



## TEKNIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF DI ERA BISNIS MODERN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

I Gusti Ayu Wirati Adriati<sup>1</sup>, Luh Putu Sariyani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Nasional

Email: [wiratiadriati@undiknas.ac.id](mailto:wiratiadriati@undiknas.ac.id)

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Kata Kunci:</b> Karyawan, Manajemen, Strategi Sumber Daya</p> <p><b>Keywords:</b> Employees, Management, Resource Strategy</p> <p><b>How to cite:</b> Adriati, I Gusti Ayu Wirati., Sariyani, Luh Putu. (2024). Teknik Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif di Era Bisnis Modern Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. JMM UNRAM, 13(2), 118-127</p> <p><b>DOI:</b> 10.29303/jmm.v13i2.813</p> <p>Dikumpulkan : 16 April 2024 Direvisi : 29 Mei 2024 Dipublikasi : 3 Juni 2024</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menyelidiki taktik manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efisien dalam kerangka dinamis lingkungan perusahaan di seluruh dunia. Penelitian ini menggunakan metodologi studi kasus dan teknik kualitatif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan di organisasi tertentu, dengan sampel yang terdiri dari individu-individu dengan berbagai tingkat pengalaman dalam manajemen SDM. Telaah dokumen, observasi langsung, dan wawancara mendalam merupakan contoh instrumen penelitian. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perekrutan dan seleksi yang menyeluruh memberikan dasar yang kuat bagi produktivitas jangka panjang, dan pelatihan serta pengembangan yang berkelanjutan meningkatkan kemampuan pekerja untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi kerja. Lingkungan kerja yang transparan dan produktif dihasilkan oleh komunikasi yang efektif, dan budaya kerja yang menekankan pertumbuhan dan kesuksesan yang lebih tinggi serta meningkatkan kinerja karyawan diciptakan dengan memberikan umpan balik yang konstruktif. Peningkatan produktivitas, keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, motivasi, keterlibatan, pengembangan karir, dan manajemen kinerja yang efisien semuanya dipengaruhi oleh metode manajemen SDM terhadap kinerja karyawan. Melalui identifikasi variabel-variabel penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dan pengembangan strategi yang sesuai, penelitian ini menawarkan arahan dan saran bagi bisnis untuk menavigasi seluk-beluk lingkungan bisnis kontemporer dan mencapai kesuksesan yang berkelanjutan.</p> <p>The objective of this study is to enhance employee performance by investigating efficient human resource management (HR) tactics within the dynamic framework of the worldwide corporate environment. This study employs a case study methodology and qualitative techniques. The population of the research includes all</p>

	<p><i>employees in the specific organization, with a sample consisting of individuals with varying levels of experience in HR management. Document review, direct observation, and in-depth interviews are examples of research instruments. The findings of the study demonstrate that thorough hiring and selection provide a strong basis for long-term productivity, and ongoing training and development improves workers' ability to adjust to changing work conditions. A transparent and productive work environment is produced by effective communication, and a work culture that emphasizes growth and higher success and improves employee performance is created by providing constructive feedback. Increased productivity, a healthy work-life balance, motivation, engagement, career development, and efficient performance management are all impacted by HR management methods on employee performance. Through the identification of critical variables influencing employee performance and the development of corresponding strategies, this research offers businesses direction and suggestions for navigating the intricacies of the contemporary business environment and achieving sustained success</i></p>
	<p><b>Copyright © 2024 I Gusti Ayu Wirati Adriati, Luh putu Sariyani. All rights reserved.</b></p>

## 1. PENDAHULUAN

Di era bisnis modern saat ini, persaingan yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk lebih fokus pada efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) guna meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tidak terlepas dari perubahan dinamika pasar, teknologi, dan tuntutan konsumen yang semakin kompleks. Dalam konteks ini, penting bagi perusahaan untuk mengadopsi teknik manajemen SDM yang sesuai dengan karakteristik zaman yang berubah dengan cepat ini (Aftab, Abid, Sarwar, & Veneziani, 2022).

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara kerja dan interaksi antara perusahaan dengan pegawainya. Era digital menuntut perusahaan untuk lebih efisien dalam mengelola sumber daya manusia mereka. Teknik manajemen SDM yang efektif harus mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas, memfasilitasi komunikasi yang lebih baik, serta memberikan akses informasi yang relevan kepada pegawai.

