krusial yang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Asriyanti et al. (2024), menjelaskan bahwa terdapat beberapa elemen penting yang membentuk lingkungan kerja yang sehat, antara lain budaya organisasi, hubungan antar karyawan, dan fasilitas kerja. Setiap elemen ini memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi serta kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah fondasi dari lingkungan kerja yang positif. Budaya ini mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan praktik yang dianut oleh perusahaan. Dalam budaya organisasi yang kuat, karyawan merasa memiliki tujuan yang jelas dan merasa terhubung dengan visi perusahaan. Misalnya, perusahaan yang menerapkan prinsip transparansi dan komunikasi terbuka akan menciptakan suasana di mana karyawan merasa aman untuk berbagi ide dan pendapat. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki, tetapi juga mendorong inovasi. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan produktivitas karyawan hingga 18% (Lestari et al, 2025).

Selanjutnya, hubungan antar karyawan juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika karyawan memiliki hubungan yang baik

dengan rekan kerja, mereka cenderung lebih bahagia dan lebih produktif. Misalnya, kegiatan *team building* yang diadakan secara rutin dapat mempererat hubungan antar karyawan dan menciptakan rasa kebersamaan. Karyawan yang merasa nyaman satu sama lain lebih mungkin untuk bekerja sama dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Perusahaan seperti Google dikenal dengan pendekatan kolaboratifnya, di mana karyawan didorong untuk berinteraksi dan berkolaborasi dalam proyek-proyek lintas departemen.

Fasilitas kerja juga merupakan aspek yang tidak boleh diabaikan. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, akses internet yang cepat, serta area istirahat yang menyenangkan, dapat berkontribusi pada kenyamanan dan produktivitas karyawan. Misalnya, perusahaan yang menyediakan ruang kerja terbuka dengan banyak cahaya alami dan tanaman hijau dapat menciptakan suasana yang menyegarkan dan meningkatkan konsentrasi. Selain itu, fasilitas seperti *gym* atau ruang relaksasi dapat membantu karyawan mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

Contoh nyata dari perusahaan yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif adalah Sheraton Bali Kuta Resort. Perusahaan ini menerapkan prinsip-prinsip keberagaman dan inklusi dalam budaya kerja mereka. Karyawan di Sheraton merasa dihargai dan didengar, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Dalam survei internal, banyak karyawan melaporkan bahwa mereka merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik ketika mereka merasa diakui dan dihargai. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai, seperti area rekreasi dan ruang pertemuan yang nyaman, juga berkontribusi pada kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Dengan memperhatikan budaya organisasi, hubungan antar karyawan, dan fasilitas kerja, perusahaan dapat menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan dan inovasi. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian dan contoh perusahaan sukses, investasi dalam lingkungan kerja yang positif bukan hanya menguntungkan bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif harus menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan yang ingin mencapai kesuksesan jangka panjang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan

produktivitas dan kinerja organisasi. Setiap komponen MSDM mulai dari rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, manajemen kinerja, pengembangan karir, hingga penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, saling berkaitan dan memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi.

Rekrutmen dan seleksi yang sistematis dan berbasis kompetensi terbukti mampu menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi, sehingga menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan produktivitas. Selanjutnya, pelatihan dan pengembangan karyawan, baik yang bersifat teknis maupun pengembangan soft skills, berperan penting dalam meningkatkan kemampuan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Manajemen kinerja yang transparan, adil, dan didukung oleh komunikasi serta umpan balik yang konstruktif mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan selaras dengan tujuan organisasi. Selain itu, pengembangan karir yang terstruktur melalui pelatihan, bimbingan, dan peluang promosi terbukti meningkatkan komitmen, retensi, dan keterlibatan karyawan. Faktor lingkungan kerja yang positif, meliputi budaya organisasi, hubungan antar karyawan, dan fasilitas kerja juga menjadi penunjang utama terciptanya suasana kerja yang produktif dan harmonis.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan sangat ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola MSDM secara terintegrasi, berkelanjutan, dan berorientasi pada pengembangan manusia sebagai aset utama organisasi.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Perusahaan/Organisasi**

Perusahaan disarankan untuk menerapkan sistem MSDM yang terintegrasi, dimulai dari rekrutmen berbasis kompetensi hingga pengembangan karir yang berkelanjutan. Selain itu, perusahaan perlu secara konsisten mengevaluasi efektivitas pelatihan, sistem manajemen kinerja, serta kondisi lingkungan kerja agar tetap relevan dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan organisasi.

