

## PERAN PENGEMBANGAN SDM DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN

Oleh:

**Mohammad Rizqi<sup>1</sup>**

**Mudji Kuswinarno<sup>2</sup>**

Universitas Trunojoyo Madura

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

Korespondensi Penulis: [mrizqim172@gmail.com](mailto:mrizqim172@gmail.com)

**Abstract.** *Human Resource Development (HRD) and job satisfaction are two interrelated factors that play an important role in increasing company productivity. HRD refers to efforts to improve employee skills, knowledge, and abilities through training, education, and career development. With this increased ability, employees can work more efficiently and effectively, which ultimately contributes to improving company performance. In addition, employee job satisfaction is directly related to their motivation and commitment to their work. Employees who are satisfied with their jobs tend to have higher levels of productivity because they are more engaged, loyal, and motivated to achieve company goals. One important factor in increasing job satisfaction is a supportive work environment, recognition of achievements, and opportunities for career development. When employees feel appreciated and given the opportunity to grow, they will feel more motivated to give their best contribution. Therefore, companies need to integrate HRD development programs with efforts to improve employee job satisfaction in order to create a mutually beneficial relationship. With the right approach, company productivity can be significantly increased because well-trained and satisfied employees will be more enthusiastic in carrying out their duties and achieving organizational goals.*

**Keywords:** *Human Resource Development, Job Satisfaction, Productivity, Company, Employees, Motivation.*

# **PERAN PENGEMBANGAN SDM DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN**

**Abstrak.** Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang saling terkait dan memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Pengembangan SDM merujuk pada upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, serta pengembangan karir. Dengan peningkatan kemampuan ini, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja karyawan berhubungan langsung dengan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, karena mereka lebih terlibat, loyal, dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan terhadap prestasi, serta adanya peluang untuk pengembangan karir. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk tumbuh, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan program pengembangan SDM dengan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna menciptakan hubungan yang saling menguntungkan. Dengan pendekatan yang tepat, produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan secara signifikan, karena karyawan yang terlatih dan puas akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

**Kata Kunci:** Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Produktivitas, Perusahaan, Karyawan, Motivasi.

## **LATAR BELAKANG**

Latar belakang penelitian ini berfokus pada pentingnya peran pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas perusahaan adalah indikator utama untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi, dan berbagai faktor dapat memengaruhi tingkat produktivitas tersebut. Salah satu faktor utama adalah pengembangan SDM, yang merujuk pada upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan karyawan agar mereka lebih kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui berbagai program pelatihan, pendidikan, serta pengembangan karir yang dirancang untuk memfasilitasi peningkatan kompetensi

dan motivasi karyawan. Program-program ini tidak hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan baru bagi karyawan, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam bekerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan (Muktamar et al., 2024).

Selain pengembangan SDM, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan perasaan puas yang muncul ketika karyawan merasa dihargai, mendapatkan pengakuan, dan memiliki peluang untuk berkembang dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali dikaitkan dengan motivasi yang tinggi, di mana karyawan yang merasa puas cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka dan berusaha memberikan hasil terbaik. Kepuasan kerja juga berhubungan erat dengan lingkungan kerja yang mendukung, serta hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Ketika karyawan merasa dihargai dan bekerja dalam kondisi yang nyaman, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, yang pada gilirannya akan berpengaruh positif terhadap produktivitas perusahaan (Wardhana & Zainarti, 2022).

Dalam konteks ini, pengembangan SDM dan kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan karena keduanya saling mendukung. Pengembangan SDM yang efektif akan meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, sementara kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk menerapkan keterampilan yang telah mereka pelajari secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitasnya harus memperhatikan kedua aspek ini secara bersamaan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki keterampilan yang memadai, mereka cenderung bekerja dengan lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Lestari et al., 2020).

