

KETERLIBATAN KARYAWAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA : MENJADI MITRA DALAM KESUKSESAN PERUSAHAAN

Oleh:

Salsabela Bintang Putri Maharani¹

Mudji Kuswinarno²

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten
Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: bintangputm@gmail.com

Abstract. *Employee involvement and human resource empowerment are two key elements in creating a successful organization, where in increasingly complex and dynamic situations, organizations are required to quickly adapt to changes both inside and outside the work environment, thus empowerment provides opportunities for employees to be involved in the decision-making process, develop skills, and improve their abilities, and this article examines the interaction between employee engagement and human resource empowerment as well as their impact on productivity, loyalty, and organizational culture, using instruments such as the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) to reveal that increasing employee engagement has a positive impact on productivity and loyalty, which in turn strengthens company culture, where through the implementation of effective strategies such as appropriate recruitment, ongoing training, and clear internal communication, organizations can build a supportive work environment, increase employee satisfaction, and achieve long-term goals, so the results of this research show that employees who feel engaged and empowered not only contribute better to organizational performance but also play a role in creating an innovative and adaptive work culture, which is crucial for ensuring the company's long-term sustainability and success.*

KETERLIBATAN KARYAWAN DAN SUMBERDAYA MANUSIA : MENJADI MITRA DALAM KESUKSESAN PERUSAHAAN

Keywords: *Employee Engagement, Human Resource Empowerment, Productivity, Loyalty, Organizational Culture, Recruitment, Internal Communication Training and Development.*

Abstrak. Keterlibatan karyawan dan pemberdayaan sumber daya manusia adalah dua elemen kunci dalam menciptakan organisasi yang sukses, di mana dalam situasi yang semakin kompleks dan dinamis, organisasi dituntut untuk cepat beradaptasi dengan perubahan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, sehingga pemberdayaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan, mengembangkan keterampilan, dan meningkatkan kemampuan mereka, dan artikel ini mengkaji interaksi antara keterlibatan karyawan dan pemberdayaan sumber daya manusia serta dampaknya terhadap produktivitas, loyalitas, dan budaya organisasi, dengan menggunakan instrumen seperti Utrecht Work Engagement Scale (UWES) untuk mengungkapkan bahwa peningkatan keterlibatan karyawan berdampak positif pada produktivitas dan loyalitas, yang pada gilirannya memperkuat budaya perusahaan, di mana melalui penerapan strategi yang efektif seperti rekrutmen yang tepat, pelatihan berkelanjutan, dan komunikasi internal yang jelas, , tetapi juga berperan dalam menciptakan budaya kerja yang inovatif dan adaptif, yang sangat penting untuk memastikan keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang. organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mencapai tujuan jangka panjang, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terlibat dan diberdayakan tidak hanya berkontribusi lebih baik terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Produktivitas, Kesetiaan, Budaya Organisasi, Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Komunikasi Internal.

LATAR BELAKANG

Di era yang semakin kompleks dan dinamis ini, organisasi harus mampu cepat beradaptasi baik terhadap perubahan internal maupun eksternal. Perubahan tersebut dapat mencakup perkembangan teknologi, perubahan pasar, kebutuhan konsumen, dan isu-isu global yang lebih beragam. Sehubungan dengan hal tersebut, strategi yang efektif

untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan meningkatkan jumlah pegawai atau karyawan di seluruh bisnis dan memperkuat pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan meningkatkan mutu karyawan.

Hadari Nawawi (Fauzi Farchan, 2016) dalam artikel Fauzi Farchan, SE., MM ”menyatakan bahwa sebuah perusahaan tidak dapat lebih baik dari pada sumber daya manusia yang dipekerjakannya, dengan kata lain kinerja perusahaan tidak akan menjadi mitra yang sukses apabila tidak dimbangi dengan kualitas kinerja karyawan.”

Sumber daya manusia adalah orang-orang atau manusia yang bisa bekerja di dalam satu perusahaan dan menjadi sumber atau tenaga aktif yang mempunyai peran aktif dalam menjalankan suatu perusahaan. Dengan meningkatnya kesadaran karyawan serta loyalitas karyawan, maka karyawan akan bekerja lebih semangat, bijaksana, Karyawan yang memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya cenderung lebih agresif dan inovatif. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih kooperatif yang tidak hanya meningkatkan produktivitas pribadi, namun juga membuat setiap orang dihargai dan berkontribusi terhadap tujuan bersama.

Selain itu, peningkatan sumber daya manusia juga mencakup pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan kebutuhan organisasi dimana pegawainya selalu berubah. Dengan metode ini, organisasi dapat mempersiapkan karyawannya tidak hanya untuk masa kini tetapi juga untuk menghadapi permasalahan di masa yang akan datang. Karyawan merasa perkembangan karirnya di dukung, sehingga meningkatkan loyalitas dan emosional para karyawan.

Hal ini akan menambah jumlah pegawai, memperkuat sumber daya manusia, memberikan dampak positif yang besar terhadap kualitas kerja, dan mencapai tujuan jangka panjang secara efisien.

Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, organisasi yang mengelola karyawan secara efektif dan memberikan wewenang akan mencapai keuntungan berkelanjutan. Hal ini membantu tercapainya visi dan misi organisasi serta membangun reputasi yang baik di mata pejabat atas.

KAJIAN TEORITIS

Keterlibatan Karyawan

KETERLIBATAN KARYAWAN DAN SUMBERDAYA MANUSIA : MENJADI MITRA DALAM KESUKSESAN PERUSAHAAN

Keterlibatan karyawan dapat diartikan sebagai tingkat komitmen dan keterlibatan karyawan dalam organisasi atau perusahaan dimana karyawan merasakan kepentingan atau kewajiban atas berhasilnya suatu perusahaan dan terinspirasi untuk melakukan loyalitas pada organisasi.

Keterlibatan karyawan (Employee Engagement) dinilai menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dikembangkan oleh Rupini dalam artikel Ahmad Fadel Khawari, terdiri atas 3 (tiga) indikator yaitu: (Santoso, 2024)

1. Kekuatan atau kekuatan dinilai dengan tingginya tingkat kekuatan dan adaptasi secara mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, loyalitas dan pantang menyerag dalam menghadapi kesulitan.
2. Penyerapan ditandai oleh konsentrasi dan minat yang mendalam terhadap pekerjaan, di mana waktu terasa berlalu cepat dan individu sulit untuk melepaskan diri dari tugas-tugas mereka, sering kali melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi dalam penyerapan biasanya merasa senang saat sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan, merasa tenggelam dalam tugas tersebut, dan kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, mereka cenderung mengabaikan lingkungan sekitar, dan waktu terasa cepat berlalu bagi mereka. Sebaliknya, individu dengan skor penyerapan rendah tidak merasa terlibat atau tenggelam dalam pekerjaan mereka.
3. Dedikasi diukur melalui perasaan yang berarti, menginspirasi, membanggakan, dan menantang dalam pekerjaan. Individu dengan skor dedikasi di atas rata-rata sangat mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan, menjadikannya pengalaman yang berharga, inspiratif, dan menantang. Oleh karena itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Sebaliknya, skor rendah dalam dedikasi menunjukkan bahwa mereka tidak merasa terhubung dengan pekerjaan karena tidak memiliki pengalaman yang berarti, inspiratif, atau menantang, sehingga merasa kurang antusias dan bangga, serta cenderung malas.

Peran Sumber Daya Manusia Dalam Keterlibatan Karyawan

Peran sumberdaya manusia sangatlah penting dalam keterlibatan karyawan dalam sebuah perusahaan, dimana sumberdaya manusia merupakan komponen utama dalam karyawan semakin berkualitas sumberdaya manusianya maka akan semakin berkualitas juga para karyawan perusahaannya apabila kualitas karyawan semakin baik maka peluang kesuksesasan perusahaan akan semakin tinggi.

Ada berbagai strategi yang dapat digunakan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan antara lain dibawah ini:

1. Rekrutmen yang tepat

Rekrutmen adalah proses menyeleksi beberapa calon kandidat untuk mengisi beberapa posisi diperusahaan yang biasanya di adakan oleh pihak hrd ,kegiatan ini bertujuan untuk mengali atau mengetahui skill, pengalaman dan juga minat dan bakat dari para calon kandidat sehingga nanti bisa ditempatkan diposisi yang tepat.

Menurut Henry Simamora (1997:212): dalam artikel Baiq Setiani “Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian”.

(Setiani, 2013)Rekrutmen yang tepat merupakan fondasi untuk membangun tim yang kuat dan efektif. Dengan mengikuti langkah-langkah yang terstruktur dan mempertimbangkan faktor-faktor penting, perusahaan dapat meningkatkan peluang untuk menemukan kandidat yang ideal, yang akan berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

2. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan adalah program atau kegiatan yang dibuat untuk melatih skill pegalaman dan bakat para karyawan agar bisa menjalankan pekerjaan lebih baik lagi.

Menurut mathias et al pekerjaan Dalam artikel Agus Dwi Cahya, Daru Amanta Rahmadani, Ary Wijiningrum, Fierna Fajar Swasti.

“Pelatihan merupakan proses seorang karyawan agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan”

KETERLIBATAN KARYAWAN DAN SUMBERDAYA MANUSIA : MENJADI MITRA DALAM KESUKSESAN PERUSAHAAN

Menurut Hasibuan (2009:69)) dalam artikel Agus Dwi Cahya, Daru Amanta Rahmadani, Ary Wijiningrum, Fierna Fajar Swasti “menerangkan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan”

3. (Agus Dwi Cahya, 2021) Komunikasi internal adalah bagian informasi di dalam organisasi yang melibatkan semua pihak, dari pihak manajemen sampai dengan karyawan. Tujuannya adalah untuk menciptakan transparansi, kolaborasi, dan keterlibatan.

