

## STRATEGI EFEKTIF MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA BISNIS MODERN

Dinda Chania<sup>1</sup>, Hendra Riofita<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia  
Email : [caniadinda795@gmail.com](mailto:caniadinda795@gmail.com), [hendrariofita@yahoo.com](mailto:hendrariofita@yahoo.com)

### ABSTRAK

Di era bisnis modern yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat dan perubahan yang cepat, manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mengidentifikasi berbagai strategi efektif yang dapat diterapkan dalam manajemen SDM untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Beberapa strategi utama yang dibahas meliputi pemberian motivasi finansial dan nonfinansial, pengembangan keterampilan melalui pelatihan berkelanjutan, serta penerapan teknologi dalam manajemen kinerja. Selain itu, pentingnya membangun budaya kerja yang positif dan fleksibilitas kerja juga ditekankan sebagai faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung kolaborasi. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, organisasi dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan meningkatkan kinerja keseluruhan, menciptakan budaya perbaikan berkelanjutan yang menguntungkan bagi semua pihak.

**Kata Kunci** : Manajemen SDM, Kinerja karyawan, Strategi efektif

### ABSTRACT

In the modern business era characterized by increasingly fierce competition and rapid change, human resource management (HR) plays a very important role in improving employee performance. This research identifies various effective strategies that can be applied in HR management to increase employee productivity and motivation. Some of the key strategies discussed include providing financial and non-financial motivation, skill development through continuous training, and the application of technology in performance management. In addition, the importance of building a positive work culture and work flexibility is also emphasized as a key factor in creating an inclusive work environment and supporting collaboration. By implementing these strategies, organizations can adapt quickly to market changes and improve overall performance, creating a culture of continuous improvement that benefits all parties.

**Keywords**: HR management, Employee performance, Effective strategy

### Article History

Received: Desember 2024  
Reviewed: Desember 2024  
Published: Desember 2024

Plagirism Checker No 234  
Prefix DOI : Prefix DOI :  
10.8734/CAUSA.v1i2.365

**Copyright** : Author

**Publish by** : Musytari



This work is licensed under  
a [Creative Commons  
Attribution-NonCommercial  
4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

### PENDAHULUAN

Di era bisnis modern yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat dan perubahan yang cepat, perusahaan dituntut untuk beradaptasi dan berinovasi agar tetap relevan dan kompetitif. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah

manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Strategi manajemen SDM yang baik tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan potensi individu untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam konteks ini, strategi manajemen SDM yang efektif mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, serta sistem kompensasi dan penghargaan. Dengan menerapkan strategi yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, manajemen SDM yang baik juga berperan dalam membangun budaya organisasi yang positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan.

Di era digital saat ini, teknologi juga memainkan peranan penting dalam manajemen SDM. Penggunaan alat dan platform digital untuk pengelolaan karyawan, analisis data, dan komunikasi internal dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses manajemen SDM. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan teknologi dalam strategi manajemen SDM mereka untuk memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk merumuskan dan menerapkan strategi manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini tidak hanya akan memberikan keuntungan kompetitif, tetapi juga akan berkontribusi pada keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan di masa depan.

Dalam konteks ini, organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang holistik, yang mencakup pengembangan kepemimpinan, program pelatihan yang relevan, serta kebijakan kesejahteraan karyawan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan. Setelah itu organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang inklusif dan inovatif, yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal.

Selain itu, pentingnya teknologi dalam manajemen SDM tidak dapat diabaikan. Penggunaan sistem informasi manajemen SDM yang canggih dapat membantu organisasi dalam mengelola data karyawan, memantau kinerja, dan merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan individu. Dengan memanfaatkan teknologi, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional dan memberikan pengalaman yang lebih baik bagi karyawan. Dalam menghadapi tantangan dan peluang di era bisnis modern, strategi manajemen SDM yang efektif menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk menganalisis berbagai strategi yang dapat diterapkan oleh organisasi untuk mengoptimalkan potensi SDM mereka, serta mengevaluasi dampak dari penerapan strategi tersebut terhadap kinerja dan daya saing organisasi di pasar global. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen SDM yang berkelanjutan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Strategi Efektif Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di organisasi. Proses rekrutmen dan seleksi yang cermat memastikan bahwa karyawan yang terpilih tidak hanya memiliki kualifikasi yang sesuai, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai dan budaya perusahaan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan juga sangat penting, karena hal ini menciptakan transparansi dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemberian umpan balik yang konstruktif menjadi elemen penting dalam mendukung pertumbuhan individu dan meningkatkan kinerja keseluruhan. Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi, yang berdampak positif pada retensi tenaga kerja. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan diberdayakan. Dengan pendekatan yang holistik ini, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Strategi Manajemen SDM yang efektif dapat memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berikut adalah strategi SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan:

1. Rekrutmen dan Seleksi yang tepat  
Melakukan penyaringan pelamar untuk memastikan kesesuaian kualifikasi dan nilai-nilai budaya perusahaan.
2. Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan  
Mengalokasikan sumber daya untuk program pelatihan yang berkesinambungan guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.
3. Komunikasi Efektif  
Membangun saluran komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan untuk memastikan transparansi dan pemahaman tujuan organisasi.
4. Pemberian Umpan Balik Konstruktif

Memberikan umpan balik yang jelas dan bermanfaat untuk mendukung pertumbuhan individu dan meningkatkan kinerja keseluruhan.

