E-ISSN: 3025-0994
Halaman 3634-3643
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membangun Produktivitas Kerja

Luqyana Faizani Hannan Fathiha[1], Mohamad Muspawi[2], Naysha Apriyanti[3], Mila Yuni Astuti[4]

[1,2,3,4] Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Jambi
e-mail: luqianafaizanihannan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada analisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui pendekatan tinjauan literatur. Produktivitas kerja tidak hanya dinilai berdasarkan hasil yang diraih, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi, keterampilan, sikap kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif melalui metode kajian literatur. Informasi dikumpulkan dari sejumlah sumber yang berbeda, seperti jurnal ilmiah, buku, dan karya ilmiah yang relevan, melalui penelusuran pada basis data akademik. Data kemudian dianalisis secara deskriptif dengan membandingkan berbagai pandangan mengenai manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Kajian membuktikan bahwa penggunaan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat, seperti perencanaan tenaga kerja, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, pemberian motivasi, kompensasi, serta penilaian kinerja, mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi penting dalam membantu peningkatan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Abstract

This study focuses on analyzing the role of human resource management in improving work productivity through a literature review approach. Work productivity is not only assessed based on the results achieved, but is also influenced by motivation, skills, work attitudes, and the work environment. This study employed a qualitative approach using the literature review method. Data were collected from various sources, including scientific journals, books, and relevant academic works, through searches in academic databases. The data were then analyzed descriptively by comparing different perspectives on human resource management and work productivity. The findings indicate that the implementation of appropriate human resource management strategies, such as workforce planning, recruitment, training and

development, motivation, compensation, and performance appraisal, can improve employee work productivity. In addition, a supportive work environment also has a positive influence on improving performance. Therefore, human resource management plays an important role in supporting the sustainable improvement of work productivity.

Keywords : Human Resource Management, Work Productivity, Employee Performance, Work Motivation, Work Environment

LATAR BELAKANG

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting untuk menilai keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi yang telah ditentukan. Produktivitas tidak sekadar berhubungan dengan perbandingan antara output dan input, tetapi juga mencerminkan kualitas kinerja sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja sangat tergantung pada kemampuan organisasi untuk mengatur dan mengembangkan sumber daya manusia dengan cara yang secara efektif dan efisien.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal berperan dalam menentukan tingkat produktivitas kerja. Andriyany (2021) menyatakan bahwa beberapa elemen yang memengaruhi produktivitas kerja mencakup motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, serta kemampuan individu. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kuswibowo (2021) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin karyawan memiliki dampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, Oktiani, Kurniasari, dan Utami (2019) mengungkapkan bahwa pelatihan serta budaya kerja yang mendukung mampu meningkatkan efektivitas dan kualitas hasil kerja karyawan secara signifikan.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, produktivitas kerja bukan hanya ditentukan oleh kemampuan masing-masing individu, melainkan juga dipengaruhi oleh kebijakan serta strategi organisasi dalam mengelola tenaga kerja. Saimin dkk. (2023) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas melalui pengembangan kompetensi, pemanfaatan teknologi, serta penerapan sistem manajemen kinerja yang terintegrasi. Sejalan dengan hal tersebut, Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa berbagai fungsi dalam manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan jumlah pekerja, pengembangan, kompensasi, dan penilaian kinerja, memiliki dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Meskipun penelitian mengenai produktivitas kerja telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih membahas faktor-faktor tertentu secara terpisah. Kajian yang membahas peran manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh sebagai sistem yang saling terkaitt dalam meningkatkan produktivitas kerja masih tergolong sedikit. Situasi ini menunjukkan adanya kekurangan dalam penelitian yang perlu diteliti lebih dalam untuk memahami bagaimana berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi secara simultan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan dengan metode studi pustaka yang mempelajari berbagai referensi ilmiah yang berkaitan dengan manajemen

sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja serta mengetahui kontribusi dari berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE

Studi ini menerapkan metode kualitatif melalui teknik studi literatur guna menganalisis berbagai sumber tulisan yang berhubungan dengan konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM) serta produktivitas kerja dalam lingkup organisasi. Pendekatan tersebut dipilih sebab pembahasan bersifat teoritis dan konseptual, yang menuntut pengkajian intensif terhadap pandangan pakar, temuan riset sebelumnya, serta kerangka teori pendukung. Pengumpulan data dilakukan lewat pencarian artikel ilmiah di Google Scholar menggunakan kata kunci “manajemen sumber daya manusia”, “produktivitas kerja”, “peran MSDM”, dan “kinerja karyawan”. Literatur yang digunakan diutamakan dari sepuluh tahun terakhir dan didukung oleh buku serta jurnal nasional yang telah terpublikasi. Proses seleksi dilakukan dengan mengidentifikasi sumber yang relevan, menyeleksi berdasarkan ketepatan isi dengan fokus pembahasan, serta menelaah isi untuk menemukan gagasan utama dan hasil penelitian yang mendukung analisis.

