

PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA

Oleh:

Stefany Dinda Sukma Putri¹

Marsellia Salma²

Iriani Ismail³

Universitas Trunojoyo Madura

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

Korespondensi Penulis: 230211100013@student.trunojoyo.ac.id

Abstract. *This research aims to explore the connection between human resource management (HRM) practices and employee job satisfaction levels. In a competitive business landscape, the efficiency of HRM practices is crucial in supporting the attainment of organizational objectives. This study utilizes a literature review approach, examining various sources such as books, journals, and relevant publications, to understand how HRM practices influence job satisfaction. The findings reveal that the implementation of effective HRM practices is positively associated with employee job satisfaction. Practices like fair recruitment, training and development, competitive compensation, and clear communication play a significant role in fostering a supportive work environment. Job satisfaction serves as a key indicator of employee well-being, directly impacting their productivity, loyalty, and engagement within the organization. Additionally, job satisfaction helps in reducing absenteeism and employee turnover. The research also highlights the importance of employee motivation and retention in creating an organization's competitive advantage. When employees feel appreciated through recognition of their achievements, career development opportunities, and work-life balance, they are more likely to be committed to the organization. This not only boosts individual performance but also encourages innovation and long-term organizational curiosity. In conclusion, strategic human resource management is essential for enhancing*

Received November 26, 2024; Revised November 31, 2024; December 04, 2024

*Corresponding author: 230211100013@student.trunojoyo.ac.id

PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA

employee job satisfaction. Organizations are advised to continuously implement and refine HRM practices to align with employee needs and market dynamics. With this approach, companies can ensure that they not only retain the best talent, but also achieve higher productivity and sustainable competitiveness. This research provides an important contribution as a reference for organizations in developing effective HRM strategies that support common goals.

Keywords: *HRM Practices, Job Satisfaction, Employee Motivation.*

Abstrak. Studi ini bertujuan untuk mengkaji kaitan antara pelaksanaan praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan tingkat kepuasan kerja para pegawai. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, efektivitas praktik MSDM sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam studi ini, diterapkan metode analisis literatur dengan mempelajari berbagai referensi, seperti buku, artikel ilmiah, dan publikasi relevan, guna menggali pengaruh praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa penerapan praktik MSDM yang optimal memiliki hubungan positif dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Praktik seperti rekrutmen yang adil, pelatihan dan pengembangan, kompensasi yang kompetitif, serta komunikasi yang jelas memiliki peranan penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung. Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator utama kebahagiaan karyawan, yang berdampak langsung pada produktivitas, loyalitas, dan partisipasi mereka dalam organisasi. Selain itu, kepuasan kerja juga membantu mengurangi tingkat absensi dan pergantian karyawan. Penelitian ini juga menekankan pentingnya motivasi dan retensi karyawan dalam membangun keunggulan kompetitif organisasi. Saat pegawai mendapatkan penghargaan atas prestasi, peluang untuk mengembangkan karir, dan keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih berikrar pada organisasi. Ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendukung inovasi serta rasa ingin tahu organisasi dalam jangka panjang. Secara keseluruhan, pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis merupakan faktor utama dalam memperbaiki tingkat kepuasan kerja pegawai. Organisasi disarankan untuk terus melaksanakan dan memperbaiki praktik MSDM agar sesuai dengan kebutuhan karyawan dan dinamika pasar. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka tidak hanya mempertahankan talenta

terbaik, tetapi juga mencapai produktivitas yang lebih tinggi serta daya saing yang berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting sebagai referensi bagi organisasi dalam menyusun strategi MSDM yang efektif dan mendukung tujuan bersama.

Kata Kunci: Praktik MSDM, Kepuasan Kerja, Motivasi Karyawan.

LATAR BELAKANG

Dalam dunia yang penuh persaingan seperti sekarang, perusahaan tumbuh secara global dan dihadapkan pada berbagai tantangan dalam meraih tujuan mereka. Oleh karena itu, setiap organisasi akan berusaha keras untuk mempertahankan eksistensinya dan mencapai target-target yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi sangat terkait dengan performa individu karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Mengingat latar belakang persaingan bisnis yang semakin sengit dan perubahan pasar yang begitu cepat, keefektifan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi.

Penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif menciptakan elemen penting yang tak hanya berperan dalam memperbaiki produktivitas dan efisiensi, tetapi juga memberikan dampak signifikan lainnya, tetapi juga berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ini adalah indikator utama kebahagiaan karyawan dan berfungsi sebagai penentu produktivitas dan keterlibatan. Kepuasan kerja adalah faktor krusial yang mempengaruhi motivasi, komitmen, dan retensi jangka panjang karyawan. Beragam studi mengungkapkan hubungan yang signifikan antara pelaksanaan praktik manajemen sumber daya manusia yang efisien dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Perusahaan yang konsisten memberikan peluang pengembangan diri, penghargaan atas prestasi, Dan mendukung terjalinnya komunikasi yang efisien cenderung membangun suasana kerja yang lebih menyenangkan bagi pegawai. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja mereka, tetapi juga mempererat hubungan emosional mereka dengan perusahaan

Bagi pegawai, kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan rasa senang selama melaksanakan tugas. Sementara itu, bagi perusahaan, kepuasan kerja memiliki manfaat besar dalam meningkatkan produktivitas usaha, pemugaran perilaku & tingkah laris karyawan (Wiliandari, 2015). Agar perusahaan dapat menentukan taktik dan strategi yang efektif, mereka harus menganalisis perubahan lingkungan eksternal secara menyeluruh.

PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA

Hal ini tidak hanya mencakup tingkat persaingan yang ada, tetapi juga aspek demografi, sosial budaya, politik, dan teknologi. Selain itu, penting untuk menyoroti faktor internal perusahaan seperti kekuatan dan kelemahan. Tujuan dari analisis ini adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang ditentukan dengan lebih efisien.

Pegawai yang mempunyai sikap kerja keras, dedikasi, disiplin Kompetensi profesional dapat meningkatkan efisiensi kerja dalam melaksanakan tugas, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan produktif. Seorang pegawai profesional dapat diartikan sebagai individu yang cerdas, berdedikasi, bekerja dengan penuh semangat dan ketekunan, mematuhi waktu, memiliki integritas tinggi, serta menunjukkan loyalitas dan komitmen penuh terhadap pencapaian kesuksesan dalam pekerjaannya. (Fortuna, 2016). Beberapa faktor perlu diperhatikan saat menganalisis kepuasan kerja individu. Salah satu faktor utamanya adalah karakteristik pekerjaan itu sendiri, yang dapat berdampak secara besar terhadap tingkat kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa ketika seorang pekerja memiliki kebebasan dalam menjalankan tugasnya, terdapat keragaman dalam pekerjaan yang dilakukan, serta menerima tanggapan mengenai hasil kerjanya, maka yang bersangkutan akan merasa puas. Orientasi program yang dirancang dengan baik juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Ketika individu diterima sebagai anggota kelompok kerja dan organisasi dengan cara yang tulus dan terhormat, hal ini biasanya berdampak positif pada tingkat kepuasan kerja mereka.

Manajemen SDM mengacu pada praktik dan kebijakan yang digunakan oleh organisasi untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusinya. Hal ini mencakup tahap perekrutan yang teliti, pelatihan yang masif, program pengembangan yang komperhensif, struktur kompensasi yang adil, dan upaya untuk pemeliharaan karyawan. Kinerja individu yang baik, dalam hal ini, menandakan seberapa efektif seorang karyawan memenuhi tujuan mereka dan secara positif mempengaruhi bisnis. Kinerja yang unggul ditandai dengan produktivitas yang luar biasa, kualitas kerja yang baik, perilaku proaktif, dan kontribusi signifikan terhadap kesuksesan organisasi. (Toto Handiman et al., 2023)

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti akan menganalisis permasalahan mengenai interaksi strategis dalam penerapan manajemen sumber daya manusia dengan mengacu pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Artikel ilmiah ini bertujuan untuk mengungkap hubungan strategis yang mendalam antara

penerapan praktik manajemen sumber daya manusia dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dengan melakukan analisis menyeluruh terhadap beragam temuan penelitian kontemporer dan studi kasus terkait, Diharapkan artikel ini dapat memperdalam pemahaman mengenai cara organisasi meningkatkan praktik sumber daya manusia mereka demi menciptakan suasana kerja yang lebih memuaskan bagi para karyawan. Melalui perolehan pengetahuan ini, diharapkan juga organisasi tidak hanya akan berhasil mempertahankan talenta terbaik saja tetapi juga meningkatkan produktivitas dan mendorong inovasi dalam jangka panjang.

