

KAJIAN LITERATUR TENTANG STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Budi Gunawan^{1*} & Lia Marthalia²

¹budigunawan937@gmail.com | Program Studi Sistem Informasi Fakultas Komputer Universitas Jayabaya, Jakarta, Indonesia

²lia.marthalia20@gmail.com | Program Studi Sistem Informasi Fakultas Komputer Universitas Jayabaya, Jakarta, Indonesia

Histori Naskah

Diajukan : 16 / 05 / 2025

Disetujui : 18 / 05 / 2025

Dipublikasi : 19 / 05 / 2025

ABSTRACT

Artikel ini mengkaji literatur mengenai strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan menganalisis berbagai penelitian, ditemukan bahwa pengelolaan SDM yang efektif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan. Strategi seperti manajemen talenta, kebijakan kesejahteraan yang komprehensif, dan budaya organisasi yang positif terbukti signifikan dalam meningkatkan motivasi, kepuasan, dan keterikatan karyawan. Selain itu, praktik berkelanjutan dan evaluasi berkala terhadap kebijakan SDM juga menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan kesejahteraan karyawan. Rekomendasi bagi organisasi dan peneliti selanjutnya diberikan untuk mengoptimalkan implementasi strategi yang efektif.

Keywords: Kesejahteraan Karwayan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat krusial dalam konteks pembangunan suatu negara. Kualitas pengelolaan SDM menjadi penentu keberhasilan organisasi dan efektivitas pembangunan sosial ekonomi. Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas ketenagakerjaan, pemerintah telah mengeluarkan regulasi seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Regulasi ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja serta menciptakan kerangka hukum yang jelas dalam hubungan kerja. Namun, implementasi undang-undang ini sering kali memicu perdebatan, terutama di kalangan pekerja yang merasa bahwa kebijakan tersebut dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mereka (Sudiantini, Ambarita, Suhartini, Ananda, & Zalendra, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun terdapat upaya pemerintah untuk menciptakan perlindungan bagi pekerja, implementasi yang efektif dalam konteks kesejahteraan karyawan masih menjadi tantangan yang perlu diatasi.

Dalam konteks tantangan tersebut, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan muncul sebagai salah satu aspek vital dalam manajemen SDM yang harus diperhatikan. Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat dan perubahan dinamika kerja yang cepat, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan tidak hanya penting untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga untuk menciptakan

lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan. Kesejahteraan karyawan mencakup aspek kesehatan fisik, mental, emosional, dan finansial, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk hubungan antar rekan kerja, beban kerja, serta kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja (Wahdiniawati et al., 2024).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan produktivitas (Azis, Eldianson, & Tampubolon, 2022), mengurangi tingkat pergantian karyawan (Watoni & Suyono, 2020), dan membangun citra positif perusahaan (Sutrisno, Amalia, Mere, Bakar, & Arta, 2023) di mata publik. Perusahaan yang berinvestasi dalam kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi (Darmawan, Iriandha, Indrianto, Sigita, & Cahyani, 2021), yang berdampak langsung pada pengurangan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Dalam hal ini, *Future Workplace* mengidentifikasi tujuh pilar yang menjadi dasar kesejahteraan karyawan, yaitu kesehatan fisik, kesehatan mental, keberlangsungan karir, kesehatan finansial, keamanan sosial, komunitas yang memadai, dan dukungan emosional (Fajryn, 2023). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan program-program yang terintegrasi dan holistik guna memastikan kesejahteraan karyawan.

