



OPTIMASI PRODUKTIVITAS ORGANISASI MELALUI MANAJEMEN STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL

Faisal

¹ Sekolah Tinggi Agama Islam Panca Budi Perdagangan
dosen.faisal@staipancabudi.ac.id

ARTICLE INFO

Article History

Received : 21 April 2023

Revised : 8 Mei 2023

Accepted : 30 Mei 2023

Keywords

Strategic Management,
Human Resources,
productivity, digital era.

Kata Kunci

Manajemen Strategis, Sumber
Daya Manusia, produktivitas,
era digital

ABSTRACT

The digital era has changed the business landscape, giving rise to new challenges in optimizing organizational productivity. Strategic Human Resources Management (HRM) is the key in dealing with this dynamic. This research aims to analyze the implications of HRM on organizational productivity in the digital era and explore practical recommendations to improve it. This research uses a qualitative approach with secondary data analysis. This data includes the results of previous research as well as case studies of companies that have successfully optimized productivity through HRM in the digital era. The results of the analysis show that employee competency development, fair compensation programs, attention to welfare, use of technology, and continuous evaluation are key factors in increasing productivity. The implication of this research is the importance of strong HRM strategy integration in every aspect of the business.

ABSTRAK

Era digital telah mengubah lanskap bisnis, memunculkan tantangan baru dalam mengoptimalkan produktivitas organisasi. Manajemen Strategis Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi kunci dalam menghadapi dinamika ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi MSDM terhadap produktivitas organisasi di era digital dan mengeksplorasi rekomendasi praktis untuk meningkatkannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis data sekunder. Data-data tersebut mencakup hasil penelitian sebelumnya serta studi kasus perusahaan yang sukses mengoptimalkan produktivitas melalui MSDM di era digital. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi karyawan, program kompensasi yang adil, perhatian terhadap kesejahteraan, pemanfaatan teknologi, dan evaluasi berkelanjutan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya integrasi strategi MSDM yang kuat dalam setiap aspek bisnis.

Pendahuluan

Perkembangan teknologi yang terus meningkat memiliki dasar pada inovasi dan kreativitas manusia. Dalam era digitalisasi, kita harus aktif berpartisipasi dan mengambil peran untuk menghindari ketinggalan. Fenomena disrupsi yang terjadi dalam era industri 4.0 telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan dan mulai menggantikan peran manusia dengan teknologi digital. Untuk beradaptasi dengan era digitalisasi, diperlukan peningkatan kualitas karyawan. Era digital merujuk pada zaman di mana teknologi canggih memfasilitasi berbagai aktivitas yang mendukung kehidupan sehari-hari.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen yang sangat penting dalam kerangka operasional perusahaan atau organisasi, dan memegang peran strategis dalam pencapaian tujuan mereka. Perkembangan teknologi yang berlangsung dengan cepat saat ini mendorong perusahaan dan organisasi untuk mengadaptasi diri dengan perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis. Dalam situasi seperti ini, MSDM telah mengalami perluasan perannya, tidak lagi terbatas pada fungsi administratif, melainkan telah mengambil tanggung jawab yang lebih luas dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Amri, 2021).

Di era digital, peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tetap melibatkan fungsi-fungsi konvensional yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia, namun dengan pendekatan yang lebih canggih dan efisien. Perkembangan ini sejalan dengan tingginya tingkat penguasaan teknologi dan peningkatan kompetensi dalam analitik sumber daya manusia (Alwy, 2022). Evolusi MSDM menjadi semakin menonjol untuk menghadapi tantangan perubahan teknologi serta memastikan kelangsungan relevansi perusahaan atau organisasi di era digital.

Sumber Daya Manusia (SDM) dikenali sebagai unsur utama yang memiliki peranan yang sangat strategis dalam konteks organisasi atau perusahaan, bahkan lebih daripada elemen-elemen lain seperti modal dan teknologi. Dalam kerangka Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), SDM berperan sentral dalam menetapkan serta melaksanakan beragam kebijakan, program, dan aktivitas yang

bertujuan untuk merekrut dan mempertahankan staf yang unggul serta berkualitas. Hal ini memberikan kontribusi yang signifikan pada kesuksesan dan produktivitas perusahaan (Ramdhi, Amri, & Ramdani, 2021).

