

Strategi Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan

Korintus Siregar⁽¹⁾

Universitas Pembangunan Pancabudi, Medan, Indonesia
siregargabriel17@gmail.com

Muhammad Chaerul Rizky⁽²⁾

Universitas Pembangunan Pancabudi, Medan, Indonesia
mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

Employee job satisfaction is an important aspect that influences the company's productivity, loyalty and long-term success. In this context, an effective human resources (HR) management strategy is the key to creating a supportive work environment and increasing employee motivation and engagement. This research aims to identify and analyze various HR management strategies that can be used to increase employee job satisfaction. Some of the main strategies studied include career development, improving communication, rewards, and managing stress and workload. The research results show that implementing these strategies can significantly increase employee job satisfaction and have a positive impact on overall organizational performance.

Keywords: Strategy; Human Resources; Job Satisfaction.

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi produktivitas, loyalitas, dan keberhasilan jangka Panjang perusahaan. Dalam konteks ini, strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta meningkatkan motivasi dan keterikatan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis berbagai strategi manajemen SDM yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Beberapa strategi utama yang diteliti meliputi pengembangan karier, peningkatan komunikasi, penghargaan, serta pengelolaan stress dan beban kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi-strategi tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan dan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Strategi, Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya fokus pada pencapaian target finansial dan operasional, tetapi juga perlu memperhatikan aspek sumber daya manusia (SDM) sebagai aset penting dalam organisasi. Salah satu indikator penting dalam manajemen SDM adalah tingkat kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan bukan hanya mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja, tetapi juga berdampak pada loyalitas, retensi, dan reputasi perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, serta bersedia untuk berkontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Namun, banyak perusahaan masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Tantangan tersebut bisa berupa sistem kerja yang kurang fleksibel, kesempatan pengembangan karier yang terbatas, atau kebijakan manajemen yang kurang mendukung kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi manajemen SDM yang efektif, seperti pemberian kompensasi yang adil, program pengembangan kompetensi, lingkungan kerja yang kondusif, dan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Dengan penerapan strategi yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Penelitian mengenai strategi manajemen SDM dalam meningkatkan kepuasan karyawan menjadi relevan untuk memastikan bahwa perusahaan mampu mempertahankan tenaga kerja berkualitas tinggi dan mendorong keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Karena Kemampuan menghadapi tantangan pada sebuah organisasi tergantung pada kemampuan dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusianya Karena sumber daya manusia inilah yang akan menjadi competitive advantage Dari sebuah perusahaan. Permasalahan yang muncul terletak pada bagaimana Mempertahankan karyawan untuk tetap dapat bekerja sesuai dengan tuntutan Yang ada, dan selalu bersemangat dalam setiap pekerjaannya. Salah satunya Dengan cara melakukan job enrichment terhadap karyawan. Job Enrichment Adalah pendekatan desain pekerjaan yang secara langsung menerapkan teori Karakteristik pekerjaan untuk membuat pekerjaan lebih menarik dan Meningkatkan motivasi kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini penulis menggunakan metode library research atau yang bisa disebut dengan studi pustaka, dimana peneliti mengumpulkan informasi berdasarkan buku-buku dan dokumen yang tertulis serta yang relevan dengan objek penelitian. Setelah semua data terkumpul maka dapat dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik kualitatif yaitu analisis penelitian dilakukan dengan menggunakan data yang ada. Tujuan dari tulisan ini adalah untuk menganalisis teori-teori yang ada dengan membandingkannya dengan yang ada di literatur penelitian. Makalah ini membahas dan menganalisis secara teoritis berdasarkan hasil penelitian para pendahulu tentang strategi manajemen SDM dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semua artikel yang digunakan adalah bersumber dari mesin pencari literasi e-data Mendeley dan Google Scholar. System ini digunakan karena lebih mudah dan bebas biaya, sehingga peneliti lain mudah menggunakannya. Tinjauan literatur yang konsisten dengan metodologi yang tepat adalah jenis penelitian kualitatif, jenis penelitian literatur. Ini digunakan secara induktif, sehingga tidak menimbulkan masalah lain.