Dalam menghadapi tantangan ini, penerapan manajemen SDM yang berkelanjutan menjadi semakin penting. Pendekatan ini harus melibatkan pengelolaan yang memperhitungkan kebutuhan dan aspirasi karyawan, sekaligus memenuhi tujuan bisnis yang lebih luas (Ismunandra, 2022). Dengan implementasi yang tepat, manajemen SDM berkelanjutan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendukung perkembangan profesional, tetapi juga memberikan ruang untuk kehidupan pribadi yang seimbang. Dalam konteks penelitian ini, rumusan masalah yang diangkat mengenai Bagaimana strategi manajemen SDM dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisis strategi yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan memahami hubungan antara praktik manajemen SDM yang berkelanjutan dan kesejahteraan karyawan, diharapkan perusahaan dapat merancang kebijakan yang tidak hanya mengoptimalkan produktivitas, tetapi juga mendukung keberlanjutan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Dalam menggali isu ini, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Dukungan manajerial, fleksibilitas waktu, dan penilaian kinerja yang adil menjadi elemen-elemen kunci yang memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan psikologis individu. Memahami dinamika ini akan membantu perusahaan merancang strategi manajemen SDM yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen SDM, serta menyajikan rekomendasi bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan di era kerja modern. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan bukan hanya menjadi pilihan strategis, tetapi juga menjadi keharusan dalam mencapai keberlanjutan organisasi yang optimal. Melalui pendekatan ini, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh dan membangun fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan jangka panjang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses kompleks yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan yang terkait dengan pengadaan, pengembangan, serta perlindungan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Menurut Dowling (1986), MSDM mencakup penggunaan sumber daya manusia secara global untuk mencapai tujuan

organisasi, tanpa terhalang oleh batasan geografis. Hal ini mengharuskan pengelolaan karyawan di berbagai negara dengan memperhatikan perbedaan budaya dan hukum yang berlaku (Carbery & Corss, 2024). Sebaliknya, Paulet, Holland, & Morgan (2021) menekankan pentingnya memahami konteks internasional dalam interaksi antara aktivitas SDM, jenis karyawan, dan negara tempat organisasi beroperasi. Di tingkat nasional, khususnya di Indonesia, MSDM sering didefinisikan sebagai serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan motivasi karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Anisah, Aziz, & Bowo, 2021; Anisah & Bowo, 2019; Bahri, 2022; Bowo, 2023; Febriana, 2023; Ilham, 2022; Masram & Mu'ah, 2021; Mulia, 2021; Nugroho, Sulistyawati, & Prabowo, 2022; Rahman et al., 2023; Rico, Adawiyah, Ushansyah, & Ibnor, 2023; Rohmah, Andini, Wicaksono, Hakim, & Anshori, 2023; Zulkarnain, 2023).

Fungsi-fungsi penting dalam MSDM, seperti rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan hubungan industrial, berperan krusial dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas. Proses ini tidak hanya berfokus pada kebutuhan organisasi, tetapi juga pada kesejahteraan dan pengembangan karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung produktivitas keseluruhan. Peran MSDM dalam organisasi meliputi beberapa aspek yang saling terkait. Pertama, dalam perencanaan, MSDM bertanggung jawab untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dan melakukan rekrutmen yang tepat (Abujraiban & Assaf, 2022; Chakraborty & Biswas, 2020). Selain itu, pengembangan karir karyawan juga merupakan bagian penting dari perencanaan ini (Salleh, Omar, Aburumman, Mat, & Almhairat, 2020), di mana analisis jabatan dan program pelatihan dirancang untuk meningkatkan kompetensi individu. Selanjutnya, dalam pengorganisasian, MSDM mengatur struktur jabatan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi serta menempatkan karyawan pada posisi yang tepat berdasarkan keahlian mereka (Kroon & Paauwe, 2022).

Pelaksanaan atau implementasi dari rencana MSDM adalah langkah berikutnya yang vital. Dalam tahap ini, penting untuk memastikan bahwa strategi yang telah dirumuskan dapat dilaksanakan secara efektif melalui koordinasi antar departemen (Hingorani & Swami, 2025; Risi, Wickert, & Ramus, 2023; Yu, Barnes, & Ye, 2022). Selain itu, aspek kepemimpinan dan pengendalian tidak kalah penting; MSDM harus memberikan motivasi dan dukungan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas, sambil mengawasi proses manajemen agar tetap efektif dan efisien. Dengan begitu, MSDM berperan sebagai penghubung antara tujuan organisasi dan karyawan. Implementasi keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia terletak pada kemampuannya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang berujung pada peningkatan moral dan motivasi. MSDM juga berkontribusi pada pemeliharaan kualitas tenaga kerja yang efektif dan efisien, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan kesejahteraan seluruh pemangku kepentingan. Dengan demikian, peran MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mencakup dimensi strategis yang lebih luas dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Kesejahteraan Karyawan:

Kesejahteraan karyawan merupakan aspek penting dalam lingkungan kerja yang mencakup berbagai dimensi, termasuk kesehatan fisik, mental, emosional, dan finansial (Aryanti, Sari, & Widiana, 2020; Batat, 2022; Khalid & Syed, 2024; Raj, 2020; Tuzovic & Kabadayi, 2021). Konsep ini menekankan pentingnya keseimbangan antara kebutuhan individu dan tuntutan organisasi, yang bertujuan untuk menciptakan atmosfer kerja yang produktif dan positif. Kesejahteraan karyawan tidak hanya berkontribusi pada pengalaman kerja yang baik, tetapi juga berdampak signifikan pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Manfaat dari kesejahteraan karyawan sangat luas dan dapat dirasakan baik oleh individu maupun perusahaan. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung lebih produktif, memiliki energi yang lebih tinggi, dan lebih termotivasi untuk bekerja (Delila & Hadi, 2024; Julianto,

2024; Ramadhani & Soenarto, 2023). Selain itu, kesehatan yang baik dapat mengurangi biaya perawatan kesehatan yang dikeluarkan oleh perusahaan, serta menurunkan tingkat absensi akibat sakit.

Program kesejahteraan yang efektif juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan (Heryanto, 2021; Manafe, Gana, & Fanggidae, 2022; Pratama & Giovanni, 2021), yang pada gilirannya berkontribusi pada retensi yang lebih baik dalam organisasi. Untuk memastikan efektivitas program kesejahteraan, perusahaan perlu mengikuti langkah-langkah strategis. Pertama, melakukan survei internal untuk mengumpulkan umpan balik dari karyawan akan memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai kebutuhan dan harapan mereka. Berdasarkan hasil survei tersebut, program yang sesuai dapat dirancang, dengan penetapan tujuan yang jelas untuk meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan menjadi investasi strategis bagi perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjang. Kesejahteraan karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator yang mencakup berbagai aspek kehidupan kerja. Indikator ini meliputi kesehatan fisik, yang penting untuk mendukung produktivitas, serta kesehatan mental yang membantu karyawan mengelola stres. Selain itu, stabilitas finansial memberikan rasa aman, sementara dukungan komunitas dan keberlangsungan karir juga menjadi elemen penting dalam menilai kesejahteraan karyawan. Dengan memanfaatkan indikator-indikator ini, perusahaan dapat mengevaluasi dan memperbaiki program kesejahteraan yang ada.

Berbagai faktor berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Beban kerja yang berlebihan seringkali menyebabkan stres, sehingga penting bagi perusahaan untuk mendistribusikan tugas dengan adil. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan bersih sangat mempengaruhi kesejahteraan, termasuk hubungan positif antara rekan kerja dan atasan. Fleksibilitas dalam jam kerja, serta dukungan terhadap kesehatan fisik dan mental, merupakan elemen penting yang dapat meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Akhirnya, stabilitas finansial yang diberikan melalui gaji yang kompetitif dan tunjangan yang memadai juga berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan. Kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan yang berkelanjutan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak. Rasa aman dalam lingkungan kerja, yang mencakup perlakuan adil dari manajemen dan dukungan dari rekan kerja, membantu menciptakan atmosfer kerja yang positif. Terakhir, komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan memungkinkan penyampaian masalah tanpa rasa takut, sehingga memperkuat kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Dengan memperhatikan berbagai faktor ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka untuk membahas berbagai strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dapat diterapkan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan. Proses penelitian meliputi identifikasi sumber yang relevan, analisis literatur, dan sintesis informasi dengan fokus pada tema-tema kunci dalam manajemen SDM. Metode analisis isi (*content analysis*) digunakan untuk mengkaji data dari berbagai karya tulis ilmiah, dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Tujuan utama dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman mendalam tentang strategi-strategi efektif dalam manajemen SDM yang berdampak positif terhadap kesejahteraan karyawan, serta memotivasi pembaca untuk menerapkan metode yang tepat dalam penelitian mereka, sehingga dapat menghasilkan karya tulis yang berkualitas dan berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan.