Data yang terkumpul diolah secara deskriptif melalui perbandingan beragam perspektif mengenai apa yang dimaksud dengan produktivitas kerja, elemen-elemen yang mempengaruhinya, serta peran dan praktik MSDM dalam sebuah organisasi. Analisis tersebut menekankan keterkaitan antara praktik MSDM seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, motivasi, kompensasi, dan evaluasi kinerja dengan peningkatan produktivitas kerja. Hasil dari pembahasan disusun secara terstruktur untuk memberikan pemahaman yang menyeluruh mengenai kontribusi MSDM dalam membangun produktivitas kerja, serta menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sasaran berperan esensial dalam keberhasilan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja

No.	Peneliti (Tahun)	Objek Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Ainiyah dkk. (2025)	Organisasi/perusahaan	Kualitatif	Manajemen SDM berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan efisien.

2.	Andriyany (2021)	Kajian literatur tentang produktivitas kerja karyawan	Kualitatif (Studi Literatur)	Produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, serta kemampuan individu. Konsep produktivitas tidak hanya menekankan kuantitas hasil, tetapi juga kualitas kerja.
3.	Asriyanti dkk. (2024)	Karyawan dalam organisasi	Kualitatif	Strategi manajemen SDM yang tepat mampu meningkatkan produktivitas kerja melalui perencanaan, pelatihan, dan evaluasi kinerja.
4.	Febrianti dkk. (2025)	PT Lamong Energi Indonesia	Studi kasus	Manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja melalui pengelolaan kinerja dan motivasi karyawan.
5.	Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi (2026)	Karyawan di era kompetensi global	Kualitatif	Strategi SDM yang adaptif terhadap persaingan global mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing karyawan.

6.	Kuswibowo (2021)	Karyawan (studi pada prosiding nasional)	Kuantitatif	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Peningkatan motivasi dan kedisiplinan mendorong hasil kerja yang lebih optimal.
7.	Muspawi dkk. (2023)	Guru SD Negeri 219/IX Muaro Jambi	Kualitatif (Deskriptif)	Pengendalian stres kerja melalui peran pimpinan sekolah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif membantu menjaga produktivitas tenaga pendidik.
8.	Oktiani, Kurniasari, & Utami (2019)	Karyawan (kajian pelatihan dan budaya kerja)	Kuantitatif	Pelatihan dan budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Program pelatihan yang terarah mampu meningkatkan kemampuan dan efektivitas karyawan.
9.	Rismayadi (2015)	CV Mitra Bersama Lestari	Kuantitatif (Studi Kasus)	Faktor-faktor seperti motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh

				terhadap produktivitas karyawan. Pengelolaan SDM yang tepat meningkatkan hasil kerja secara signifikan.
10	Saimin dkk. (2023)	Organisasi di era digitalisasi	Kualitatif (Studi Literatur)	Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan produktivitas melalui adaptasi teknologi, pengembangan kompetensi digital, dan pengelolaan kinerja berbasis sistem.
11	Saimin dkk. (2023)	Karyawan di era digitalisasi	Kualitatif deskriptif	Manajemen SDM berperan penting dalam meningkatkan produktivitas melalui pemanfaatan teknologi dan pengembangan kompetensi karyawan.
12	Supriyadi dkk. (2020)	Perusahaan konstruksi	Kualitatif	Manajemen SDM meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengelolaan tenaga kerja yang terstruktur dan profesional.
13	Sutrisno (2017)	Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	Kajian Teoritis (Buku)	MSDM memiliki fungsi strategis dalam perencanaan,

				pengembangan, pemberian kompensasi, dan evaluasi kinerja yang secara langsung memengaruhi produktivitas kerja.
14	Thalibana (2022)	Kajian literatur MSDM dan produktivitas kerja	Kualitatif (Literature Review)	Kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Pengelolaan faktor-faktor tersebut secara efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.
15	Wahyudi dkk. (2025)	Karyawan berbasis kompetensi	Kualitatif	Pendekatan berbasis kompetensi dalam manajemen SDM terbukti meningkatkan produktivitas kerja secara optimal.

Berdasarkan informasi yang tertera pada Tabel 1, terlihat dengan jelas manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang krusial dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja. Berbagai studi menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif mampu memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Pendekatan seperti perencanaan tenaga kerja, pelatihan, serta penilaian kinerja menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan produktivitas dalam organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas bukan muncul secara spontan, melainkan lahir dari pengelolaan yang sistemtis dan terarah.

