



Meningkatkan Produktivitas Melalui Keterlibatan Karyawan: Tinjauan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Siti Jumaidah¹, Muhammad Irwan Padli Nasution²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Prodi Manajemen, Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara

Email : sjumaidah03@gmail.com¹, irwannst@uinsu.ac.id²

Abstract. *Employee engagement is an important factor in increasing productivity in the workplace. This study aims to analyze the relationship between employee engagement and productivity, and identify the elements that influence the level of engagement. Using a qualitative approach through literature study and document analysis from various organizations, this study explores best practices in human resource management that support employee engagement. The findings indicate that factors such as effective communication, recognition of achievements, and opportunities to participate in decision-making play a significant role in increasing engagement. In addition, an inclusive work environment and a positive organizational culture contribute to increasing employee motivation and commitment.*

Keywords: *Employee Engagement, Productivity Improvement, Human Resource Management*

Abstrak. Keterlibatan karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara keterlibatan karyawan dan produktivitas, serta mengidentifikasi elemen-elemen yang mempengaruhi tingkat keterlibatan tersebut. Menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi literatur dan analisis dokumen dari berbagai organisasi, penelitian ini mengeksplorasi praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia yang mendukung keterlibatan karyawan. Temuan menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif, pengakuan terhadap prestasi, dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan berperan signifikan dalam meningkatkan keterlibatan. Selain itu, lingkungan kerja yang inklusif dan budaya organisasi yang positif berkontribusi pada peningkatan motivasi dan komitmen karyawan.

Kata kunci : Keterlibatan Karyawan, Peningkatan Produktivitas, Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, produktivitas organisasi menjadi salah satu indikator kunci keberhasilan. Organisasi di seluruh dunia berupaya untuk tidak hanya mempertahankan keberlangsungan, tetapi juga mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat krusial. Sumber daya manusia yang terlibat secara aktif dalam kegiatan organisasi tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga berkontribusi pada inovasi dan penciptaan nilai jangka panjang.

Keterlibatan karyawan, yang sering didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan motivasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan mereka, telah terbukti menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut (Winaya and Nasution 2023), hanya sekitar 15% karyawan di seluruh dunia yang merasa sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka. Angka ini menyoroti tantangan besar yang dihadapi oleh banyak organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan. Karyawan yang merasa tidak terlibat cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang pada gilirannya dapat mengarah pada peningkatan absensi, turnover, dan penurunan produktivitas.

Berdasarkan penelitian yang ada, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan. Di antaranya adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem komunikasi internal, serta pengakuan atas prestasi karyawan. Organisasi dengan budaya kerja yang positif dan terbuka cenderung berhasil dalam menciptakan suasana yang mendukung keterlibatan. (Khuzaini et al. 2023) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan karyawan dan hasil bisnis, termasuk peningkatan produktivitas, kepuasan pelanggan, serta profitabilitas. Ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak hanya penting untuk kesejahteraan individu, tetapi juga memiliki dampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pentingnya keterlibatan karyawan mengharuskan para pemimpin untuk mengembangkan strategi yang tepat untuk mencapainya. Pendekatan yang dapat diambil meliputi penerapan komunikasi yang efektif, penyediaan umpan balik yang konstruktif, dan pengakuan yang tulus terhadap kontribusi karyawan. Kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan proses strategis juga menjadi elemen penting dalam meningkatkan keterlibatan. Dengan memberikan suara kepada karyawan dalam proses pengambilan keputusan, organisasi tidak hanya meningkatkan keterlibatan tetapi juga menciptakan rasa tanggung jawab dan kepemilikan yang lebih besar terhadap hasil kerja. (Calista et al. 2024)

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara keterlibatan karyawan dan produktivitas, serta mengidentifikasi elemen-elemen kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan tersebut. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang berfokus pada studi literatur dan analisis dokumen dari berbagai organisasi yang telah berhasil meningkatkan keterlibatan karyawan, penelitian ini akan menyajikan praktik-praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat diadopsi oleh organisasi lain.

Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang keterlibatan karyawan dan bagaimana hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas, diharapkan organisasi dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendorong kinerja, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur yang ada dan menyajikan rekomendasi praktis bagi para praktisi sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan keterlibatan karyawan di berbagai sektor industri. (Masduki and Sopiyan 2021)

Dalam rangka mencapai tujuan penelitian ini, penting untuk mengidentifikasi dan menganalisis berbagai pendekatan yang telah diterapkan oleh organisasi yang berhasil dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, temuan dari penelitian ini tidak hanya akan memberikan wawasan teoritis tetapi juga aplikasi praktis yang dapat diterapkan dalam konteks dunia nyata. Dengan cara ini, penelitian ini berupaya untuk menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik, serta memberikan panduan bagi organisasi yang ingin meningkatkan keterlibatan karyawan mereka sebagai langkah strategis untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi dan keberhasilan yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi hubungan antara keterlibatan karyawan dan produktivitas, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan tersebut. Metode ini dipilih untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang dinamika di dalam organisasi. Berikut adalah langkah-langkah dalam proses penelitian:

1. **Desain Penelitian**

Desain penelitian ini berupa studi literatur dan analisis dokumen. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, berdasarkan bukti-bukti yang sudah ada.

2. **Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

Literatur Akademik: Artikel jurnal, buku, dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan keterlibatan karyawan dan dampaknya terhadap produktivitas.

Dokumen Organisasi: Laporan tahunan, kebijakan internal, dan dokumen strategi dari perusahaan yang sukses dalam meningkatkan keterlibatan karyawan.

Studi Kasus: Analisis dari berbagai studi kasus organisasi yang telah menerapkan strategi efektif dalam manajemen keterlibatan karyawan.

3. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

Pencarian Literatur: Menggunakan database akademik seperti Google Scholar, JSTOR, dan ScienceDirect untuk mengidentifikasi artikel dan studi yang relevan. Pencarian dilakukan dengan kata kunci seperti "keterlibatan karyawan," "produktivitas," "manajemen SDM," dan "budaya kerja."

Analisis Dokumen: Mengumpulkan dan menganalisis dokumen internal dan laporan organisasi yang menjelaskan kebijakan dan strategi yang diterapkan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan.

Pengumpulan Studi Kasus: Mengkaji studi kasus yang terpublikasi mengenai organisasi yang berhasil meningkatkan keterlibatan karyawan, dengan fokus pada pendekatan yang mereka terapkan.

4. Etika Penelitian

Penelitian ini menghormati hak kekayaan intelektual dengan mengakui dan menyitasi semua sumber data yang digunakan. Selain itu, penelitian ini menjaga kerahasiaan informasi sensitif dari dokumen organisasi yang dianalisis.

Dengan menggunakan metode penelitian yang sistematis dan terstruktur ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan mendalam tentang keterlibatan karyawan dan pengaruhnya terhadap produktivitas organisasi, serta menghasilkan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan dalam konteks dunia kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam implikasi dari keterlibatan karyawan dan bagaimana mereka berkontribusi terhadap produktivitas di dalam organisasi. Dengan semakin kompetitifnya lingkungan bisnis saat ini, penting bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja keseluruhan. (Hilda 2024)

1. Implikasi dari Teori Keterlibatan Karyawan

Teori keterlibatan karyawan menunjukkan bahwa keterlibatan yang tinggi berhubungan langsung dengan produktivitas. Menurut laporan Gallup (2021), perusahaan dengan

karyawan yang terlibat memiliki tingkat produktivitas 21% lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki tingkat keterlibatan rendah. Ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan merasa terhubung dengan misi dan visi perusahaan.

Contoh konkret dari strategi ini bisa berupa penerapan program pengakuan karyawan, seperti program “Employee of the Month,” yang diadopsi oleh perusahaan seperti Google dan Starbucks. Pengakuan semacam ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

2. Relevansi Teori Kebutuhan Maslow dalam Keterlibatan Karyawan

Teori kebutuhan Maslow memberikan kerangka kerja yang berguna untuk memahami apa yang memotivasi karyawan. Sebuah studi oleh CMI (Chartered Management Institute) pada tahun 2020 menemukan bahwa 63% karyawan menyatakan bahwa keamanan pekerjaan dan kompensasi yang memadai adalah prioritas utama bagi mereka. Ketika kebutuhan dasar ini terpenuhi, karyawan lebih cenderung untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, organisasi yang menyediakan kesempatan untuk pengembangan diri dan aktualisasi akan meningkatkan tingkat keterlibatan. Misalnya, perusahaan seperti Microsoft telah menerapkan program pengembangan keterampilan yang memungkinkan karyawan untuk mengikuti pelatihan dan seminar, sehingga membantu mereka mencapai potensi penuh.