Pengembangan SDM yang efektif memiliki banyak dimensi, seperti pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, serta pengembangan soft skills seperti komunikasi dan kerjasama tim. Setiap aspek ini memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja individu karyawan dan mendukung mereka untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Dalam industri 4.0, di mana teknologi berkembang dengan pesat, pengembangan SDM juga mencakup penguasaan teknologi informasi dan komunikasi yang mutakhir. Karyawan yang dilengkapi dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan zaman akan lebih produktif dalam menjalankan tugas mereka. Oleh

## **PERAN PENGEMBANGAN SDM DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN**

karena itu, perusahaan perlu menyusun strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan dan terintegrasi dengan tujuan jangka panjang perusahaan (Firmansyah, 2023).

Di sisi lain, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi yang adil, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan untuk pengembangan karir. Ketika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan mendapatkan imbalan yang setimpal dengan kontribusi mereka, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras. Faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja adalah hubungan interpersonal di tempat kerja, kualitas komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu memperhatikan berbagai aspek ini secara holistik dan memberikan perhatian khusus pada kesejahteraan karyawan (Bahasoan & Dwinanda, 2022).

Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada motivasi individu, tetapi juga pada retensi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih loyal dan kurang berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini sangat penting bagi perusahaan karena retensi karyawan yang baik mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, karyawan yang loyal dan puas akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan, serta membantu menciptakan budaya kerja yang positif di dalam organisasi. Oleh karena itu, menjaga kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan (Setyawati, 2021).

Hubungan antara pengembangan SDM dan kepuasan kerja juga diperlihatkan dalam berbagai studi yang menunjukkan bahwa karyawan yang mengikuti program pelatihan dan pengembangan cenderung merasa lebih dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka. Program-program ini memberikan karyawan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka, yang tidak hanya berguna bagi kemajuan karir mereka, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam menjalankan tugas. Karyawan yang merasa kompeten dalam pekerjaan mereka akan lebih mudah mencapai tujuan yang ditetapkan, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Amal & Rizqi, 2022).

Pengembangan SDM dan kepuasan kerja juga memengaruhi efisiensi operasional perusahaan. Ketika karyawan merasa puas dan terampil, mereka akan bekerja lebih

efisien dalam menyelesaikan tugas mereka. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan yang berfokus pada pengembangan SDM dan peningkatan kepuasan kerja tidak hanya akan meningkatkan produktivitas jangka pendek, tetapi juga menciptakan dasar yang kuat untuk pertumbuhan jangka panjang (Setiawan & Supriadi, 2024).

Secara keseluruhan, pengembangan SDM dan kepuasan kerja merupakan dua elemen yang saling terkait dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Perusahaan yang berhasil mengintegrasikan keduanya dalam strategi manajerialnya akan memperoleh keuntungan kompetitif yang signifikan, baik dari sisi kinerja individu karyawan maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus berinovasi dalam mengembangkan program-program pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan memastikan bahwa kepuasan kerja tetap menjadi prioritas dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses penting yang mencakup berbagai upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas karyawan dalam hal keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan mereka (Muktamar et al., 2024). Proses pengembangan ini mencakup pelatihan, pendidikan lanjutan, dan penyediaan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dalam karir mereka. Dalam konteks ini, pengembangan SDM diharapkan dapat mengoptimalkan potensi karyawan, yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas perusahaan. Karyawan yang dilatih dengan baik akan lebih efisien dan efektif dalam menjalankan tugas mereka, sehingga membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih optimal.

Pengembangan SDM juga mencakup strategi jangka panjang yang bertujuan untuk menyiapkan karyawan menghadapi perubahan yang cepat di era industri 4.0. Pelatihan berkelanjutan dan akses terhadap teknologi terbaru menjadi sangat penting, karena karyawan yang mampu beradaptasi dengan perubahan akan lebih mampu

# **PERAN PENGEMBANGAN SDM DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN**

menghadapi tantangan pekerjaan yang dinamis (Hidayati et al., 2024). Dengan demikian, pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga soft skills, seperti kemampuan kepemimpinan dan komunikasi.

## **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji, pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karir, dan kualitas lingkungan kerja (Wardhana & Zainarti, 2022). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, loyal, dan produktif. Mereka akan memberikan kontribusi yang lebih baik untuk perusahaan karena merasa dihargai.