HASIL

Strategi

Kata strategi dalam ilmu manajemen awalnya diadopsi sebagai Metafora perbandingan analisis. Kata strategi menurut kamus Besar Bahasa Indonesia, strategi adalah pendekatan secara keseluruhan Atau ilmu atau seni yang menggabungkan dan menggunakan alat-alat dalam perencanaan dan mengarahkan gerakan manajemen Dalam operasi yang besar. Selain itu strategi juga dapat didefinisikan Sebagai manajemen terampil dalam mendapatkan sesuatu yang lebih Baik dari pesaing dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kenneth dalam Mesra. B mengemukakan strategi merupakan suatu proses pengevaluasian kekuatan dan kelemahan perusahaan/organisasi dibandingkan dengan peluang dan ancaman yang ada dalam lingkungan yang Dihadapi dan memutuskan strategi pasar produk yang menyesuaikan kemampuan perusahaan/organisasi dengan peluang lingkungan. Strategi adalah pola sasaran, maksud atau tujuan dan kebijakan, serta rencana-rencana penting untuk mencapai tujuan itu,

yang dinyatakan seperti menetapkan bisnis yang dianut oleh perusahaan/organisasi, dan jenis atau hendak menjadi apa perusahaan/organisasi ini.

Wheelen dan Hunger (2001: 9) menyatakan formulasi manajemen sumber daya manusia strategi adalah mengembangkan rencana jangka panjang Untuk mengelola secara efektif dari kesempatan dan ancaman lingkungan, dilihat dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan (SWOT) Perusahaan. Formulasi manajemen Sumber daya manusia strategi meliputi penentuan misi perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai, pengembangan strategi, dan pengaturan pedoman kebijakan.

Menurut Dessler (2000: 133) mengatakan, formulasi manajemen sumber daya manusia strategi merupakan proses penyusunan langkah-langkah ke depan yang dimaksudkan untuk membangun visi dan misi organisasi, menetapkan tujuan strategi dan keuangan perusahaan, serta Merancang strategi untuk mencapai tujuan tersebut dalam rangka menyediakan customer value terbaik. Formulasi MSDM strategi merupakan langkah pertama Pada MSDM strategi yang meliputi penentuan misi perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai, pengembangan strategi, dan kebijakan perusahaan.

Sedangkan Menurut Mabey (1998: 112), Manajemen sumber daya manusia strategi merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia organisasi dari sisi strategi organisasi yang mengaitkan pengelolaan sumber daya manusia dengan strategi Organisasi. Selain itu menurut Dessler (2000: 123), manajemen sumber daya Manusia strategi menghubungkan manajemen sumber daya manusia dengan peran strategi untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan budaya organisasi, serta mendorong inovasi dan fleksibilitas. Menurut Donni J.P, tujuan utama dari strategi ini sangat meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang secara berkesinambungan sehingga dapat mempertahankan keunggulan kompetitifnya.

Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang Dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hamali (2016:2) Menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber Daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (human resource) dan sumber daya non manusia (nonhuman resource). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, Teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan (Darmadi, 2022) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi Maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan Kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara Bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal Sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah Manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Menurut (Novitasari et al., 2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengem-bangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun Organisasi. Selanjutnya Supomo mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia Merupakan terjema-han dari Man Power Management (Marnis & Priyono, 2008). Manajemen yang mengatur unsur manusia, dikenal dengan istilah manajemen Personalia atau manajemen kekaryawanan (*Personal management*)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif atau perasaan senang yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja, juga merupakan perasaan positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup berbagai aspek seperti gaji, hubungan kerja, kondisi kerja, pengakuan, dan peluang pengembangan karier.

Orang pertama yang memberikan pemahaman tentang konsep kepuasan kerja. Brayfield, et al. Beranggapan bahwa kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Pendapat lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001: 193). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan harus mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, etika dan prestasi kerja. Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Menurut Locke (dalam Munandar, 2001) pegawai yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya, sedangkan menurut Robbins (2001), keyakinan bahwa pegawai yang terpuaskan akan lebih produktif daripada pegawai yang tak terpuaskan. (Ostroff, 2001) menyatakan bahwa organisasi-organisasi yang memiliki lebih banyak pegawai yang puas cenderung menjadi lebih efektif dibandingkan dengan organisasi-organisasi yang memiliki lebih sedikit jumlah pegawai yang puas.