KAJIAN TEORITIS

Berdasarkan pendapat Wexley & Yukl (1984), terdapat tiga jenis teori yang umumnya dikenal terkait dengan kepuasan kerja, yaitu: (1) Teori Dua Faktor (Herzberg), yang membedakan antara elemen motivasi (motivator) seperti penghargaan, tanggung jawab, dan pencapaian, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, dari elemen kebersihan (*hygiene*), seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan antarpribadi, yang mencegah rasa tidak puas. Dalam konteks Manajemen SDM, memberikan penghargaan untuk pencapaian dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan para karyawan. (2) Konsep Keadilan (*Equity Theory*) Konsep ini menyoroti pentingnya persepsi keadilan dalam distribusi dan perlakuan di lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa usaha mereka dihargai dengan adil, mereka cenderung mengalami kepuasan dan motivasi yang lebih tinggi. (3) Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*) Teori ini mengilustrasikan perbedaan antara harapan dan realitas. Tingginya kepuasan kerja terjadi ketika harapan karyawan terpenuhi atau bahkan terlampaui.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian pustaka. Kajian pustaka adalah tahap pertama yang sangat penting dalam merancang sebuah rencana penelitian. Kajian pustaka mencakup pencarian dan telaah sumber-sumber referensi, seperti buku, jurnal, dan publikasi lainnya yang relevan dengan topik yang diteliti, untuk menghasilkan sebuah karya tulis mengenai topik atau informasi tertentu (Marzali, 2017). Penelitian ini sering disebut juga dengan studi pustaka atau penelitian kepustakaan.

PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA

Aktivitas ini terbatas pada pengumpulan artikel, jurnal, dan bahan pustaka lainnya, tanpa melibatkan penelitian lapangan. (Munib & Wulandari, 2021).

Tinjauan pustaka adalah sarana yang esensial sebagai landasan utama, karena referensi yang ada berperan penting dalam memberikan konteks dan pemahaman pada karya yang sedang disusun. Melalui tinjauan pustaka, peneliti dapat dengan tegas mengungkapkan alasan-alasan yang mendasari serta membantu pembaca memahami tujuan yang ingin dicapai. Penelitian adalah sebuah masalah. Hal tersebut perlu dikaji, baik dari segi topik penelitian maupun dalam konteks apapun mengenai hubungan antara penelitian tersebut dengan penelitian lain yang terkait. (Afifuddin, 2009).

Definisi lain dari Studi literatur adalah usaha untuk menemukan sumber informasi teori yang berkaitan dengan masalah atau permasalahan yang ada. Sumber-sumber ini dapat diperoleh dari buku, jurnal, artikel, laporan penelitian, dan berbagai situs daring. Hasil dari studi literatur ini adalah terkumpulnya referensi yang relevan yang mendukung penyusunan rumusan masalah. (Puspananda, 2022) Tinjauan pustaka dilakukan berdasarkan pemahaman bahwa pengetahuan terus berkembang secara berkesinambungan (berakumulasi). Topik penelitian, masyarakat, dan area kajian yang kita pilih telah banyak diteliti oleh orang lain sebelumnya, sehingga kita bisa belajar dari hasil yang telah mereka capai. Dengan demikian, kita bukanlah orang pertama yang mengkaji topik, masyarakat, dan wilayah tersebut. (Rafinur Fauzan Asbar & Ramdhan) Witarsa, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Afandi merupakan suatu bentuk sikap positif dari karyawan yang mencakup perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan mereka, yang tercermin dalam penilaian terhadap salah satu tugas sebagai ungkapan penghargaan dalam meraih nilai-nilai penting dalam pekerjaan. (Kaawoan & Tewal, 2021). Menurut Nuraini (2013:114), kepuasan kerja adalah perasaan puas yang timbul karena pekerjaan yang memberikan apresiasi, hasil baik, lingkungan nyaman, dan perlakuan adil. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mengutamakan pekerjaan daripada gaji, meskipun gaji tetap penting. Sementara menurut Dadang (2013:15),

kepuasan kerja adalah perasaan emosional terhadap pekerjaan, yang mencerminkan respon seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Badeni (2017: 43), kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, yang bisa berupa perilaku positif atau negatif, merasa puas atau tidak puas. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki tingkat absensi yang rendah, memberikan kontribusi positif, dan lebih setia pada perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas mungkin lebih sering absen, mengalami stres yang berdampak pada rekan-rekan kerja, serta cenderung terus-menerus mencari peluang pekerjaan lain. (Moorhead & Griffin 2013: 71).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan

(Hasibuan, 2017) baru-baru ini menunjukkan bahwa faktor-faktor berikut menentukan kepuasan: (1) Pengharapan. Ketika harapan karyawan tidak terpenuhi maka timbullah perasaan kecewa. Sebaliknya, kepuasan tercapai ketika ekspektasi terpenuhi. (2) Penilaian Diri. Pandangan dari tiap individu mengenai dirinya sendiri terhadap tugas yang diemban serta kemampuan adaptasi diri yang berpengaruh pada perilaku dalam menjalani pekerjaannya. (3) Norma Sosial. Perhatian dari pimpinan dan kolega menjadi salah satu metode efektif untuk meraih kepuasan, Meningkatkan semangat kerja pegawai dapat tercapai melalui perbandingan sosial, di mana perbedaan jenis pekerjaan yang layak dicontoh, seperti pekerjaan yang menarik dan sesuai dengan keahlian individu, menjadi salah satu penyebab ketidakpuasan. Oleh karena itu, penting untuk berhati-hati agar hal ini tidak terjadi pada pegawai. Kepuasan pegawai juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka menilai hubungan antara apa yang mereka berikan dalam pekerjaan (input) dan apa yang mereka terima sebagai hasilnya (output). Selain itu, keterikatan yang terbentuk melalui pilihan aktivitas dalam profesi yang mereka jalani menciptakan ikatan yang kuat antara pegawai dan perusahaan. Peristiwa ini menciptakan rasa malas untuk mengakui bahwa seseorang merasa pekerjaannya tidak menguntungkan atau secara diam-diam merasa senang dengan apa yang dijalannya. (6) Landasan pemikiran. Berbagai isu yang sering kali menjadi perbincangan antar rekan kerja, yang menjadikan hal-hal tersebut sebagai hal krusial dan dipandang sebagai salah satu alat untuk merasakan kepuasan. Misalnya, jika banyak pekerja berbicara tentang gaji, maka gaji pun menjadi semacam batu ujian untuk mengukur kepuasan kerja mereka.

PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA

Efek Positif dan Negatif dari Kepuasan Kerja

Lawler dan Porter berpendapat bahwa tingkat produktivitas yang tinggi hanya dapat tercapai di lingkungan kerja apabila para pekerja merasa bahwa penghargaan yang mereka terima baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik adalah adil, layak, dan berkaitan langsung dengan prestasi kerja yang cemerlang. Jika para karyawan tidak menyadari hubungan antara penghargaan tersebut dengan hasil kerja mereka, maka peningkatan kinerja tidak akan berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja. Sementara itu, Porter dan Steers mengungkapkan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan bentuk respons yang berbeda secara kualitas. Ketidakhadiran lebih cenderung bersifat spontan dan impulsif, sehingga kurang berkemungkinan mencerminkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan (2004, p.115). Berbeda halnya dengan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan, kemungkinan besar hal tersebut terkait dengan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Menurut Robbins (1996), ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diekspresikan melalui berbagai cara. Sebagai contoh, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat menunjukkan ketidakpuasannya dengan mengeluh, melawan, mencuri barang milik organisasi, atau bahkan menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berfokus pada Kepuasan Kerja merupakan telaah menyeluruh mengenai bagaimana perusahaan mengelola karyawannya secara optimal untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. (1) Rekrutmen dan Seleksi. Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan di mana organisasi mencari dan merekrut individu untuk mengisi posisi yang tersedia. Menurut Tarique, Briscoe, dan Schuler (2015), seleksi adalah proses untuk mengurangi jumlah pelamar dan memilih individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai. Namun, jika organisasi gagal menemukan kandidat yang tepat untuk dievaluasi dan dipilih, hal ini dapat berdampak pada kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan dan menghadapi berbagai masalah personel, seperti tingginya tingkat pergantian pegawai, produktivitas rendah, tingginya angka absensi, serta stres di kalangan karyawan (Wickramasinghe & Gamage, 2011). Rekrutmen menjadi salah satu fungsi utama dalam manajemen SDM yang membantu

para manajer untuk menarik dan memilih kandidat terbaik, Hal ini berujung pada peningkatan efektivitas kinerja organisasi. Penelitian sebelumnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah menganalisis efektivitas berbagai saluran rekrutmen untuk pegawai baru, dengan efektivitas tersebut diukur melalui tingkat pergantian karyawan (turnover) dan kualitas kinerja. (Rehman, 2012).