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

Strategi manajemen SDM juga memiliki dampak yang signifikan terhadap karyawan disuatu organisasi pada kinerja karyawan yaitu:

1. Peningkatan Produktivitas: Manajemen sumber daya manusia yang efektif berfokus pada pengembangan keterampilan dan penempatan karyawan sesuai dengan keahlian mereka, yang secara langsung meningkatkan produktivitas individu dan tim.
2. Keseimbangan Kehidupan Kerja : Penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, seperti fleksibilitas waktu kerja dan program kesejahteraan, membantu meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi stres.
3. Motivasi dan Keterlibatan : Strategi yang menekankan motivasi dan keterlibatan karyawan, melalui insentif dan pengakuan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan dedikasi terhadap organisasi.
4. Pengembangan Karir : Fokus pada pengembangan karir karyawan memberikan mereka kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan.
5. Manajemen Kinerja yang Efektif : Pengelolaan kinerja yang baik, termasuk umpan balik yang konstruktif, membantu karyawan untuk terus meningkatkan diri, yang berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi dan menciptakan budaya perbaikan berkelanjutan.<sup>1</sup>

Dalam era bisnis modern yang ditandai dengan perubahan cepat dan persaingan yang ketat, manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan diatas, berikut adalah beberapa strategi efektif yang dapat diterapkan dalam manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1. Pemberian Motivasi Finansial dan Nonfinansial : Salah satu strategi utama yang diidentifikasi dalam penelitian adalah pentingnya pemberian motivasi yang seimbang antara finansial dan nonfinansial. Motivasi finansial, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, meskipun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks tertentu, tetap menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan

---

<sup>1</sup> Khaeruman Tabroni. *Strategi Efektif Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi. Vol 3, No 2, Januari ( 2024 ). Hal 4-8.

kerja. Di sisi lain, motivasi nonfinansial, seperti pengakuan atas prestasi, lingkungan kerja yang mendukung, dan kesempatan untuk pengembangan diri, terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang program yang mengintegrasikan kedua jenis motivasi ini untuk mencapai hasil yang optimal.

2. Pengembangan Keterampilan dan Pelatihan : Pengembangan keterampilan karyawan melalui pelatihan yang terstruktur adalah strategi lain yang sangat efektif. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan yang memadai cenderung lebih produktif dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Program pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan soft skills dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Selain itu, perusahaan harus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan dan seminar yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka.
3. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif : Lingkungan kerja yang positif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja cenderung lebih termotivasi dan produktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan team building, memberikan ruang untuk umpan balik, dan menciptakan suasana kerja yang inklusif.
4. Penggunaan Teknologi dalam Manajemen SDM : Di era digital, pemanfaatan teknologi dalam manajemen SDM menjadi sangat penting. Penggunaan perangkat lunak manajemen kinerja dan alat kolaborasi dapat membantu perusahaan dalam memantau kinerja karyawan secara real-time. Selain itu, teknologi juga dapat memfasilitasi pelatihan online dan pengembangan keterampilan, sehingga karyawan dapat belajar dengan cara yang lebih fleksibel. Dengan memanfaatkan teknologi, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam manajemen SDM.
5. Umpan Balik dan Evaluasi Kinerja : Memberikan umpan balik yang konstruktif dan melakukan evaluasi kinerja secara berkala adalah strategi penting dalam manajemen SDM. Umpan balik membantu karyawan memahami area yang perlu diperbaiki dan memberikan dorongan untuk mencapai tujuan. Evaluasi kinerja yang transparan dan adil juga dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen dan mendorong mereka untuk berusaha lebih keras.<sup>2</sup>

Di era bisnis modern yang ditandai dengan perkembangan teknologi dan perubahan perilaku konsumen, manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Strategi yang tepat dalam manajemen SDM dapat membantu organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan meningkatkan produktivitas karyawan.