Selain itu, diversifikasi tenaga kerja juga menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen SDM di era bisnis modern. Perusahaan harus mampu mengelola perbedaan individu, budaya, dan latar belakang yang ada di lingkungan kerja mereka (Aftab et al., 2022). Oleh karena itu, teknik manajemen SDM yang efektif harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memperkuat kolaborasi antar pegawai.

Organisasi saat ini menghadapi masalah serius sebagai akibat dari meningkatnya persaingan dan lingkungan bisnis yang dinamis. Menurut (Abdullah, 2017), Mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif sangat penting untuk mengatasi hambatan tersebut. Pendekatan manajemen SDM yang sukses tidak hanya mencakup pencarian dan perekrutan kandidat yang luar biasa, namun juga membina dan mempertahankan talenta tersebut. Dunia usaha tidak hanya harus berkonsentrasi dalam menarik dan mempertahankan talenta, namun juga memahami apa yang mendorong karyawan seiring dengan perubahan paradigma bisnis. Motivasi karyawan meningkatkan efektivitas

organisasi secara keseluruhan. Rahasia kesuksesan adalah memenuhi harapan karyawan tentang kemajuan karier, keseimbangan kehidupan kerja, dan membina lingkungan kerja yang sehat (Nicolás-Agustín, Jiménez-Jiménez, & Maeso-Fernandez, 2022). Oleh karena itu, manajemen SDM perlu proaktif dalam mengembangkan rencana yang dapat memenuhi tuntutan dan harapan karyawan.

Perubahan dalam preferensi dan nilai-nilai generasi kerja baru, seperti generasi milenial dan Z, juga menuntut pendekatan yang berbeda dalam manajemen SDM. Perusahaan harus memahami kebutuhan dan harapan generasi baru ini untuk dapat memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, teknik manajemen SDM yang efektif di era bisnis modern harus mampu mengakomodasi kebutuhan dan aspirasi dari berbagai generasi pegawai.

Studi ini menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berhasil meningkatkan kinerja karyawan sangat penting. Menurut penelitian ini, merancang strategi yang efektif bergantung pada mengidentifikasi komponen penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Organisasi dapat meningkatkan daya saing mereka dengan memahami dengan baik apa yang memotivasi dan mempengaruhi produktivitas karyawan. Organisasi sulit untuk beradaptasi dengan dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah. Dalam menghadapi persaingan dan kompleksitas di pasar saat ini, memahami strategi SDM yang efektif dapat menjadi panduan berharga bagi perusahaan. Untuk memperoleh keunggulan kompetitif jangka panjang, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kemajuan dengan menentukan komponen yang berkontribusi pada kinerja karyawan.

Strategi SDM yang berfokus pada peningkatan kinerja sangat penting untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan jangka panjang organisasi. Memahami bagaimana membuat strategi bisnis yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan lingkungan dapat memberikan keunggulan yang berkelanjutan adalah penting. Dengan demikian, temuan penelitian ini dapat berfungsi sebagai dasar bagi transformasi SDM yang berhasil di berbagai organisasi. Sejalan dengan hasil penelitian, gagasan tentang daya saing organisasi dan keberhasilan jangka panjang menjadi perhatian utama (Khaeruman & Hartoko, 2021). Bisnis dapat membangun fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan berkelanjutan dengan merancang dan menerapkan strategi SDM yang mempertimbangkan dinamika internal dan eksternal. Ide-ide yang berasal dari identifikasi faktor-faktor kunci ini menjadi penting dalam memberikan arahan bagi manajemen dan profesional SDM untuk mengoptimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.