Kemajuan dan kelancaran operasional suatu organisasi atau perusahaan seringkali bergantung pada efektivitas pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM melibatkan serangkaian fungsi yang mencakup tahap rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, penerapan kebijakan kompensasi, serta aspek-aspek manajemen pemutusan hubungan kerja. Contohnya, untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang mungkin berhubungan dengan mutu tenaga kerja, perusahaan dapat menerapkan upaya pelatihan, melaksanakan program pengembangan, memberikan pengakuan atas kinerja yang istimewa dengan pemberian insentif, dan tindakan sejenisnya. Meningkatkan serta mengembangkan kinerja karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Signifikansi dari manajemen sumber daya manusia yang efektif dan pengakuan terhadap pencapaian karyawan memiliki dampak positif yang substansial pada kemajuan perusahaan. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi integral dalam perkembangan perusahaan, sebab kualitas SDM perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan pada operasional serta pencapaian kesuksesan organisasi. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas memberikan perusahaan potensi untuk pertumbuhan yang cepat dan mencapai keunggulan kompetitif dalam konteks pasar yang kompetitif.

Di dalam era teknologi yang sangat maju seperti saat ini, SDM masih tetap sebagai elemen yang sangat penting dalam menjalankan operasional perusahaan. Karyawan berperan sentral dalam pencapaian tujuan organisasi, dan kerjasama yang efektif di antara mereka memiliki nilai yang sangat penting. Oleh sebab itu, organisasi yang memberikan perhatian dan penghargaan yang layak kepada SDM atau karyawan akan memicu peningkatan kinerja mereka, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh.

Seperti yang telah ditekankan oleh Azis, Eldianson, dan Tampubolon (2022), pemimpin atau manajemen dalam sebuah perusahaan harus menjalankan fungsi manajemen dengan cermat dan efektif guna mencapai tujuan organisasi. Mereka harus menyusun kebijakan yang relevan, sekaligus mempertimbangkan kebutuhan karyawan dan keluarga mereka sesuai dengan peran dan standar kehidupan yang ada. Pendekatan ini dirancang untuk memastikan bahwa karyawan dapat fokus sepenuhnya pada pekerjaan mereka tanpa terbebani oleh persoalan pribadi dan keluarga. Dengan cara ini, diharapkan bahwa karyawan akan cenderung memberikan kinerja yang lebih unggul dan menunjukkan kesetiaan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk merinci peran strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam era digitalisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif yang menekankan pada pengembangan konsep daripada upaya generalisasi. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada masa era digitalisasi. Pemilihan metode penelitian kualitatif didasarkan pada orientasinya terhadap pemahaman mendalam terhadap pengalaman individu dalam konteks yang spesifik. Terdapat berbagai metode penelitian kualitatif yang memiliki tingkat fleksibilitas yang tinggi dan berusaha untuk mempertahankan kerumitan makna ketika menganalisis data (Gunawan, 2013).

Dalam konteks penelitian kualitatif, peneliti dianggap sebagai alat utama, sehingga setiap kesimpulan, pandangan, dan metode dilihat melalui sudut pandang pribadi mereka. Oleh karena itu, menjaga fokus pada strategi pengumpulan dan evaluasi data hingga mencapai tahap verifikasi data menjadi hal yang sangat penting (Moleong, 2010). Dalam penelitian ini, metode kajian pustaka digunakan dengan