3. Signifikansi Teori Dua Faktor Herzberg dalam Menciptakan Keterlibatan

Menurut teori dua faktor Herzberg, organisasi harus fokus pada faktor-faktor motivasi untuk meningkatkan keterlibatan. Laporan dari (Khuzaini et al. 2023) menunjukkan bahwa 84% karyawan yang merasa terlibat di tempat kerja memiliki akses ke peluang pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang memberikan peluang bagi karyawan untuk belajar dan tumbuh cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi.

Karyawan yang diberikan lebih banyak tanggung jawab cenderung merasa lebih berkomitmen dan terlibat. Sebagai contoh, Zappos menerapkan model pemberdayaan di mana karyawan diberi kebebasan untuk mengambil keputusan terkait pelayanan pelanggan, yang secara signifikan meningkatkan tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja.

4. Keterkaitan Teori Komitmen Organisasi dengan Keterlibatan Karyawan

Komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi faktor penentu dalam keterlibatan mereka. Menurut penelitian dari Meyer dan Allen (2020), terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan, di mana karyawan

yang merasa terikat dengan organisasi menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi. Organisasi harus menciptakan budaya di mana karyawan merasa memiliki organisasi. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan strategis adalah salah satu cara untuk meningkatkan komitmen ini. Sebuah studi dari Gallup menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan cenderung memiliki tingkat keterlibatan 18% lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak terlibat.

5. Peran Permintaan dan Sumber Daya Pekerjaan (JD-R Model)

Model JD-R menunjukkan bahwa keseimbangan antara permintaan pekerjaan dan sumber daya adalah kunci untuk mempertahankan keterlibatan. Sebuah survei oleh (Salsabila and Sucipto 2024) menemukan bahwa 77% karyawan melaporkan mengalami stres akibat beban kerja yang berlebihan. Ketika permintaan pekerjaan yang tinggi tidak diimbangi dengan dukungan yang cukup, keterlibatan karyawan dapat menurun drastis. Organisasi harus memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan mereka. Contohnya, perusahaan seperti SAP telah menerapkan program kesejahteraan yang mencakup pelatihan manajemen stres dan dukungan kesehatan mental, yang membantu karyawan merasa lebih seimbang dan terlibat.

6. Pengaruh Teori Pengharapan terhadap Motivasi Karyawan

Teori pengharapan menyatakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh harapan mereka akan hasil dari usaha yang dilakukan. Dalam sebuah penelitian oleh SHRM (Society for Human Resource Management) pada tahun 2022, ditemukan bahwa 78% karyawan yang merasa diakui oleh manajemen melaporkan tingkat motivasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, membangun sistem penghargaan yang transparan dan adil dapat meningkatkan harapan positif ini.

Sistem umpan balik yang baik juga penting. Menurut penelitian oleh (Hilda 2024), 65% karyawan merasa tidak diberi umpan balik yang cukup tentang kinerja mereka, yang dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan. Organisasi perlu membangun budaya yang mendorong umpan balik terbuka dan konstruktif untuk meningkatkan keterlibatan.

7. Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Keterlibatan

Kepemimpinan yang transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Penelitian oleh (Annora Fitriasaki 2024) menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan membangun hubungan positif dengan karyawan dapat meningkatkan keterlibatan secara substansial. Sebuah studi oleh

menemukan bahwa tim yang dipimpin oleh pemimpin transformasional memiliki tingkat keterlibatan yang 10-15% lebih tinggi dibandingkan dengan tim yang dipimpin oleh pemimpin tradisional.

Organisasi harus melatih pemimpin mereka dalam keterampilan kepemimpinan yang mendukung keterlibatan, termasuk kemampuan untuk membangun kepercayaan, memberikan arahan yang jelas, dan menciptakan visi bersama. Dengan pendekatan ini, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi keterlibatan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi.