### **2. Bagi Manajemen dan Pimpinan**

Pimpinan organisasi diharapkan dapat membangun komunikasi yang terbuka, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan budaya kerja yang adil dan inklusif. Keterlibatan aktif manajemen dalam pengembangan karyawan akan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja individu maupun tim.

### 3. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan berbagai program pelatihan dan pengembangan karir yang disediakan organisasi secara optimal, serta berperan aktif dalam proses manajemen kinerja melalui komunikasi dan umpan balik yang konstruktif.

### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji MSDM dengan pendekatan kuantitatif atau metode campuran (*mixed methods*) guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian dapat difokuskan pada sektor atau organisasi tertentu agar diperoleh gambaran yang lebih spesifik dan mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al., N. M. et. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Pengukuran kinerja, retensi talenta, dan diversitas*. Widina Media Utama.
- Anggrayini, N. (2024). Analisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT . Surga Antumesa Abadi Pangkalan Bun. *Magenta*, 13(1), 29–36.
- Asnawi, M. (2016). Peranan srategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Warta*, 7(49), 1–14.
- Dewi, C. A. M., Fitriisia, D., & Kusumasari, N. M. I. (2025). Studi literatur: Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 6708–6713. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i4.9236>.
- Garavan, T., McCarthy, A., Sheehan, M., Lai, Y., Saunders, M. N. K., Clarke, N., Carbery, R., & Shanahan, V. (2019). Measuring the organizational impact of training: The need for greater methodological rigor. *Human Resource Development Quarterly*, 30(3), 291–309. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21345>.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Agrawal, S., Blue, A., Plowman, S. K., Josh, P., & Asplund, J. (2020). *The relationship between engagement at work and organizational outcomes: 2020 Q12® meta-analysis: 10th edition*. Gallup, Inc. <https://www.gallup.com/workplace/321725/gallup-q12-meta-analysis-report.asp>.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Lathifaturahmah el al. (2023). *Manajemen Sumber daya manusia*. Cv Hasta Utama.

- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and development*. McGraw-Hill.
- Pabalik, D., Suaib, H., Helmi, N., & Purwanti, N. (2019). Peranan Manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan produktivitas kerja. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 99–109. <https://doi.org/10.33506/jn.v5i1.903>.
- Prabowo, A. (2023). Pengaruh investasi pelatihan karyawan terhadap produktivitas organisasi: Studi perbandingan perusahaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(3), 215–229.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan praktek manajemen sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>.
- Putri Garini, D., & Zaki Rahman, M. (2024). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan Kewirausahaan*, 15(01). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01.4440>.
- Rina Puji Lestari, Johan Efendi, A. S. (2025). Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 3670–3677. <https://doi.org/10.59841/glory.v3i3.2956>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th)*. Pearson Education.
- Sari, A., & Rahman, B. (2022). Pengaruh program orientasi terstruktur terhadap produktivitas karyawan: Studi empiris enam bulan pertama kerja. *Jurnal Manajemen & Sumber Daya Manusia*, 10(2), 123–130.
- Schneider, B. (2000). The psychological life of organizations. *Handbook of Organizational Culture & Climate*, xvii–xxi.
- Setyanti, A. M., Prestianawati, S. A., & Fawwaz, M. (2025). From isolation to inclusion: does digital adoption enhance educational access in Indonesia's 3T areas?. *Salus Cultura: Jurnal Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan*, 5(1), 14–26. <https://doi.org/10.55480/saluscultura.v5i1.368>.
- Siahaan, J., Noviandri, Y., & Darmawan, E. (2025). *Revolusi sumber daya manusia: Meningkatkan kualitas manusia untuk keberlanjutan perusahaan*. Alungcipta.
- Siska Asriyanti, Ayu Arum Febrianti, Fitri Nur Wulansari, Syahrul Mubarak, & M. Isa Anshori. (2024). Peran Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. *Jurnal Pengabdian Dian Mandala*, 2(1), 10–23. <https://doi.org/10.62200/jpdm.v2i1.119>.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tohari, D. R. (2023). Peran penilaian psikologis dalam proses rekrutmen untuk meningkatkan efektivitas seleksi karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 105–115.
- Zannah, M., & Zain, J. (2022). Analisis peranan bagian sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Medan Kota. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(3), 14–26.