Jika dikaitkan dengan teori yang ada, manajemen sumber daya manusia memang memang berfungsi dalam mengorganisir, mengembangkan, dan memaksimalkan tenaga kerja secara efisien. Hal ini sejalan dengan temuan Sutrisno (2017) yang menjelaskan bahwa pengelolaan SDM yang efektif akan berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja. Selain itu, kajian yang dilakukan oleh Kuswibowo (2021) dan Rismayadi (2015) juga

mengindikasikan bahwa faktor seperti motivasi dan disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Dengan kata lain, eskalasi produktivitas tidak sekadar bergantung pada infrastruktur sistem, tetapi juga pada dinamika individu di dalam organisasi.

Di lebih lanjut, analisis dari studi ini mengindikasikan bahwa faktor lingkungan kerja dan kompensasi turut memengaruhi produktivitas. Suasana kerja yang nyaman dan suportif mampu mengangkat moral karyawan, sehingga menghasilkan performa yang lebih baik. Hal serupa dikonfirmasi oleh Thalibana (2022) yang menyoroti peran lingkungan kerja dan kompensasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Selain itu, manajemen stres di tempat kerja juga menjadi bagian yang tidak kalah penting, karena situasi kerja yang tidak stabil dapat menurunkan kinerja karyawan.

Perkembangan teknologi dan kebutuhan global kini menjadi faktor yang semakin berpengaruh dalam pengelolaan sumber daya manusia. Studi oleh Saimin dkk. (2023) menunjukkan bahwa Perusahaan harus menyesuaikan diri dengan perkembangan digital untuk meningkatkan produktivitas kerja. Penggunaan teknologi tidak hanya menyederhanakan proses kerja, tapi juga mendorong peningkatan kompetensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM saat ini bukan sekedar berfokus pada elemen-elemen tradisional, melainkan harus mampu menyesuaikan diri dengan evolusi zaman.

Namun demikian, tidak seluruh usaha peningkatan produktivitas dapat dilaksanakan dengan mudah. Beberapa riset membuktikan bahwa masih terdapat tantangan dalam menerapkan strategi manajemen SDM, seperti keterbatasan kemampuan individu, kurangnya pelatihan, serta situasi lingkungan kerja yang belum optimal. Fenomena ini menampakkan adanya kesenjangan antara konsep yang sempurna dengan praktik lapangan. Maka dari itu, dibutuhkan pendekatan yang lebih adaptif dan sesuai dengan situasi masing-masing tiap organisasi.

Pada intinya, kesimpulan dari studi ini menekankan bahwa peningkatan produktivitas kerja dipicu oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik dari aspek manajerial, individu, maupun lingkungan kerja. Inovasi utama dalam penelitian ini terletak pada penekanan bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor dominan, tetapi merupakan hasil dari pengelolaan yang terpadu dan berkelanjutan. Dengan demikian, solusi yang dapat diberikan adalah perlunya penerapan manajemen sumber daya manusia yang lebih terintegrasi, dengan memperhatikan keseimbangan antara pengembangan skill, motivasi kerja, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif.

SIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, motivasi, kompensasi, dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Penerapan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien mampu meningkatkan kualitas kerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif dan berkelanjutan guna mencapai produktivitas kerja yang optimal. Penelitian selanjutnya

diharapkan dapat menggunakan data lapangan agar memperoleh hasil yang lebih mendalam dan sesuai dengan kondisi nyata.

DAFTAR PUSTAKA

Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, AS, Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi . Jurnal Bisnis Mahasiswa , 5 (3), 1296–1310.

Andriyany, D. P. (2021). Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur) (Doctoral Dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).

Febrianti, R. A., Yasinta, S. L., & Nugroho, T. T. (2025). ANALISIS PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DI PT LAMONG ENERGI INDONESIA. Journal Actual Organization Of Economic, 6(02), 151-159.

Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (Sinamu), 2.

Muspawi, M., Putri, L. N., Lasmita, L., & Hermanto, H. (2023). Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengendalikan Stress Kerja Guru Di Sd Negeri 219/Ix Muaro Jambi. Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah, 8(4), 272-281.

Oktiani, N., Kurniasari, R., & Utami, C. P. (2019). Pelatihan Dan Budaya Kerja Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja. Jurnal Kajian Ilmiah Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 19(2), 98-111.

PERAN STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI ERA KOMPETISI GLOBAL. (2026). Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi , 3 (2), 421-430.

Rismayadi, B. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif, 1(1), 1-16.

Saimin, S., Salim, N., Ariyanto, E., & Imaningsih, E. S. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Digitalisasi. Journal Of Economics And Business UBS, 12(1), 260-268.

Saimin, S., Salim, N., Ariyanto, E., & Imaningsih, E. S. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Digitalisasi. Journal Of Economics And Business UBS, 12(1), 260-268.

Siska Asriyanti, Ayu Arum Febrianti, Fitri Nur Wulansari, Syahrul Mubarok, & M. Isa Anshori. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2(3), 08–21.

Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial, 16(1), 27-34.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen, 1(4), 01-09.

Wahyudi, A., Yudistira, A. P., Afandi, N., & Santoso, A. S. Y. D. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Produktivitas. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen, 3(2), 492-500.