

PENGARUH PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN

Nurisa¹, Mudji Kuswinarno²

^{1,2}Universitas Trunojoyo Madura,

JL. Raya Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur (69162)

ARTICLE INFO

Article history:

Received December 2024

Revised December 2024

Accepted Decemberr 2024

Available online December 2024

Korespondensi: Email :

icanuria33@gmail.com



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha

Abstract.

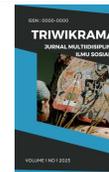
Human Resource Development (PSDM) plays a very important role in improving organizational performance, not only in terms of company productivity, but also in terms of employee welfare. Various studies show that well-designed development programs can have a positive impact on both individual well-being and overall organizational performance. This research uses the literature review method to analyze the influence of HR development programs on employee welfare and company productivity based on the results of previous studies. Based on a literature review involving more than 5 articles and related journals, it was found that training, education and career development

programs are directly related to increasing employee job satisfaction, motivation and work-life balance. Increased employee well-being leads to reduced levels of stress and burnout, as well as increased organizational commitment. In addition, better employee welfare also contributes to increasing company productivity, which is reflected in improving work quality, efficiency and achieving organizational targets. However, several studies also reveal that the success of HR development programs is highly dependent on factors such as company culture, managerial support, and the suitability of the program to individual needs. The findings from this literature review provide important recommendations for companies to integrate holistic HR development programs that focus on employee welfare in order to achieve more productive and sustainable organizational goals

Keywords: *Human Resource Development, Employee Welfare, Company Productivity, Job Satisfaction, Linear Regression.*

Abstrak.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, tidak hanya dari sisi produktivitas perusahaan, tetapi juga dalam hal kesejahteraan karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan yang dirancang dengan baik dapat memberikan dampak positif baik terhadap kesejahteraan individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini



menggunakan metode *literature review* untuk menganalisis pengaruh program pengembangan SDM terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan berdasarkan hasil studi terdahulu. Berdasarkan tinjauan literatur yang melibatkan lebih dari 5 artikel dan jurnal terkait, ditemukan bahwa program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier secara langsung berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja, motivasi, dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Kesejahteraan karyawan yang meningkat berujung pada penurunan tingkat stres dan burnout, serta peningkatan komitmen organisasi. Selain itu, kesejahteraan karyawan yang lebih baik juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan, yang tercermin dalam peningkatan kualitas kerja, efisiensi, dan pencapaian target organisasi. Meskipun demikian, beberapa studi juga mengungkapkan bahwa keberhasilan program pengembangan SDM sangat bergantung pada faktor-faktor seperti budaya perusahaan, dukungan manajerial, dan kesesuaian program dengan kebutuhan individu. Temuan dari *literature review* ini memberikan rekomendasi penting bagi perusahaan untuk mengintegrasikan program pengembangan SDM yang holistik dan berfokus pada kesejahteraan karyawan guna mencapai tujuan organisasi yang lebih produktif dan berkelanjutan.

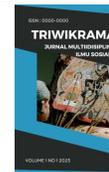
Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kesejahteraan Karyawan, Produktivitas Perusahaan, Kepuasan Kerja, Regresi Linear.

LATAR BELAKANG

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) merupakan salah satu aspek kunci dalam meningkatkan daya saing dan produktivitas organisasi di era globalisasi dan teknologi yang terus berkembang. Program pelatihan dan pengembangan SDM yang efektif diharapkan dapat meningkatkan keterampilan, motivasi, dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dalam konteks ini, pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis dan sosial yang dapat memperkuat keterlibatan karyawan dalam organisasi (Albrecht et al., 2015).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui program pelatihan yang efektif cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan performa yang lebih baik dalam pekerjaan mereka (Noe, 2022). Selain itu, kesejahteraan karyawan yang dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat *turnover* karyawan yang tinggi (Rodríguez-Muñoz et al., 2014).

Namun, meskipun banyak penelitian yang menekankan pentingnya pengembangan SDM dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan, sedikit yang secara langsung menghubungkan program pengembangan SDM dengan dampaknya terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali



lebih dalam bagaimana program pengembangan SDM dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mendorong peningkatan produktivitas di perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan. Beberapa teori yang relevan dalam kajian ini adalah Teori Pengembangan SDM, Teori Kesejahteraan Karyawan, dan Teori Motivasi.

Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM)

Teori ini berfokus pada pentingnya investasi dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Menurut Becker (1964), investasi dalam pengembangan karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan daya saing perusahaan di pasar global (DeMarco & Lister, 1998). Dalam pengembangan SDM, perusahaan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan tetapi juga memperhatikan aspek *soft skills* yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja dan hubungan antar pribadi di tempat kerja.

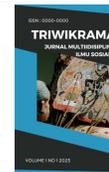
Teori Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah konsep yang mencakup kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kondisi psikologis yang memengaruhi kinerja dan kesehatan mental karyawan. Danna dan Griffin (1999) mengemukakan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja organisasi, di mana karyawan yang merasa lebih puas dan sehat cenderung lebih produktif (Danna & Griffin, 1999).

Teori Motivasi

Teori motivasi berhubungan erat dengan pengaruh program pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Maslow (1943) melalui teori hierarki kebutuhan menjelaskan bahwapemenuhan kebutuhan dasar seperti keamanan dan sosial harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum seseorang dapat mencapai potensi tertingginya dalam bekerja. Program pengembangan SDM yang baik dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini, yang pada akhirnya mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan (Maslow, 1943).

Teori-teori ini memberikan landasan bagi pemahaman bagaimana pengembangan SDM dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh program pengembangan SDM terhadap dua variabel tersebut, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan ini memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.



METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah *literature review*, yaitu suatu pendekatan yang mengkaji, menganalisis, dan merangkum berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. *Literature review* ini bertujuan untuk mengidentifikasi temuan-temuan penting dalam bidang pengembangan sumber daya manusia (PSDM), kesejahteraan karyawan, dan produktivitas perusahaan, serta menggali hubungan antara konsep-konsep tersebut. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang pengaruh pengembangan SDM terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan mengakses dan mengkaji artikel-artikel ilmiah yang dipublikasikan di jurnal internasional, serta laporan penelitian yang relevan dengan topik yang dibahas. Sumber-sumber yang digunakan diperoleh dari *database* jurnal ilmiah seperti *Google Scholar*, *ResearchGate*, dan *JSTOR*. Artikel-artikel yang dipilih harus memenuhi kriteria relevansi, kredibilitas, dan informasi terkini, serta memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang hubungan antara program pengembangan SDM dan produktivitas karyawan.

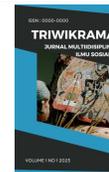
Prosedur Pengumpulan Literatur

Langkah pertama adalah melakukan pencarian artikel-artikel relevan dengan menggunakan kata kunci seperti "*human resource development*," "*employee well-being*," dan "*organizational productivity*" di *Google Scholar*. Proses seleksi literatur dilakukan dengan memilih artikel-artikel yang telah melalui proses *peer review* dan dipublikasikan dalam jurnal internasional terkemuka. Artikel-artikel yang dipilih akan dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi temuan-temuan utama terkait pengembangan SDM, kesejahteraan karyawan, serta dampaknya terhadap produktivitas perusahaan.

Analisis dan Sintesis

Setelah mengumpulkan artikel-artikel yang relevan, data yang terkumpul akan dianalisis dengan cara menyarikan temuan-temuan kunci dari setiap studi yang dibaca, serta menyusun informasi berdasarkan tema-tema utama yang muncul. Temuan-temuan ini akan disintesis untuk memahami secara lebih mendalam hubungan antara program pengembangan SDM dengan kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan.

Dengan pendekatan *literature review*, penelitian ini bertujuan untuk memberikan landasan teori yang kokoh bagi pemahaman tentang pentingnya pengembangan SDM sebagai faktor penentu dalam menciptakan organisasi yang produktif dan sehat.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara program pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM), kesejahteraan karyawan, dan produktivitas perusahaan. Program pengembangan SDM yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga dapat memperbaiki kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan penelitian oleh Albrecht et al. (2015), program pengembangan SDM yang meliputi pelatihan keterampilan, peningkatan kompetensi, serta pengembangan aspek psikososial karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan emosional karyawan. Program yang dirancang untuk memperhatikan kebutuhan sosial dan emosional karyawan juga berkontribusi pada pengurangan stres kerja dan meningkatkan rasa keterlibatan mereka dalam organisasi (Albrecht et al., 2015).