Teori motivasi seperti Abraham Maslow dan dua faktor Herzberg memberikan wawasan penting dalam memahami kepuasan kerja. Maslow menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan karyawan mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, sedangkan Herzberg membagi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi motivator (pengakuan, pencapaian) dan higiene (gaji, kondisi kerja) (Lestari et al., 2020; Firmansyah, 2023). Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

## **Produktivitas Perusahaan**

Produktivitas perusahaan adalah hasil dari interaksi antara pengembangan SDM dan kepuasan kerja. Karyawan yang berkualitas dan merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif, yang memberikan dampak positif bagi kinerja perusahaan (Bahasoan & Dwinanda, 2022). Perusahaan yang berhasil mengelola pengembangan SDM secara berkelanjutan akan memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan lingkungan kerja yang dinamis.

Di sisi lain, komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta lingkungan kerja yang mendukung, juga berperan besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman meningkatkan motivasi karyawan, sedangkan komunikasi yang buruk dapat menurunkan semangat dan

produktivitas (Amal & Rizqi, 2022). Dengan demikian, perhatian terhadap pengembangan SDM, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung menjadi kunci dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini bersifat studi pustaka, yang berarti seluruh analisis dan pembahasan dilakukan dengan merujuk pada berbagai literatur, jurnal, artikel, buku, dan sumber-sumber ilmiah lainnya yang relevan dengan topik penelitian mengenai peran pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Studi pustaka ini bertujuan untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, dan menganalisis informasi yang ada mengenai hubungan antara pengembangan SDM, kepuasan kerja, dan produktivitas, serta berbagai faktor yang memengaruhinya. Dalam pendekatan studi pustaka, peneliti melakukan pengumpulan data sekunder yang berasal dari literatur yang sudah ada, tanpa melakukan penelitian langsung pada objek atau subjek tertentu. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari teori-teori, hasil penelitian sebelumnya, dan temuan-temuan yang relevan yang membahas berbagai aspek terkait topik penelitian.

Pentingnya studi pustaka dalam penelitian ini adalah untuk menggali berbagai pandangan dan hasil penelitian terdahulu yang telah membahas topik yang serupa atau relevan, guna membangun landasan teoritis yang kuat dalam memahami hubungan antara pengembangan SDM, kepuasan kerja, dan produktivitas perusahaan. Proses analisis dilakukan dengan mengelompokkan berbagai sumber literatur berdasarkan kesamaan tema atau topik yang dibahas, dan kemudian dilakukan sintesis untuk mendapatkan kesimpulan mengenai peran pengembangan SDM dan kepuasan kerja terhadap produktivitas. Melalui studi pustaka, peneliti dapat melihat berbagai perspektif yang berbeda dari peneliti lain dan menganalisis bukti-bukti empiris yang ada, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kontribusi pengembangan SDM dan kepuasan kerja terhadap peningkatan produktivitas perusahaan. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi celah atau area yang masih perlu diteliti lebih lanjut, serta memberikan rekomendasi yang berdasarkan bukti-bukti yang telah ada dalam literatur.

# **PERAN PENGEMBANGAN SDM DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN**

Sebagai langkah awal, peneliti melakukan pencarian dan pemilihan sumber-sumber yang relevan, yang mencakup jurnal ilmiah, artikel penelitian, buku teks manajemen, laporan perusahaan, serta artikel yang dipublikasikan di konferensi-konferensi internasional terkait. Seleksi literatur dilakukan dengan mempertimbangkan kredibilitas sumber dan relevansi topik terhadap fokus penelitian. Setelah itu, peneliti melakukan analisis terhadap isi dari sumber-sumber tersebut, baik secara kualitatif maupun komparatif, dengan tujuan untuk menggali pemahaman mendalam mengenai bagaimana pengembangan SDM dan kepuasan kerja berhubungan dengan produktivitas di berbagai jenis perusahaan dan industri. Berdasarkan analisis tersebut, peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen dan memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan SDM dan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, studi pustaka ini juga memberi kesempatan untuk mengidentifikasi berbagai teori motivasi dan manajemen yang digunakan oleh peneliti terdahulu dalam menjelaskan fenomena ini. Teori-teori seperti teori kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori penguatan dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara pengembangan SDM dan kepuasan kerja terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme yang terjadi di dalam perusahaan dalam kaitannya dengan produktivitas, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya di bidang pengelolaan SDM dan peningkatan kinerja organisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu kunci utama dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Sebagai aset yang paling berharga, SDM memainkan peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Upaya pengembangan SDM ini tidak hanya terbatas pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup peningkatan kemampuan interpersonal dan manajerial karyawan.