Dua rumusan masalah utama diidentifikasi dalam penelitian ini dan dijadikan sebagai subyek utama penyelidikan atas tantangan-tantangan yang telah digariskan. Pertama, bagaimana strategi manajemen SDM dapat membantu karyawan bekerja lebih baik? Beberapa pendekatan manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja akan dikaji dalam penelitian ini. Fokus penelitian ini adalah taktik MSDM, yang menawarkan pemeriksaan komprehensif tentang bagaimana bisnis dapat meningkatkan produktivitas dan kontribusi karyawan. Kedua, apa dampak strategi manajemen SDM terhadap pekerja? Tantangan ini akan memungkinkan penelitian untuk menguji dampak metode MSDM terhadap angkatan kerja secara keseluruhan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Karyawan

Subri mengartikan pekerja sebagai setiap orang yang berada dalam usia kerja, yaitu seseorang yang berusia antara 15 dan 64 tahun. Seluruh penduduk suatu negara yang terlibat dalam produksi barang dan jasa juga termasuk dalam definisi ini. Penting untuk digarisbawahi bahwa keinginan mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan ini dan permintaan akan tenaga kerja menentukan apakah mereka akan berpartisipasi. Sementara itu, Hasibuan menawarkan perspektif yang lebih komprehensif, dengan mengkarakterisasi pekerja sebagai orang yang menawarkan jasa, termasuk kerja intelektual dan fisik. Atas jasa yang mereka berikan, mereka dibayar sesuai dengan insentif atau kompensasi yang telah ditetapkan (Hidayat, 2021). Menurut kedua sumber tersebut, pekerja adalah seseorang yang berada dalam usia kerja, ikut serta dalam produksi, dan memberikan jasa dengan imbalan tunjangan atau imbalan.

### 2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi sangatlah penting, terutama mengingat status karyawan sebagai aset berharga yang memerlukan perhatian khusus. Aktivitas yang terlibat dalam perencanaan dan manajemen staf menjadi lebih rumit seiring dengan pertumbuhan bisnis. Oleh karena itu, diperlukan manajemen SDM yang dapat mengawasi dan mengelola berbagai permasalahan terkait personel. Ilmu manajemen sumber daya manusia mengkaji cara terbaik memanfaatkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang produktif dan sukses (Setiawan, 2022). Sudut pandang serupa ditawarkan oleh Mathis dan Jackson, yang menggambarkan HRM sebagai disiplin ilmiah dan kreatif yang mencoba mengelola peran dan hubungan karyawan sehingga pekerja dapat berfungsi secara efektif dan efisien, memaksimalkan kemampuan manusia untuk memenuhi tujuan organisasi (Susanto, Riwukore, Afrianti, & Habaora, 2021). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu sekaligus seni, dan berfungsi sebagai penyeimbang kompleksitas pengorganisasian, pengelolaan, dan maksimalisasi sumber daya manusia dalam dinamika bisnis yang selalu berubah. Sejumlah tindakan, termasuk perencanaan, pemindahan, dan pengendalian, terlibat dalam proses ini, yang kesemuanya bekerja sama untuk memaksimalkan kemampuan fisik dan mental karyawan. Dalam situasi ini, tujuan utamanya adalah menjamin seluruh potensi sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan semaksimal mungkin guna mencapai sasaran dan tujuan perusahaan (Aprinawati, Putri, Abdullah, Alfandi, & Elma, 2024).

### 2.3. Kinerja Karyawan

Dalam konteks organisasi, kinerja adalah hasil total yang dicapai seseorang selama jangka waktu tertentu ketika melakukan pekerjaannya. Hal ini mencakup pemenuhan tujuan kerja, target, atau persyaratan kinerja yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Kinerja karyawan digunakan lebih dari sekedar menetapkan kompensasi atau menentukan promosi dalam organisasi. Selain itu, penting untuk menginspirasi anggota staf dan menciptakan strategi untuk mengatasi potensi penyimpangan kinerja (Khaeruman & Hartoko, 2021). Tujuan dari tinjauan kinerja karyawan adalah untuk memberikan kesempatan kepada pekerja untuk merencanakan karirnya sesuai dengan kekuatan dan kelemahannya. Perusahaan dapat mengambil keputusan mengenai gaji, promosi, dan penilaian menyeluruh terhadap perilaku karyawan dengan cara ini (Diniarsa & Batu, 2023).

Selain berfungsi sebagai alat evaluasi, tinjauan kinerja juga berfungsi sebagai landasan untuk kemajuan profesional dan manajemen sumber daya manusia yang efisien.