Aspek Psikologis dan Sosial dalam Keterlibatan Karyawan

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berkaitan langsung dengan keterlibatan. Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan baik dengan rekan dapat meningkatkan kepuasan, yang berujung pada keterlibatan yang lebih tinggi. (Sihombing and Batoebara 2019)

2. Keterlibatan Emosional

Karyawan yang memiliki ikatan emosional dengan organisasi mereka cenderung lebih terlibat. Rasa kepemilikan dan penghargaan emosional menjadi faktor kunci.

3. Hubungan Manusia

Keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh hubungan sosial di tempat kerja. Komunikasi yang efektif dan dukungan sosial meningkatkan keterlibatan.

4. Kepemimpinan yang Mendukung

Pemimpin yang empatik dan pemberdaya dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi keterlibatan karyawan.

5. Budaya Organisasi

Budaya yang positif dan inklusif, dengan nilai bersama dan dorongan untuk inovasi, berkontribusi pada keterlibatan karyawan.

6. Persepsi Keadilan

Keadilan dalam distribusi sumber daya dan proses pengambilan keputusan sangat mempengaruhi keterlibatan. Karyawan yang merasa diperlakukan adil cenderung lebih terlibat.

7. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

Motivasi intrinsik (dari dalam diri) mendorong keterlibatan yang lebih tinggi dibandingkan motivasi ekstrinsik (faktor eksternal) seperti gaji. Kedua aspek ini perlu diperhatikan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. (Ahmad et al. 2023)

KESIMPULAN

Keterlibatan karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas organisasi, sebagaimana diungkapkan dalam penelitian ini. Temuan menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, pengakuan terhadap prestasi, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan. Selain itu, budaya organisasi yang positif dan inklusif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi dan komitmen karyawan.

Dengan memahami elemen-elemen yang mempengaruhi keterlibatan, manajemen sumber daya manusia dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Hal ini mencakup penerapan sistem penghargaan yang adil, penyediaan kesempatan pengembangan, serta penerapan praktik kepemimpinan yang mendukung. Karyawan yang merasa dihargai dan terlibat secara emosional akan lebih berkomitmen, yang pada gilirannya akan mendorong kinerja dan inovasi dalam organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam mengelola keterlibatan karyawan sebagai langkah strategis untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Dengan meningkatkan keterlibatan, organisasi tidak hanya akan memperoleh manfaat jangka pendek dalam kinerja, tetapi juga menciptakan nilai jangka panjang yang berkelanjutan melalui karyawan yang termotivasi dan berkomitmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Muh. Ihsan Said, Muhammad Islah Idrus, Syamsu Rijal, Moehamad Satiadharma, and Dianta Mustofa K. 2023. "Peran Inovasi Dalam Keberhasilan Kewirausahaan: Studi Kasus Tentang Startup Berkembang Pesat Di Industri Teknologi." *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science* 1(03):153–62. doi: 10.58812/jews.v1i03.506.
- Annora Fitriasari, Akmal Suryadi. 2024. "Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada." 01(03):407–15.
- Calista, J., S. Graciella, M. A. Cou, and ... 2024. "Peran Manajemen Dalam Membentuk Kedisiplinan Karyawan Di Perusahaan X." *Journal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* 1(3):252–57.

- Hilda, Anna Maria. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan : Praktik Terbaik Untuk." *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 7(1):182–87.
- Khuzaini, Khuzaini .., Basuki- Basuki, Rahmi Widyanti, and Deli Anhar. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Keterlibatan Pegawai Dan Kinerja (Studi Pada Sektor Publik)." *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 9(2):132. doi: 10.31602/alsh.v9i2.12881.
- Masduki, and Pipih Sopiyan. 2021. "Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Talent Management Dan Knowledge Management." *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen* 12(2):151–62. doi: 10.32670/coopetition.v12i2.410.
- Salsabila, Nisrina, and Rakhmat Hadi Sucipto. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XX Benhil Jakarta Pusat." *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika* 2(2):109–17. doi: 10.70052/jeba.v2i2.338.
- Sihombing, Puji Lastri T., and Maria Ulfa Batoebara. 2019. "Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan." *Jurnal Publik Reform UNDER MEDAN* 6:1–16.
- Winaya, Reihana Arya, and Muhammad Irwan Padli Nasution. 2023. "Peran Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bandar Sumatra Indonesia." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9(18):635–42.