Komunikasi internal menurut Brennan dalam Suprpto (2011) di dalam artikel Nur Annisa Agustini, Ninuk Purnaningsih adalah “ (Purnaningsih, 2019) pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi), dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen)”

4. Kebijakan dan praktik SDM yang mendukung buat kan materinya

Kebijakan dan praktik SDM yang mendukung sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dengan menerapkan kebijakan yang adil dan praktik yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mendukung pengembangan mereka, dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

Dampak Keterlibatan Karyawan Terhadap Kesuksesan Perusahaan

Produktivitas adalah proses atau kegiatan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan mencapai untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karyawan yang terlibat pada proses ini cenderung akan lebih produktif karena mereka lebih termotivasi untuk memberikan hasil yang lebih baik, perusahaan yang menerapkan program keterlibatan seperti pengakuan karyawan dan umpan balik positif sering melihat peningkatan signifikan dalam produktivitas tim.

Loyalitas adalah sikap loyal atau komitmen karyawan untuk bekerja dalam suatu perusahaan dimana loyalitas biasanya tercipta karena lingkungan perusahaan yang aman.

Menurut Gouzali dalam artikel (Frendy Wibowo, Sigit Setiyanto, Habib Bahtiar) "Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan sedangkan untuk retensi karyawan adalah strategi atau kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi agar mereka"

Pengaruh terhadap Budaya Perusahaan adalah nilai-nilai atau aturan yang sudah dijalankan dalam suatu perusahaan nilai-nilai ini sudah menjadi tolak ukur atau acuan untuk bersikap maupun berperilaku dalam lingkungan kerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan, yang melibatkan proses menelaah, mencatat, dan menyusun materi. Tujuan peneliti menggunakan metode ini adalah untuk membangun kerangka pemikiran yang lebih jelas terkait penelitian yang dilakukan. Pengumpulan pustaka dilakukan dari berbagai sumber, termasuk artikel, buku, dan Google.

Setelah mengumpulkan pustaka, langkah selanjutnya adalah melakukan seleksi, yaitu memilih literatur berdasarkan tahun publikasi, jenis sumber, bahasa, dan relevansi dengan tema yang dibahas. Literatur yang relevan akan dianalisis secara mendalam dan kemudian disimpulkan menjadi hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keterlibatan karyawan dan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam meningkatkan kesuksesan perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, loyal, dan berkontribusi pada budaya perusahaan yang positif. Ketika karyawan merasa diikutsertakan dalam pengambilan keputusan dan dihargai, mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik dan lebih loyal terhadap perusahaan. Pemberdayaan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan juga sangat penting, karena membantu karyawan menghadapi tantangan di tempat kerja dan juga untuk mengasah skill dan juga pengalaman para karyawan guna mempersiapkan diri agar lebih terampil dalam bekerja.

KETERLIBATAN KARYAWAN DAN SUMBERDAYA MANUSIA : MENJADI MITRA DALAM KESUKSESAN PERUSAHAAN

untuk perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kolaborasi dalam tim. Hal ini menghasilkan budaya kerja yang sehat, menarik talenta terbaik, dan berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan. Fokus pada kedua aspek ini adalah investasi strategis untuk keberlangsungan dan daya saing perusahaan.

KESIMPULAN

Keterlibatan karyawan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang krusial dan penting dalam kesuksesan perusahaan yang ingin berkembang dan bersaing efektif di pasar yang dinamis. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang aktif mendukung dan memfasilitasi kedua aspek ini, organisasi akan meningkatkan keuntungan dan kinerja finansial, dan juga untuk membuat peningkatan kepuasan kerja dan kesehatan mental karyawan secara signifikan. Karyawan yang merasa terlibat dan diberdayakan cenderung lebih berkomitmen, lebih produktif, dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk menerapkan berbagai strategi yang secara efektif melibatkan dan memberdayakan karyawan di setiap tingkatan. Ini dapat mencakup langkah-langkah seperti: Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk andil dalam mengambil keputusan. Menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan Membangun saluran komunikasi yang terbuka dan transparan Memberikan penghargaan yang tepat atas kontribusi karyawan dan menciptakan suasana kerja yang kolaboratif sangat penting dalam menciptakan rasa memiliki dan loyalitas di antara karyawan. Dengan demikian, tidak hanya kinerja organisasi yang akan meningkat. Tetapi juga akan tercipta budaya kerja yang inovatif dan adaptif, Yang pada akhirnya akan memastikan keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang dari organisasi tersebut..

DAFTAR REFERENSI

- Agus Dwi Cahya, D. A. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . *YUME : Journal of Management* , 1-13.
- Dr.Ali Zaenal Abidin, S. (2024). *Inovasi dalam pengelolaan sumberdaya manusia*. banten: PT.Mifandi Mandiri Digital.

- Fauzi Farchan, S. M. (2016). TEKNIKAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK . *Jurnal pendidikan dan studi islam*, 1-21.
- Frendy Wibowo, S. S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*,, 1-11.
- Purnaningsih, N. A. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DALAM BUDAYA ORGANISASI. *Jurnal komunikasi pembangunan*, 1-20.
- Santoso, A. F. (2024). pengaruh survei keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di perusahaan start up. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akutansi (JEBMAK)*, 1-18.
- Setiani, B. (2013). KAJIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROSES REKRUTMEN TENAGA KERJA DI PERUSAHAAN. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 1-7.