Dalam hal ini, pelatihan, pendidikan lanjutan, dan pembinaan karir menjadi aspek yang sangat vital. Dengan peningkatan kualitas SDM, karyawan akan lebih mampu mengatasi tantangan yang ada, berinovasi, serta bekerja lebih efisien dan efektif. Menurut Wardhana dan Zainarti (2022), program pelatihan yang baik dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan berpengaruh langsung pada produktivitas kerja mereka. Ketika SDM memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai, mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan memberikan hasil yang lebih baik. Ini berkontribusi pada peningkatan keseluruhan produktivitas perusahaan. Selain itu, perusahaan yang fokus pada pengembangan SDM juga cenderung lebih mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan pasar yang terus berkembang, yang juga merupakan faktor penting dalam mempertahankan daya saing dan produktivitas di pasar global.

Pada masa sekarang, pengembangan SDM tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi baru, seperti dalam konteks Industri 4.0. Perusahaan yang menyediakan pelatihan terkait dengan teknologi terkini akan memiliki karyawan yang mampu mengoperasikan perangkat lunak dan perangkat keras yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi. Seiring dengan perkembangan teknologi yang sangat cepat, perusahaan harus memastikan bahwa SDM-nya terus mengembangkan keterampilan mereka agar dapat tetap relevan dan meningkatkan produktivitas mereka. Sebagaimana dijelaskan oleh Firmansyah (2023), kompetensi teknis dan non-teknis harus ditangani secara seimbang dalam setiap program pengembangan SDM. Dengan melibatkan karyawan dalam pelatihan-pelatihan yang berfokus pada perkembangan industri terkini, perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memastikan bahwa tenaga kerja mereka tetap kompetitif dalam jangka panjang. Hal ini menjadi faktor penting untuk perusahaan yang ingin beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi secara berkelanjutan.

### **Kepuasan Kerja sebagai Faktor Penunjang Produktivitas**

Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana karyawan merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti kompensasi, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang. Karyawan yang

## **PERAN PENGEMBANGAN SDM DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN**

merasa puas dengan pekerjaan mereka akan lebih berkomitmen dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan penurunan motivasi, produktivitas, bahkan turnover yang tinggi. Seperti yang dijelaskan oleh Lestari et al. (2020), kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaji dan kondisi kerja, tetapi juga faktor internal seperti efikasi diri dan rasa pencapaian dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang dalam pekerjaan mereka cenderung akan memberikan kinerja terbaiknya.

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung juga memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Sebuah penelitian oleh Bahasoan dan Dwinanda (2022) mengungkapkan bahwa keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan sangat terkait dengan peningkatan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berimbas pada kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan keterampilan yang diberikan oleh perusahaan tidak hanya membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memberikan rasa percaya diri yang meningkatkan kepuasan mereka. Dalam hal ini, pelatihan yang relevan dengan pekerjaan yang dijalani oleh karyawan dapat meningkatkan perasaan mereka terhadap pekerjaan mereka, sehingga mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki keterampilan yang baik, mereka cenderung merasa lebih puas dan bekerja dengan lebih baik, yang tentunya berdampak langsung pada produktivitas perusahaan.

Salah satu aspek yang tidak boleh diabaikan dalam menciptakan kepuasan kerja adalah hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan. Ketika komunikasi dan hubungan di tempat kerja berjalan dengan baik, karyawan akan merasa lebih terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan iklim yang mendukung hubungan sosial yang baik di antara karyawan dan atasan. Hal ini akan meningkatkan rasa kepemilikan dan kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas. Setiap perusahaan yang memperhatikan kepuasan kerja karyawan cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, karena karyawan yang puas cenderung menunjukkan tingkat loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan (Amal & Rizqi, 2022).