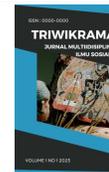
Kesejahteraan Karyawan dan Produktivitas

Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan sangat mempengaruhi produktivitas mereka. Menurut Danna & Griffin (1999), kesejahteraan yang mencakup aspek fisik dan mental karyawan berhubungan erat dengan peningkatan motivasi dan kinerja mereka di tempat kerja. Karyawan yang merasa sehat dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi (Danna & Griffin, 1999).

Penelitian lain oleh Rao (2019) juga mengungkapkan bahwa karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui program pengembangan yang tepat, baik dalam bentuk pelatihan maupun mentoring, akan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Program pengembangan ini juga berfungsi untuk membangun kepercayaan diri dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi (Kareem & Hussein, 2019).

Integrasi Pengembangan SDM dan Produktivitas Perusahaan

Hasil kajian ini juga menunjukkan bahwa integrasi yang baik antara pengembangan SDM dan manajemen kesejahteraan karyawan akan berkontribusi pada produktivitas perusahaan. Penelitian oleh Guthrie (2001) menyatakan bahwa perusahaan yang menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk pengembangan keterampilan karyawan dan kesejahteraan mereka dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan, termasuk dalam hal efisiensi operasional dan kualitas produk (Diogo & Costa, 2019).



PEMBAHASAN

Hasil-hasil yang ditemukan dalam *literature review* ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang erat antara program pengembangan SDM, kesejahteraan karyawan, dan produktivitas perusahaan. Pengembangan SDM yang fokus pada kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas individu dan organisasi. Hal ini memberikan pemahaman bahwa perusahaan yang menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk program pelatihan dan pengembangan yang holistik tidak hanya memperoleh keuntungan dalam peningkatan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga dalam hal kesejahteraan psikologis mereka, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

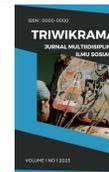
Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa program pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) yang efektif memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan. Program pengembangan SDM yang meliputi pelatihan keterampilan, pengembangan kompetensi, serta perhatian terhadap kesejahteraan emosional dan psikologis karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat stres, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Selain itu, peningkatan kompetensi karyawan berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas perusahaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rao (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dan produktivitas organisasi (Rao, 2021).

Saran

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, disarankan agar perusahaan lebih fokus pada pengembangan SDM secara holistik, yang mencakup pelatihan teknis, pengembangan kepemimpinan, serta program kesejahteraan untuk karyawan. Program-program ini seharusnya tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada aspek psikologis dan emosional yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Menurut Aguinis & Kraiger (2009), perusahaan yang mengimplementasikan program pengembangan SDM yang menyeluruh akan memperoleh manfaat berupa peningkatan loyalitas, kepuasan, dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan (Aguinis & Kraiger, 2009).

Untuk penelitian lebih lanjut, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan untuk mengevaluasi efektivitas program pengembangan SDM mereka melalui survei kepuasan karyawan dan analisis kinerja. Pendekatan berbasis data ini dapat membantu perusahaan dalam merancang program yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.



DAFTAR REFERENSI

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60(November 2008), 451–474. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness*, 2(1), 7–35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- DeMarco, T., & Lister, T. (1998). Human capital. In *IEEE Software* (Vol. 15, Issue 6). <https://doi.org/10.1109/52.730859>
- Diogo, P., & Costa, J. F. da. (2019). High performance work systems and employee outcomes: A meta-analysis for Future Research. 1, 47.
- Kareem, M. A., & Hussein, I. J. (2019). The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(3), 307–322. <https://doi.org/10.25019/mdke/7.3.02>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. In *Psychological Review* (Vol. 50, Issue 4, pp. 370–396). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Noe, R. A. (2022). Employee Training and Development.
- Rao, I. (2021). Psychological Contract for Human Development and Organizational Sustainability. *Business Perspectives and Research*, 9(3), 415–426. <https://doi.org/10.1177/2278533721989832>
- Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2014). Engaged at Work and Happy at Home: A Spillover–Crossover Model. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 271–283. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9421-3>