(2) Pengembangan dan pembinaan keterampilan. Pelatihan merujuk pada teknik yang digunakan untuk mempersiapkan karyawan baru ataupun yang sudah ada dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka. (Daley, 2002) Pembelajaran ini turut mendukung perkembangan sikap positif terhadap pertumbuhan dan adaptasi yang dilakukan oleh individu, kelompok, dan tim. Mengingat semakin kompleksnya tuntutan tugas serta keterampilan yang dibutuhkan dalam masyarakat modern, merancang program pelatihan yang efektif memiliki dampak praktis yang signifikan, seperti pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja, baik untuk tugas yang memerlukan keterampilan tinggi maupun yang lebih sederhana. Proses pelatihan dalam peningkatan kompetensi karyawan secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

(3) Kompensasi. Hasibuan (2017:119) menyatakan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang, barang langsung atau tidak langsung, sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan. Penyusunan sistem kompensasi yang efektif adalah hal yang sangat vital dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan penting dalam menarik serta mempertahankan tenaga kerja yang berbakat. Selain itu, kebijakan kompensasi perusahaan turut memengaruhi pencapaian kinerja strategis. Menurut Handoko (2014: 155), balas jasa adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai penghargaan atas kerja kerasnya. Program kompensasi juga memiliki peranan krusial dalam dunia usaha, sebab ini mencerminkan upaya organisasi dalam menjaga serta menarik talenta-talenta terbaik. Marwansyah (2016: 278) juga menegaskan pentingnya hal ini dalam mendukung tujuan perusahaan, Karyawan dapat menerima berbagai insentif, antara lain:

1. Bantuan materi (uang/barang)
2. Penghargaan (kehormatan, prestasi, otoritas)
3. Lingkungan kerja yang baik
4. Kebanggaan dalam pekerjaan dan nilai-nilai pribadi
5. Kepuasan dalam hubungan sosial dan organisasi
6. Keselarasan dengan aturan dan pola perilaku perusahaan
7. Solidaritas dalam peristiwa penting perusahaan.

Penilaian kinerja adalah proses untuk menilai hasil kerja karyawan dan

PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA

merencanakan perbaikan di masa depan (Rogers et al., 2008). Kinerja yang disepakati oleh kedua pihak, yaitu karyawan dan manajer, mencakup ringkasan langkah-langkah yang perlu diambil untuk perbaikan. Praktik manajemen sumber daya manusia yang saling mendukung, terutama pelatihan formal dan insentif kompensasi, dapat meningkatkan penilaian kinerja karyawan dan memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas. Manajemen kinerja pegawai adalah elemen penting dalam suatu organisasi dan mencerminkan cara organisasi mengelola sumber daya manusianya. Di sisi lain, teknik penilaian yang kurang efektif dapat menyebabkan berbagai masalah yang tidak diinginkan, seperti menurunnya semangat kerja, rendahnya produktivitas karyawan, dan kurangnya dukungan terhadap organisasi, yang akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perencanaan karir adalah proses sadar di mana individu mengenali keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik pribadinya, serta mengeksplorasi berbagai kemungkinan dan pilihan yang relevan dengan tujuan karir. Merancang rencana tindakan untuk mencapai tujuan tertentu bertujuan untuk mendorong perkembangan dan meraih kesuksesan karir, serta menyelaraskan preferensi dan keterampilan karyawan dengan kebutuhan organisasi, menjadikan perencanaan dan pengembangan karir sebagai langkah strategis untuk mengharmoniskan minat dan kemampuan karyawan dengan tuntutan organisasi.

Intinya, hubungan yang strategis antara pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan tingkat kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan cara berbagai praktik MSDM mempengaruhi kondisi emosional serta pandangan karyawan terhadap peran mereka dalam pekerjaan. Inisiatif seperti rekrutmen yang adil, pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan, serta kerangka evaluasi kinerja yang transparan memfasilitasi pembentukan suasana organisasi yang positif. Ketika karyawan menganggap diri mereka dihargai melalui remunerasi atau kompensasi yang kompetitif Dengan adanya bantuan dalam mencapai harmoni antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, individu cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pada gilirannya, perusahaan yang dengan terampil menerapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia tidak hanya meningkatkan efisiensi dan kesetiaan karyawan, tetapi juga menurunkan angka perputaran karyawan, yang pada akhirnya menciptakan keunggulan kompetitif yang terus berlanjut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Studi menunjukkan bahwa taktik memiliki peranan krusial dalam penerapan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di dalam perusahaan. Selanjutnya, penelitian menggarisbawahi hubungan antara SDM dan kinerja karyawan, menempatkan penekanan khusus pada signifikansi individu dalam kerangka kerja perusahaan. Menekankan juga pentingnya memotivasi, berkomitmen, dan mempertahankan individu dalam lanskap organisasi. Ini mengungkap pengaruh suasana organisasi pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, pentingnya kontribusi individu terhadap organisasi disorot, karena berdampak positif pada kemenangan organisasi. Singkatnya, penelitian menegaskan bahwa praktik dan strategi SDM yang kuat sangat penting untuk perkembangan organisasi.