Selain itu, tinjauan kinerja memainkan fungsi penting dalam memberikan landasan yang tidak memihak kepada manajer puncak dalam memutuskan kompensasi yang sepadan dengan kontribusi yang diberikan setiap pusat pertanggungjawaban kepada organisasi secara keseluruhan. Metode ini dimaksudkan untuk menciptakan insentif dan motivasi untuk membantu setiap sektor beroperasi lebih produktif dan sukses (Laoli & Ndraha, 2022). Bisnis dapat menumbuhkan lingkungan di mana karyawan saling menghargai kerja keras dan pencapaian satu sama lain dengan menawarkan penghargaan yang sebanding dengan kontribusi kinerja mereka. Hal ini meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan secara keseluruhan selain meningkatkan tingkat motivasi staf.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memadukan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman menyeluruh tentang strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berfungsi untuk meningkatkan produktivitas pekerja di organisasi tertentu.

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dengan cara yang bersifat kualitatif. Pemilihan teknik studi kasus didasarkan pada kemampuannya untuk memberikan analisis yang lebih menyeluruh mengenai strategi SDM dalam lingkungan organisasi tertentu (Sugiyono, 2019). Pendekatan ini menawarkan kesempatan untuk memahami konteks dan kerumitan penerapan strategi SDM di dalam perusahaan untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam dan kontekstual.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

Populasi fokus penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan di dalam organisasi. Karyawan dengan keahlian dan keterampilan yang sesuai dalam banyak elemen manajemen sumber daya manusia dipertimbangkan ketika memilih sampel (Akbar, Weriana, Siroj, & Afgani, 2023). Akibatnya, sampel yang dipilih diharapkan akan menawarkan wawasan komprehensif mengenai teknik MSDM yang efisien untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam lingkungan organisasi ini.

#### **3.3. Metode Pengumpulan Data**

Berbagai alat, termasuk wawancara mendalam dengan manajer SDM, supervisor, dan karyawan, digunakan untuk mengumpulkan data. Pengamatan langsung terhadap prosedur pengelolaan SDM di tempat kerja juga membantu dalam memberikan pemahaman yang mendetail. Meninjau dokumen, seperti peraturan SDM, tinjauan kinerja, dan dokumen SDM lainnya, juga menghasilkan data; mereka adalah sumber informasi penting untuk analisis mendalam.

#### **3.4. Metode Analisis Data**

Memilih sampel yang sesuai dan mengidentifikasi personel terkait adalah langkah pertama dalam proses analisis data. Wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen digunakan untuk mengumpulkan data. Informasi tersebut kemudian dianalisis untuk menemukan tema-tema utama, diorganisasikan ke dalam kelompok-kelompok

terkait, dan diinterpretasikan untuk membuat rencana MSDM yang berhasil dan meningkatkan produktivitas pekerja.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Meningkatkan Kinerja Menggunakan Pendekatan Manajemen SDM

Meningkatkan kinerja karyawan dapat sangat terbantu dengan rencana pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efisien. Berikut ini adalah taktik yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas pekerja:

###### 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, Hardiyana, Satria, & Nurhadian, 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 (Malika & 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, arena mereka merasa diberdayakan dan dihargai. Dengan demikian, keterlibatan aktif dalam komunikasi organisasi dapat memberikan kontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Serang, 2018).