memanfaatkan sumber data yang terdiri dari artikel, buku, serta referensi yang relevan untuk mengeksplorasi berbagai isu yang berkaitan dengan peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan tidak dapat dipandang remeh, terlepas dari kemajuan teknologi. Bahkan dalam era perkembangan teknologi yang pesat, peran SDM menjadi semakin penting dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Semakin pentingnya pengakuan terhadap peran SDM dalam perusahaan menunjukkan perlunya fokus pada kontribusi fungsi SDM terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan perusahaan untuk tetap bersaing di pasar yang kompetitif.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu fungsi utama dalam perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk merancang rekrutmen, mengelola, dan mengarahkan sumber daya manusia agar mencapai tujuan perusahaan. Pada era modern, pengelolaan SDM yang efektif sangat penting, karena jika tidak dikelola dengan baik oleh MSDM, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam menjaga dan mengembangkan bisnisnya. Oleh karena itu, peran MSDM menjadi krusial dalam pengelolaan SDM di perusahaan melalui berbagai metode dan strategi. (Prasetyo, Mansur, & Khalikussabir, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki beragam fungsi yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Salah satu fungsi utama adalah pengawasan, yang mencakup pelatihan karyawan dan evaluasi kinerja mereka. Selain itu, MSDM juga bertanggung jawab atas perencanaan, yang melibatkan perencanaan strategis untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memadukan kebutuhan perusahaan dan sumber daya manusia. Dalam fungsi pengorganisasian, MSDM mengarahkan dan memberi tahu karyawan tentang pembagian tugas dan tanggung jawab, serta mengelola hubungan kerja dalam konteks struktur organisasi. Fungsi pengendalian melibatkan pemberian pedoman dan peraturan kepada karyawan agar mereka mematuhi standar perusahaan dan

menjalankan pekerjaan dengan efisien. Selain itu, MSDM juga terlibat dalam pengadaan, seperti rekrutmen dan seleksi karyawan, serta pelatihan. Terakhir, MSDM juga berperan dalam mengarahkan karyawan untuk bekerja secara efektif bersama-sama demi mencapai tujuan perusahaan (Kusmana, 2017; Ramdhi et al., 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melibatkan sejumlah fungsi penting dalam pengelolaan karyawan dan tenaga kerja di perusahaan. Fungsi pengembangan melibatkan pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan moral mereka. Fungsi kompensasi berhubungan dengan pemberian imbalan kepada karyawan, baik berupa gaji, insentif, atau tunjangan lainnya sebagai pengakuan atas kontribusi mereka dalam perusahaan.

Selanjutnya, dalam fungsi pengintegrasian, MSDM berusaha menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan sehingga keduanya saling menguntungkan. Fungsi pemeliharaan melibatkan pemantauan dan perawatan kondisi fisik dan mental karyawan untuk memastikan kesejahteraan mereka selama bekerja di perusahaan. Kedisiplinan adalah fungsi lain yang penting dalam MSDM, yang berfokus pada pelatihan dan penegakan disiplin di antara karyawan, terutama bagi yang mungkin memiliki masalah dengan keterlambatan atau pelanggaran peraturan. Terakhir, MSDM juga terlibat dalam fungsi pemberhentian, yang mencakup proses pemberhentian karyawan atau pengakhiran kontrak kerja ketika diperlukan (Amri, 2021).

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengalami evolusi yang signifikan dari struktur yang dahulu cenderung terfragmentasi dan bersifat spesialisasi, menjadi lebih terintegrasi dalam kerangka kerja bisnis yang ada saat ini. MSDM bukan lagi hanya berfungsi untuk meningkatkan produktivitas karyawan, melainkan telah menjadi alat strategis yang memberikan kontribusi nilai tambah yang signifikan bagi perusahaan. Dalam upayanya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, MSDM memiliki kapabilitas untuk mengimplementasikan sejumlah program inisiatif, termasuk program-program

pelatihan kerja. Program-program ini dirancang dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas aset manusia perusahaan dengan cara mengidentifikasi kebutuhan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu, peran penting dari manajemen yang efektif dalam menyelenggarakan program pengembangan juga memainkan peran sentral dalam meningkatkan produktivitas keseluruhan perusahaan. Program pelatihan memberikan peluang bagi seluruh jajaran karyawan untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan mereka secara merata dan sejalan dengan tuntutan dan kebutuhan perusahaan.

Demi mencapai tujuan perusahaan, karyawan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan pada pertumbuhan bisnis, termasuk menghadapi tantangan yang muncul akibat perubahan dan kemajuan teknologi di era digitalisasi. Hal ini memaksa para karyawan untuk memiliki pemahaman yang mendalam mengenai praktik-praktik yang relevan, tantangan yang mungkin muncul, dan hambatan yang akan mereka hadapi di masa yang akan datang. Salah satu elemen kunci dalam manajemen karyawan dan memastikan bahwa mereka siap menghadapi perubahan tersebut adalah melalui pelaksanaan program pelatihan. Program ini adalah salah satu metode yang digunakan dalam fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk mendukung perkembangan karyawan. Rencana pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan moral, keterampilan, dan pengetahuan karyawan, dengan harapan bahwa hal ini akan memberikan dampak positif pada produktivitas kerja mereka.