## **Hubungan antara Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja**

Pengembangan SDM dan kepuasan kerja saling terkait erat dan memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Ketika perusahaan berinvestasi dalam pengembangan SDM melalui pelatihan dan pengembangan karir, hal ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis dan profesional karyawan, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan kerja mereka. Program pengembangan SDM yang baik dapat memberikan karyawan peluang untuk berkembang, meningkatkan keterampilan mereka, dan merasa dihargai oleh perusahaan. Ini berdampak positif pada kepuasan kerja, karena karyawan yang merasa bahwa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Seperti yang dijelaskan oleh Setyawati (2021), perencanaan karir yang baik dalam perusahaan juga menjadi salah satu bentuk pengembangan SDM yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki prospek karir yang jelas dan peluang untuk maju dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih puas dan lebih bersemangat untuk bekerja lebih keras.

Peningkatan kompetensi yang terjadi melalui pengembangan SDM juga dapat mengurangi rasa ketidakpastian dan kecemasan karyawan dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa tidak terampil atau tidak siap menghadapi tantangan pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan berkurangnya motivasi. Sebaliknya, dengan diberikan pelatihan yang memadai, karyawan merasa lebih percaya diri dan siap menghadapi tantangan, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan yang memfokuskan perhatian pada pengembangan keterampilan karyawan dapat menciptakan kondisi yang mendukung kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktivitas (Hidayati et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang baik tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif.

## **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Perusahaan**

Secara keseluruhan, pengembangan SDM dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas perusahaan. Ketika kedua faktor ini dikelola

## **PERAN PENGEMBANGAN SDM DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN**

dengan baik, perusahaan dapat melihat peningkatan signifikan dalam kinerja dan output karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka akan bekerja dengan lebih efisien, mengurangi waktu yang terbuang, dan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pengembangan SDM yang efektif dan upaya peningkatan kepuasan kerja harus menjadi prioritas bagi perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitas mereka. Menurut Muktamar et al. (2024), kepemimpinan yang baik dalam manajemen SDM juga memegang peranan penting dalam memastikan bahwa program pengembangan SDM berjalan dengan efektif dan berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang mendukung perkembangan profesional karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas.

Dalam praktiknya, perusahaan yang memperhatikan pengembangan SDM dan kepuasan kerja cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah, karena karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karir mereka. Hal ini tentunya mengurangi biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Selain itu, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih cenderung untuk bekerja lebih keras, menunjukkan loyalitas, dan berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan SDM dan kepuasan kerja bukan hanya berfungsi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja individu, tetapi juga sebagai faktor pendorong yang berkontribusi pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Setiawan & Supriadi, 2024).

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan kepuasan kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Pengembangan SDM yang dilakukan dengan baik melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir mampu meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dan efisiensi kerja yang lebih tinggi. Program pengembangan SDM yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperbaiki aspek-

aspek non-teknis, seperti kemampuan komunikasi, manajerial, dan interpersonal, yang semuanya mempengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan SDM secara berkelanjutan cenderung akan memiliki karyawan yang lebih kompeten dan lebih siap menghadapi tantangan yang ada di pasar global.

Di sisi lain, kepuasan kerja karyawan juga terbukti menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, berkomitmen pada pekerjaan mereka, dan lebih produktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor seperti kompensasi yang adil, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, serta kesempatan untuk berkembang dalam karir sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan baik, mereka akan merasa lebih terikat pada perusahaan dan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pengelolaan kepuasan kerja menjadi hal yang tidak kalah pentingnya dalam mendukung peningkatan produktivitas.