#### 4.2. Teknik manajemen SDM untuk mampu bersaing ditengah perkembangan industry global

Strategi manajemen SDM yang efisien sangat penting untuk berhasil di era globalisasi. Dunia usaha harus fokus pada pengembangan keterampilan digital dan literasi teknologi bagi karyawannya, serta membina kolaborasi antara manusia dan teknologi (Nicolás-Agustín et al., 2022). Selain itu, dunia usaha harus mengambil inisiatif untuk mempersiapkan kebutuhan tenaga kerja mereka di masa depan, termasuk perekrutan dan seleksi berbasis teknologi, pelatihan digital untuk anggota staf, dan manajemen kinerja adaptif. Perusahaan dapat menjamin tenaga kerjanya mampu dan siap menghadapi peluang dan tantangan revolusi digital dengan menerapkan teknik manajemen SDM yang sesuai dengan era global (Alwy, 2022). Perusahaan perlu memiliki strategi pengelolaan SDM yang kuat agar dapat bersaing dalam perekonomian global. Hal ini melibatkan pemberian pelatihan kepada anggota staf untuk meningkatkan kompetensi digital mereka di berbagai bidang seperti kecerdasan buatan dan analisis data. Meningkatkan keterlibatan dan kolaborasi karyawan memerlukan pengembangan lingkungan kepemimpinan yang inklusif, pemanfaatan alat digital untuk berkolaborasi, dan penciptaan budaya kerja yang mendorong hal tersebut. Penting juga untuk memikirkan fleksibilitas kerja dan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, SDM dapat dikelola secara lebih efektif dengan penggunaan teknologi HRM, seperti sistem manajemen talenta dan analisis SDM. Menerapkan rencana ini ke dalam praktik akan membantu bisnis dengan cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan di tempat kerja (Tiara, Lestari, Kholifah, Zulfi, & Anshori, 2023). Di era digital, strategi manajemen memerlukan penggunaan data dan teknologi digital untuk meningkatkan produktivitas, menyederhanakan operasi, dan mendapatkan keunggulan kompetitif. Untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, memasukkan teknologi ke dalam strategi bisnis, dan menggunakan data untuk menginformasikan keputusan, manajer harus menggunakan cara-cara yang kreatif dan fleksibel. Manajer juga harus menyadari bagaimana dinamika kerja berubah, termasuk kerja jarak jauh, kolaborasi virtual, dan penjadwalan yang fleksibel, serta memastikan anggota staf memiliki kompetensi digital yang diperlukan untuk berfungsi di dunia digital yang terus berubah (Wahyudi et al., 2023).

Taktik yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai dampak yang besar terhadap tenaga kerja suatu organisasi (Saleha, Siregar, Naufal, &

Zainarti, 2023). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pekerja adalah sebagai berikut:

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.

## 5. KESIMPULAN

Dalam menghadapi dinamika bisnis yang cepat dan kompleks, teknik manajemen SDM yang efektif menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang adaptif dan inovatif dalam mengelola SDM mereka, dengan memanfaatkan teknologi, menciptakan lingkungan kerja inklusif, dan memahami kebutuhan berbagai generasi pegawai. Dengan demikian, perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif melalui peningkatan kinerja pegawai yang berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51). <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/wdw.v0i51.243>
- Aftab, J., Abid, N., Sarwar, H., & Veneziani, M. (2022). Environmental ethics, green innovation, and sustainable performance: Exploring the role of environmental leadership and environmental strategy. *Journal of Cleaner Production*, 378, 134639. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134639>
- Akbar, R., Weriana, W., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Experimental research dalam metodologi pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(2), 465–474. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7579001>
- Alwy, M. A. (2022). Manajemen sumber daya manusia di era digital melalui lensa manajer sumber daya manusia generasi berikutnya. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Aprinawati, A., Putri, S. A., Abdullah, F., Alfandi, R., & Elma, P. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(1), 238–247. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.515>
- Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R. D. O., & Nurhadian, A. F. (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), 158–163. <https://doi.org/https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.48>
- Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439–1456. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.2852>
- Hidayat, R. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Khaeruman, K., & Hartoko, G. (2021). Pelaksanaan training dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 191–201. <https://doi.org/http://dx.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), 15–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>
- Malika, D., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 45–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.933>
- Nicolás-Agustín, Á., Jiménez-Jiménez, D., & Maeso-Fernandez, F. (2022). The role of human resource practices in the implementation of digital transformation. *International Journal of Manpower*, 43(2), 395–410. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2021-0176>
- 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/https://doi.org/10.47467/elmal.v4i6.3035>
- Serang, S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 82–97. <https://doi.org/https://doi.org/10.57178/paradoks.v1i1.177>
- Setiawan, Y. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja

- Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 127-136. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i03.55179>
- Sugiyono, P. D. (2019). *metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan)*. *Metode Penelitian Pendidikan* (Vol. 67).
- Susanto, Y., Riwukore, J. R., Afrianti, I., & Habaora, F. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan*, 30(2), 143-152. <https://doi.org/https://doi.org/10.32585/jp.v30i2.1578>
- Tiara, L. C., Lestari, H. R., Kholifah, C. D. N., Zulfi, R. F. F., & Anshori, M. I. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Berbasis Digital: Implementasi Pembelajaran Daring, Platform Pelatihan Interaktif, Dan Teknologi Simulasi Dalam Pengembangan Karyawan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(4), 359-379. <https://doi.org/https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i4.1384>
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99-111. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222>