1. Pengembangan Keterampilan dan Pelatihan : Salah satu strategi utama dalam manajemen SDM adalah pengembangan keterampilan karyawan melalui pelatihan yang berkelanjutan. Di era digital, keterampilan teknis dan soft skills menjadi sangat penting. Organisasi perlu menyediakan program pelatihan yang relevan untuk memastikan karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru.
2. Penerapan Teknologi dalam Manajemen SDM : Penggunaan teknologi dalam manajemen SDM, seperti sistem manajemen kinerja berbasis cloud, dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi. Dengan teknologi, manajer dapat

---

<sup>2</sup> Hendra Riofita, " Pengaruh motivasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan badan pelayanan perizinan terpadu provinsi Riau. " 2024.

memantau kinerja karyawan secara real-time, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

3. Membangun Budaya Kerja yang Positif : Budaya kerja yang positif sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Manajemen SDM harus menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mendukung kolaborasi, dan menghargai kontribusi setiap individu. Hal ini dapat dilakukan melalui program pengakuan dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
4. Fleksibilitas Kerja : Di era bisnis modern, fleksibilitas kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Organisasi perlu mempertimbangkan opsi kerja jarak jauh atau jam kerja yang fleksibel untuk membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka.
5. Keterlibatan Karyawan : Meningkatkan keterlibatan karyawan adalah kunci untuk meningkatkan kinerja. Manajemen SDM harus melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk menyampaikan ide dan masukan. Keterlibatan yang tinggi akan menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Dengan adanya pengaruh pemasaran live shopee juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena peningkatan kinerja karyawan ada pada keputusan atau pembelian dari konsumen. Sehingga perusahaan dapat melakukan peningkatan kinerja karyawan agar lebih efektif bagi perusahaan itu sendiri.<sup>3</sup>

Di era digital saat ini, media sosial telah menjadi alat yang sangat berpengaruh dalam berbagai aspek bisnis, termasuk manajemen sumber daya manusia. Penggunaan media sosial tidak hanya terbatas pada pemasaran, tetapi juga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh medsos dalam manajemen SDM : Media sosial memungkinkan perusahaan untuk berkomunikasi secara lebih efektif dengan karyawan. Melalui platform seperti LinkedIn, Facebook, dan Instagram, perusahaan dapat membangun komunitas yang mendukung kolaborasi dan pertukaran ide. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan inovatif.

Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam pengaruh Medsos

1. Pelatihan dan Pengembangan: Media sosial dapat digunakan sebagai platform untuk pelatihan online, di mana karyawan dapat mengakses materi pembelajaran kapan saja dan di mana saja. Ini meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.
2. Komunikasi dan Kolaborasi: Dengan memanfaatkan media sosial, perusahaan dapat menciptakan saluran komunikasi yang lebih terbuka. Karyawan dapat berbagi ide, memberikan umpan balik, dan berkolaborasi dalam proyek secara real-time, yang meningkatkan produktivitas.
3. Membangun Budaya Perusahaan: Media sosial juga dapat digunakan untuk membangun budaya perusahaan yang positif. Dengan berbagi pencapaian, cerita sukses, dan pengakuan terhadap karyawan, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.

Dengan demikian, perusahaan berkolaborasi dengan media sosial agar dapat melakukan penilaian kinerja karyawan di era bisnis modern saat ini.<sup>4</sup>

## KESIMPULAN

<sup>3</sup> Viona Amalina, Hendra Riofita. “ Pengaruh Strategi Pemasaran Live Shopee terhadap Keputusan Pembelian Konsumen. “. Jurnal Inovasi Pendidikan. Vol 06. No 02. Mei 2024.

<sup>4</sup> Melati Socika Putri, Hendra Riofita. “ Pengaruh Media Sosial dalam Mengoptimalkan Pemasaran dan Penjualan.”Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pembelajaran. Vol 06. No 3. Juli 2024. Hal 5-6

Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di era bisnis modern yang penuh tantangan. Penelitian ini menyoroti pentingnya penerapan strategi yang komprehensif, seperti pemberian motivasi finansial dan nonfinansial, pengembangan keterampilan melalui pelatihan berkelanjutan, serta pemanfaatan teknologi dalam manajemen kinerja. Dengan mengintegrasikan berbagai pendekatan ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Selain itu, membangun budaya organisasi yang positif dan inklusif juga terbukti berkontribusi pada kepuasan dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan diri cenderung lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, dengan menerapkan strategi manajemen SDM yang tepat, perusahaan tidak hanya dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar, tetapi juga menciptakan tim yang lebih produktif dan berdaya saing tinggi, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi di masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Khaeruman Tabroni. *Strategi Efektif Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi. Januari (2024).
- Hendra Riofita, "Pengaruh motivasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan badan pelayanan perizinan terpadu provinsi Riau." 2024.
- Viona Amalina, Hendra Riofita. "Pengaruh Strategi Pemasaran Live Shopee terhadap Keputusan Pembelian Konsumen." Jurnal Inovasi Pendidikan. Mei 2024.
- Melati Socika Putri, Hendra Riofita. "Pengaruh Media Sosial dalam Mengoptimalkan Pemasaran dan Penjualan." Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pembelajaran. Juli 2024