Hubungan antara pengembangan SDM dan kepuasan kerja sangat erat, di mana keduanya saling mendukung untuk menciptakan karyawan yang tidak hanya terampil, tetapi juga termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Pengembangan SDM yang dilakukan dengan baik berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Oleh karena itu, perusahaan yang berhasil mengelola kedua aspek ini akan memperoleh keuntungan kompetitif yang lebih besar dalam meningkatkan produktivitas. Pengelolaan SDM yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang mengarah pada peningkatan kepuasan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya akan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Akhirnya, dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, perusahaan harus mengoptimalkan pengembangan SDM dan kepuasan kerja karyawan. Pengembangan SDM yang berkelanjutan dan upaya yang serius dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjangnya. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan, memberikan pelatihan yang relevan, serta menciptakan iklim kerja yang mendukung kolaborasi dan keterbukaan. Melalui pengelolaan yang baik terhadap SDM dan kepuasan kerja, perusahaan akan mampu

## **PERAN PENGEMBANGAN SDM DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN**

meningkatkan produktivitas secara signifikan dan memperoleh daya saing yang lebih kuat di pasar.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas melalui pengembangan SDM dan kepuasan kerja. Pertama, perusahaan perlu memastikan bahwa program pengembangan SDM yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan tantangan industri yang terus berkembang. Pelatihan dan pengembangan karir harus disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan perubahan pasar, sehingga karyawan dapat memiliki keterampilan yang relevan dan siap untuk menghadapi tantangan yang ada. Program pelatihan harus berfokus pada peningkatan kompetensi teknis maupun keterampilan manajerial, sehingga karyawan tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja.

Kedua, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada aspek kepuasan kerja karyawan, karena hal ini sangat berpengaruh pada motivasi dan produktivitas. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana komunikasi antara karyawan dan atasan berjalan dengan lancar. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang adil dan memberikan penghargaan atas kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusinya akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Dengan menciptakan iklim kerja yang positif, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat turnover.

Ketiga, perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan pengembangan SDM dan kepuasan kerja dalam kebijakan manajemen mereka. Manajemen harus memiliki pemahaman yang jelas mengenai pentingnya kedua aspek ini untuk produktivitas jangka panjang perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan melakukan evaluasi secara rutin terhadap efektivitas program pengembangan SDM dan kepuasan kerja. Dengan evaluasi yang tepat, perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan dan program-program yang ada, serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Selain itu, manajemen juga perlu melakukan komunikasi yang terbuka dengan karyawan

untuk mendapatkan umpan balik mengenai kepuasan mereka terhadap berbagai kebijakan yang diterapkan.

Terakhir, perusahaan perlu memanfaatkan teknologi dan sistem manajemen yang dapat mendukung pengembangan SDM dan peningkatan kepuasan kerja secara efisien. Teknologi dapat digunakan untuk menyelenggarakan pelatihan online, mengelola data karyawan, dan memantau kinerja mereka dengan lebih efektif. Selain itu, perusahaan dapat menggunakan teknologi untuk menciptakan platform komunikasi yang lebih baik antara manajer dan karyawan, sehingga hubungan kerja dapat terjalin lebih baik. Dengan memanfaatkan teknologi, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas program pengembangan SDM dan kepuasan kerja, yang akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas secara keseluruhan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Amal, I., & Rizqi, M. A. (2022). Peran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Produktivitas Kerja Di PT. Surya Trimegah Wisesa. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 107-114.
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139-152.
- Firmansyah, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Fungsi dan Peran SDM Perusahaan, Kompetensi Strategis di Industri 4.0.
- Hidayati, W., Fitriasari, N., & Widjaja, Y. R. (2024). Analisis Komprehensif Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit: Literature Review. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(12).
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529-536.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9-19.

## **PERAN PENGEMBANGAN SDM DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN**

- Setiawan, D. A., & Supriadi, Y. N. (2024). Analisis Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Jabatan Fungsional Dosen ASN PPPK di Perguruan Tinggi Negeri X. *Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 25-44.
- Setyawati, R. K. (2021). Peran Bagian SDM & Perlunya Perencanaan Karier bagi Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan*, 6(2), 177-191.
- Wardhana, M. A., & Zainarti, Z. (2022). Pengaruh Peran Human Resources Development (HRD) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 3(1), 259-265.