Menurut temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Melati (2022), terdapat korelasi positif antara program pelatihan dan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan peran krusial yang dimainkan oleh program pelatihan dalam meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah. Sebagai contoh konkret, Perusahaan Unilever telah memberikan perhatian yang sangat serius pada program pelatihan bagi karyawan mereka. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan intelektual, serta aspek emosionalitas karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Unilever dengan tekun memprioritaskan mutu sumber

daya manusia yang mereka miliki, dan pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan dalam dua tahap.

Langkah awal melibatkan penempatan calon karyawan dalam situasi kerja sebenarnya, di mana mereka menerima pelatihan mengenai prosedur kerja yang tepat. Selama tahap ini, mereka juga didampingi oleh mentor yang memiliki pengalaman dan kompetensi yang luas. Tahap kedua melibatkan penyelenggaraan ceramah dan pengajaran yang mirip dengan suasana perkuliahan. Materi yang diberikan berkaitan dengan perincian karier di perusahaan Unilever. Secara menyeluruh, Unilever menerapkan tiga pendekatan kunci dalam fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mereka. Yang pertama terkait dengan aspek perekrutan, seperti proses seleksi dan pembekalan untuk staf baru. Yang kedua melibatkan pengelolaan, yang mencakup upaya untuk mengaitkan kemampuan Sumber Daya Manusia dengan tugas dan tanggung jawab yang akan diemban. Yang terakhir, terkait dengan pemeliharaan, Unilever berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi standar kenyamanan bagi seluruh karyawannya (Putri et al., 2022).

Dalam situasi ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran utama melalui fungsi kompensasi, yang mencakup pemberian bayaran, insentif finansial, atau bentuk penghargaan lainnya kepada karyawan sebagai ekspresi penghargaan terhadap kontribusi mereka selama bekerja di perusahaan. Praktik kompensasi ini memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk memberikan pengakuan dan imbalan kepada karyawan yang telah berdedikasi dan mencapai kinerja yang luar biasa untuk kemajuan perusahaan. Dengan keberadaan sistem kompensasi ini, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan komitmen tinggi, karena mereka menyadari bahwa upaya serta kinerja yang istimewa akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

Selain meningkatkan motivasi karyawan, peran MSDM dalam menerapkan sistem kompensasi ini juga berdampak positif terhadap kesejahteraan karyawan. Peningkatan kesejahteraan ini secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk

mempertahankan tingkat pemberian tunjangan yang telah diterapkan, sehingga karyawan terus merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik (Azis et al., 2022).

Dalam kerangka pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada zaman digital, beberapa tindakan yang dapat dilaksanakan terhadap karyawan mencakup tahapan-tahapan berikut ini:

1. Penempatan Pekerjaan yang Sesuai: Memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan potensi individu masing-masing.
2. Pemberian Peluang Pembelajaran: Memberikan peluang kepada karyawan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan mereka, serta membuka perspektif baru.
3. Mendorong Inovasi: Memberikan ruang kepada karyawan untuk menghasilkan ide-ide inovatif yang dapat membantu perusahaan berkembang.
4. Membangun Budaya Kerja yang Manusiawi: Menciptakan lingkungan kerja yang menghargai aspek kemanusiaan, seperti keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.
5. Pengembangan Diri: Membantu karyawan mengidentifikasi peluang-peluang yang dapat digunakan untuk merealisasikan potensi dan tujuan pribadi mereka (Urika, 2022).

Pada konteks era digitalisasi yang kini tengah berlangsung, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat ditingkatkan melalui pemanfaatan media digital. Era digital juga mengekspos potensi yang signifikan dalam penggunaan data, yang memiliki relevansi yang sangat penting. Pendekatan berbasis data dapat dianggap sebagai salah satu strategi yang tidak bisa diabaikan dalam pengelolaan SDM di tengah era digital ini. Namun, perlu diperhatikan bahwa peran kunci dari pemanfaatan data ini masih memerlukan upaya peningkatan lebih lanjut. Peran karyawan sebagai aktor utama dalam meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan dalam konteks globalisasi tidak dapat diremehkan. Oleh karena itu,