Saran

Dalam penelitian ini, diharapkan agar hasil yang didapat bisa Mengupas lebih mendalam mengenai kaitan antara penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian berikutnya disarankan untuk menelaah lebih lanjut mengenai pengaruh faktor-faktor luar, seperti keadaan perekonomian, budaya perusahaan, serta pergerakan pasar, terhadap efektivitas praktik MSDM dalam meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, penting untuk melakukan studi longitudinal yang dapat memantau perubahan kepuasan kerja karyawan seiring dengan penerapan praktik MSDM yang berbeda. Penelitian lebih lanjut juga hendaknya melibatkan berbagai jenis industri dan ukuran perusahaan untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh tentang praktik MSDM yang efektif. Dengan demikian, organisasi Mampu menyusun taktik yang lebih tepat dalam mengelola tenaga kerja mereka demi mencapai hasil kerja dan kepuasan yang optimal.

DAFTAR REFERENSI

Abdulkadir, D. S., Isiaka, S. B., & Adedoyin, S. I. (2012). Effects of Strategic Performance Appraisal, Career Planning and Employee Participation on Organizational Commitment: An Empirical Study. *International Business Research*, 5(4). <https://doi.org/10.5539/ibr.v5n4p124>

PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA

- Afifuddin, B. A. S. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Pustaka Setia .
- Daley, D. M. (2002). *Strategic Human Resource Management: People and Performance Management in the Public Sector*. Prentice Hall.
<https://books.google.co.id/books?id=vUi5ngEACAAJ>
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. In *Jurnal Ekonomi* (Vol. 18, Issue 3).
<https://doi.org/https://doi.org/10.37721/je.v18i3.7>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
<https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Kaawoan, M. E., & Tewal, B. (2021). THE EFFECT OF WORK INVOLVEMENT, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. BANK SULUTGO MAIN BRANCH MANADO. In *Taroreh 88 Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 3). www.jurnaltegraf.com
- Marzali, A.-. (2017). Menulis Kajian Literatur. *ETNOSIA : Jurnal Etnografi Indonesia*, 1(2), 27–36. <https://doi.org/10.31947/etnosia.v1i2.1613>
- Munib, A., & Wulandari, F. (2021). Studi Literatur: Efektivitas Model Kooperatif Tipe Course Review Horay Dalam Pembelajaran IPA Di Sekolah Dasar. *JURNAL PENDIDIKAN DASAR NUSANTARA*, 7(1), 160–172.
<https://doi.org/10.29407/jpdn.v7i1.16154>
- Puspananda, D. R. (2022). STUDI LITERATUR: KOMIK SEBAGAI MEDIA PEMBELAJARAN YANG EFEKTIF. *JPE (Jurnal Pendidikan Edutama)*, 9(1).
<http://ejurnal.ikipgribojonegoro.ac.id/index.php/JPE>
- Rafinur Fauzan Asbar, & Ramdhan Witarsa. (2020). KAJIAN LITERATUR TENTANG PENERAPAN PEMBELAJARAN TERPADU DI SEKOLAH DASAR. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* , 3(2).
- Rehman, S. A. (2012). A Study of Public Sector Organizations with Respect to Recruitment, Job Satisfaction and Retention. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 4, 76. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:54765675>
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of*

Vocational Behavior, 73, 132–142. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:45878648>

Toto Handiman, U., Rumondang Banjarnahor, A., & Ratnawati, S. (2023). *Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungan Karyawan*. Yayasan Kita Menulis.

Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1984). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. R.D. Irwin. <https://books.google.co.id/books?id=vKmV2d3oPnsC>

Wickramasinghe, V., & Gamage, A. (2011). High-involvement work practices, quality results, and the role of HR function. *The TQM Journal*, 23(5), 516–530. <https://doi.org/10.1108/17542731111157626>

Wiliandari, Y. (2015). KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Society, Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonom*.