Menurut W. Newstrom dan Keith Davis, kepuasan kerja adalah perasaan dan emosi senang atau tidak yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya. Menurut Afandi, kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Handoko, kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, di antaranya:

- a) Kompensasi: Upah atau gaji yang diterima karyawan, apakah sesuai dengan kebutuhannya
- b) Kondisi kerja: Suasana dan lingkungan kerja, serta peralatan yang menunjang pekerjaan
- c) Penempatan: Apakah karyawan ditempatkan sesuai dengan keahliannya
- d) Sikap pimpinan: Bagaimana pimpinan memimpin karyawan
- e) Keseimbangan kehidupan kerja: Bagaimana keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan

PEMBAHASAN

Secara komprehensif membahas tiga konsep utama: strategi, sumber daya manusia (SDM), dan kepuasan kerja. Strategi dijelaskan sebagai rencana aksi yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. SDM didefinisikan sebagai aset paling berharga dalam organisasi, sementara kepuasan kerja merujuk pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketiga konsep ini memiliki hubungan untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana strategi MSDM menjadi jembatan antara strategi organisasi secara keseluruhan dengan kerja karyawan. Dengan kata lain strategi MSDM berfungsi sebagai peta jalan untuk mengelola SDM agar selaras dengan tujuan organisasi sekaligus meningkatkan kepuasan karyawan. SDM sebagai Pelaku Utama Karyawan sebagai sumber daya manusia adalah pelaku utama dalam implementasi strategi organisasi. Kepuasan kerja mereka sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi. Kepuasan kerja sebagai indikator keberhasilan tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi indikator keberhasilan penerapan strategi MSDM. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif, loyal, dan kreatif, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Strategi MSDM yang efektif adalah kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan menyelaraskan strategi MSDM dengan tujuan organisasi dan memberikan perhatian pada kebutuhan dan aspirasi karyawan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sayfullloh T, Perkasa Dh. Analisis Perbedaan Kultur (Culture Synergy) Dalam Tim Kepemimpinan Ekspatriat Pada Perusahaan Multinasional: Studi Kasus Pt Cinemaxx Global Pasifik. 2024;4(2):106–16.
- Wahdiniawati, Lubis Fm, Erlianti D, Sari V Udiarti M, Uhai S. Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran. 2024;7(1):728–38.
- Febrianty, Divianto, Muhammad. Kekuatan Apresiasi: Mmehuka Potensi Sumber Daya Manusia Di Organisasi. 1st Ed. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia; 2023.
- Fadli Z, Erliyani I, Chandra F, Maghfirah N, Sukman, Sulthony R. Manajemen Sumber Daya Manusia Era Society 5.0. 1st Ed. Tilatang Kamang: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah; 2024.
- Kurniasih L, Perkasa Dh. Literature Review: Analisis Adaptasi Lintas Budaya Pada Ekspatriat. Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, Dan Humaniora. 2024;2(7):1–14.
- Gunawan A, Rivai Ha, Lukito H. Pengaruh Manajemen Bakat Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Dan Komitmen Karyawan Dalam Perusahaan. Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis. 2023;5(4):1289–96.
- Wildan Ma, Sa'adah L. Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. 1st Ed. Jombang: Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah; 2021.
- Laelawati K. Keberagaman Dan Inklusi Di Tempat Kerja Digital: Strategi Manajemen Sdm Dalam Menghadapi Tenaga Kerja Global Yang Beragam. Jurnal Mirai Management. 2024;9(1):1137–43.
- Sulistiyawati Us, Munawir. Decoding Big Data: Mengubah Data Menjadi Keunggulan Kompetitif Dalam Pengambilan Keputusan Bisnis. Jurnal Manajemen Dan Teknologi. 2024;1(2):58–71.
- Az'zahra Nd, Anggodo Sm, Salvina Z. Analisis Dampak Fleksibilitas Work From Anywhere (Wfa) Terhadap Kinerja Asn. Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi. 2024;2(5):427–36.
- Halisa Nn. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal. 2020;1(2):14–22.