kompetensi digital dapat dikatakan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Puspitadewi, 2019).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran yang sangat strategis dalam merespons dinamika perubahan yang berkelanjutan. Pendekatan pengembangan SDM berfokus pada pengembangan kompetensi dengan tujuan mencapai hasil yang sejalan dengan visi dan target organisasi. Perlu ditekankan bahwa dalam konteks saat ini, pelaksanaan pengembangan SDM dapat diwujudkan melalui beragam metode, yang mencakup baik pendekatan konvensional offline maupun platform daring (Septianti & Royda, 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) menunjukkan relevansinya sebagai aset yang bersifat strategis, berperan kunci dalam mendukung pencapaian tujuan bisnis perusahaan. Dalam pandangan ini, perusahaan diharapkan menitikberatkan perhatian dan memenuhi tuntutan yang berkaitan dengan pengembangan kemampuan dan kompetensi karyawan melalui penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan. Secara lebih rinci, pelatihan difokuskan pada peningkatan kemampuan karyawan dalam jangka waktu yang lebih singkat, sementara pengembangan digunakan untuk mempersiapkan karyawan dalam menghadapi tanggung jawab yang lebih besar dan kompleks pada masa depan (Gustiana, Hidayat, & Fauzi, 2022).

Kesimpulan

Sebuah perusahaan terus memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menjalankan operasionalnya. Meskipun kita berada di era perkembangan teknologi yang berkembang pesat, perusahaan tetap membutuhkan peran SDM. Fungsi manajemen SDM sangat vital dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. SDM dianggap sebagai aset utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Itulah sebabnya, perusahaan harus melakukan investasi dalam pembangunan kapabilitas dan kompetensi para karyawan melalui program-program pelatihan dan pengembangan.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga melibatkan aspek kompensasi, di mana karyawan menerima bentuk imbalan berupa gaji, insentif finansial, atau bahkan insentif berwujud sebagai pengakuan atas kontribusi yang mereka berikan selama masa kerja mereka di perusahaan. Perusahaan menerapkan penghargaan, seperti pengakuan dan hadiah, sebagai wujud penghargaan terhadap kinerja optimal yang telah dipersembahkan oleh karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi perusahaan. Imbalan kompensasi ini diharapkan mampu memberikan motivasi tambahan kepada para karyawan untuk meningkatkan dedikasi mereka, sebab mereka merasa dihargai atas peran yang telah mereka perankan.

Daftar Pustaka

- Alwy, M. Adenuddin. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276.
- Amri, Andi. 2021. Analisis Leverage Dalam Mengukur Risiko Studi Kasus Pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 1–13.
- Azis, Afrizal, Eldianson, Rio, & Tampubolon, Maruli Tua. (2022). Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 608–616.
- Gunawan, Imam. 2013. Metode penelitian kualitatif. *Jakarta: Bumi Aksara*, 143, 32–49.
- Gustiana, Riska, Hidayat, Taufik, & Fauzi, Achmad. 2022. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Melati, Berti Anggun. 2022. Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel di Bogor. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 1(1), 57–69.
- Moleong, Lexi J. 2010. Methodology of Qualitative Research. *Bandung: Remaja Rosda Karya*.

- Prasetyo, Ilham, Mansur, Muhammad, & Khalikussabir, Khalikussabir. 2022. Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Juragan 99 Trans Di Abdul Rahman Shaleh Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(20).
- Puspitadewi, Ira. 2019. Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 247-258.
- Putri, Egidia Amalia, Tajriani, Ainani, Syifa, Alivianda, Nurrachmawati, Nurrachmawati, Rivai, Athaullah Andi, & Amri, Andi. 2022. Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81-90.
- Ramdhi, Ramadhi, Amri, Andi, & Ramdani, Zulmi. 2021. Studi Terhadap Faktor-Faktor Yang Menentukan Kinerja Seorang Karyawan. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen UNSERA*, 7(2), 129-143.
- Septianti, Dian, & Royda, Royda. 2022. Analisis Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Dunia Kerja Di Masa Pandemi COVID-19. *Adminika*, 8(1), 73-81.
- Urika, Urika. 2022. Analisis Strategi Pengembangan Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Era Digital Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen Dan Retail*, 2(02), 244-252.