



Analisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja

Ucik Sinta Nuriya¹, Nadira Salsabila², Najwa Raisya Salsabila Azzahra³, Nurussobakh⁴
Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Wiranegara, Kota Pasuruan,
Indonesia^{1,2,3,4}

*Email: nuriyan836@gmail.com, nadirasalsabila48@gmail.com, raisyasalsabila2006@gmail.com,
nurussobakh2020@gmail.com

Diterima: 01-05-2026 | Disetujui: 05-05-2026 | Diterbitkan: 07-05-2026

ABSTRACT

This research aims to analyze the role of human resource management in increasing labor productivity. The approach used is qualitative with the literature study method. Data is obtained from various sources such as books, scientific journals, and relevant research articles. The data analysis technique is carried out in a qualitative descriptive manner through the process of studying, comparing, and interpreting theories and previous research results. The results of the study show that human resource management has an important role in increasing labor productivity, especially through the management of the quality of human resources which includes education, skills, work experience, and health conditions. Effective human resource management is able to create a more productive, efficient, and optimally performing workforce. Therefore, the implementation of good human resource management is an important strategy in achieving organizational goals.

Keywords: *The role of human resource management; Improvement; Labor productivity.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi literatur. Data diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel penelitian yang relevan. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui proses pengkajian, perbandingan, dan interpretasi terhadap teori serta hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, khususnya melalui pengelolaan kualitas sumber daya manusia yang meliputi pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, serta kondisi kesehatan. Pengelolaan SDM yang efektif mampu menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif, efisien, dan berkinerja optimal. Oleh karena itu, penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik menjadi strategi penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Katakunci: Peran manajemen sumber daya manusia; Peningkatan; Produktivitas tenaga kerja.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Nuriya, U. S., Salsabila, N. ., Azzahra, N. R. S., & Sobakh, N. (2026). Analisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja. *Indonesia Economic Journal*, 2(1), 982-987. <https://doi.org/10.63822/4498xm82>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya fisik dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas tenaga kerja yang dimiliki (Hasibuan & Harahap, 2022). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mengelola, mengembangkan, dan meningkatkan kualitas tenaga kerja agar mampu bekerja secara optimal dan produktif (Ainiyah & Kurniawan 2025)

Kualitas sumber daya manusia mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Dalam konteks dunia kerja, kualitas ini mencakup aspek pendidikan, keterampilan, pengalaman, serta sikap kerja (Sutrisno, 2020). Tenaga kerja yang memiliki kualitas baik cenderung mampu bekerja lebih efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Produktivitas tenaga kerja menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah hasil kerja, tetapi juga kualitas dan efisiensi dalam proses kerja (Sinambela, 2019). Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor yang tidak dapat dipisahkan dari produktivitas tenaga kerja.

Selain itu, pengelolaan perilaku organisasi yang baik juga dapat membentuk sumber daya manusia yang kompeten, disiplin, dan memiliki kinerja tinggi dalam mencapai tujuan organisasi (Darim, 2020). Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan terkait rendahnya kualitas sumber daya manusia yang berdampak pada produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (library research). Pendekatan ini digunakan untuk memahami secara mendalam konsep dan peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai referensi seperti buku, jurnal ilmiah, serta artikel penelitian yang relevan dengan topik yang dikaji. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan cara mengumpulkan dan menelaah berbagai sumber literatur yang berkaitan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara mengkaji, membandingkan, dan menginterpretasikan berbagai teori serta hasil penelitian terdahulu, kemudian disusun secara sistematis untuk memperoleh kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja dalam menjalankan tugasnya (Hasibuan & Harahap, 2022). Kualitas ini menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi karena sumber daya manusia yang berkualitas mampu berkembang secara optimal serta berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Anwar, 2020; Sutrisno, 2020).

Kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, serta kondisi kesehatan. Pendidikan memberikan dasar pengetahuan dan kemampuan berpikir, keterampilan meningkatkan kemampuan teknis, pengalaman kerja memberikan

pemahaman praktis, sedangkan kesehatan mempengaruhi kemampuan fisik dan konsentrasi dalam bekerja (Mangkunegara, 2017).

Dalam praktiknya, kualitas sumber daya manusia memiliki peran yang sangat signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Tenaga kerja dengan pendidikan yang baik cenderung memiliki kemampuan analisis yang lebih tinggi, sementara keterampilan dan pelatihan mampu meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan (Caraka & Aziz, 2024). Selain itu, pengalaman kerja membantu individu dalam menghadapi berbagai situasi kerja secara lebih efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan kualitas sumber daya manusia yang baik melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan mampu mengoptimalkan potensi tenaga kerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal (Anwar, 2020). Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi strategi penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi secara berkelanjutan.

2. Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah hasil kerja, tetapi juga dari kualitas hasil kerja yang dihasilkan (Wau, 2022).

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan individu, sistem organisasi, serta lingkungan kerja. Kemampuan individu berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, sedangkan sistem organisasi mencakup kebijakan dan manajemen yang diterapkan dalam perusahaan (Sinambela, 2019).

Selain itu, motivasi kerja dan efektivitas kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung bekerja lebih giat dan berorientasi pada hasil, sementara efektivitas kerja berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai target (Wau, 2022).

Dalam praktiknya, produktivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan sehingga meningkatkan fokus dan kinerja tenaga kerja (Pardede & Mustam, 2017). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada rendahnya produktivitas.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Juwita, 2024). Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor organisasi dan lingkungan kerja.

3. Peran Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Produktivitas

Kualitas sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hal ini mencakup kemampuan berpikir, keterampilan teknis, serta pengalaman kerja yang dimiliki individu (Mangkunegara, 2017).

Keterkaitan antara kualitas sumber daya manusia dan produktivitas tenaga kerja bersifat sangat erat (Mishra, 2022). Tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi cenderung mampu menghasilkan output yang lebih baik baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Selain itu, mereka juga lebih adaptif terhadap perubahan dan mampu bekerja secara lebih efisien (Busro, 2018).

Dalam konteks organisasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia juga berperan dalam mendorong pertumbuhan dan perkembangan ekonomi secara luas. Hal ini karena sumber daya manusia yang berkualitas mampu meningkatkan daya saing organisasi serta berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi (Muklisa & Rasulong, 2026).

Selain faktor kualitas individu, terdapat faktor lain yang turut mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih optimal, sedangkan disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas (Pamungkas & Nursyamsi, 2024).

Penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara kualitas sumber daya manusia dan faktor pendukung seperti lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja (Juwita, 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan untuk mencapai kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mendorong produktivitas organisasi melalui pengelolaan yang efektif dan terstruktur, sehingga potensi tenaga kerja dapat dimanfaatkan secara optimal. Produktivitas dipengaruhi oleh kualitas individu seperti pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan kesehatan, serta didukung oleh faktor eksternal seperti motivasi, lingkungan kerja, efektivitas, dan disiplin. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hasil keterpaduan antara kemampuan tenaga kerja dan kondisi organisasi yang mendukung, yang pada akhirnya juga berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi.

Untuk mendukung hal tersebut, organisasi perlu mengembangkan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan melalui pelatihan, pendidikan, serta perencanaan yang sistematis. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan motivasi dan disiplin, serta perhatian terhadap kesejahteraan dan kesehatan tenaga kerja menjadi aspek penting dalam mengoptimalkan kinerja. Dengan demikian, peningkatan produktivitas harus dilakukan secara menyeluruh, mencakup pengembangan individu dan perbaikan sistem kerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 1296–1310. <https://doi.org/10.60036/jbm.619>
- Anwar, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: MSDM*. Poliban Press.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Polindo utama kabupaten tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 248-254. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.373>
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>

- Hasibuan, M. R., Harahap, R. H., & Humaizi, H. (2022). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja anggota badan permusyawaratan Desa di Desa Mananti Sosa Jae. *Perspektif*, 11(2), 674-691. [10.31289/perspektif.v11i2.6084](https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6084)
- Juwita, V. T. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PD. Usaha Food* (Doctoral dissertation). Universitas Buddhi Dharma. <http://repositori.buddhidharma.ac.id>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mishra, T. (2022). *Human resource management and internal marketing*. New York: Routledge.
- Muklisa, M., & Rasulong, I. (2026). THE EFFECT OF UNEMPLOYMENT, PER CAPITA INCOME, LIFE EXPECTANCY, AND EDUCATION LEVEL ON THE HUMAN DEVELOPMENT INDEX IN PANGKEP REGENCY. THESIS. DEVELOPMENT ECONOMICS STUDY PROGRAM, FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR. SUPERVISED BY ISMAIL RASULONG AND NUR ACHSANUDDIN. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 3(2), 2583-2593. <https://doi.org/10.62567/micjo.v3i2.2331>
- Pamungkas, B., & Nursyamsi, I. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(4), 222-232. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i4.4356>
- Pardede, A. C., & Mustam, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia pegawai negeri sipil dalam rangka reformasi birokrasi di Kabupaten Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(4), 122–140. <https://doi.org/10.14710/jppmr.v6i4.17588>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>