HASIL

Penelitian mengenai strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menunjukkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di berbagai organisasi. Transformasi dari

hubungan industrial menuju MSDM menegaskan pentingnya manajemen hubungan karyawan yang efektif (Kaufman, Beamont, & Helfgott, 2003). Dalam konteks ini, usaha kecil dan menengah mulai menyadari dampak budaya dan perubahan terhadap praktik MSDM, mendorong perlunya tinjauan kritis untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan (Jack, Hyman, & Osborne, 2006). Salah satu strategi kunci yang muncul dalam penelitian adalah manajemen talenta, yang berfokus pada peningkatan proses rekrutmen, retensi, dan keterlibatan karyawan (Hughes & Rog, 2008). Dengan memperjelas konsep manajemen talenta dan mengidentifikasi faktor-faktor kritis dalam implementasinya, organisasi dapat secara signifikan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penelitian lebih lanjut menunjukkan pentingnya mengukur tingkat keterlibatan karyawan, serta mengidentifikasi penggerak utama keterlibatan dan mempelajari praktik terbaik dari organisasi terkemuka (Goel, Gupta, & Rastogi, 2013). Keterlibatan karyawan juga erat kaitannya dengan manajemen strategis, yang terbukti menjadi faktor penting dalam pengembangan keterampilan dan peningkatan keterlibatan, terutama di perusahaan rintisan (Kulkarni, Mutkekar, & Ingalagi, 2020).

Pemahaman tentang dampak manajemen strategis terhadap kesejahteraan karyawan menjadi esensial bagi pertumbuhan fungsi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesejahteraan karyawan, di sisi lain, juga terkait dengan kepuasan kerja dan kegiatan kesejahteraan, seperti yang terlihat dalam sektor Kereta Api India (Mohanraj & Maruthamuthu, 2018). Selain itu, strategi MSDM berbasis kekuatan lokal telah dieksplorasi sebagai pendekatan untuk meningkatkan kualitas organisasi. Penelitian di MTsN 3 Malang menunjukkan bahwa dengan memanfaatkan kekuatan lokal dan menerapkan kebijakan MSDM yang efektif, organisasi dapat lebih baik dalam menghadapi tantangan dan mencapai pencapaian manajerial (Suryaningsih, 2021). Hal ini menegaskan pentingnya menyelaraskan praktik MSDM strategis dengan tujuan organisasi secara keseluruhan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Phiri & Phiri, 2022).

Integrasi fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) ke dalam manajemen krisis juga menjadi semakin relevan, terutama dalam situasi sulit seperti krisis Covid-19. Dengan mengintegrasikan PSDM ke dalam teori manajemen krisis, organisasi dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan yang dihadapi. Keberadaan MSDM yang efektif berkontribusi pada efektivitas dan perkembangan organisasi, dengan fokus pada pertumbuhan karyawan dan penyediaan lingkungan kerja yang sehat. Dari perspektif beragam macam aspek praktik MSDM berkelanjutan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Misalnya, Mas'ud (2017) membahas strategi dan prospek hubungan industrial di Indonesia, memberikan pemahaman dasar tentang konteks praktik MSDM. Wikaningrum (2011) menekankan dampak kebijakan dan praktik MSDM di sektor perbankan syariah terhadap kinerja organisasi, menunjukkan pentingnya penerapan kebijakan yang tepat.

Pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan juga merupakan tema penting, di mana kepuasan kerja berperan sebagai variabel perantara (Kurniawan, 2018). Penelitian tentang iklim organisasi dan kepuasan kerja menunjukkan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Syandriadi, 2019). Gaya kepemimpinan juga terbukti berpengaruh dalam manajemen sumber daya manusia, di mana kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan keterlibatan kerja (Angelia & Astiti, 2020). Kultur organisasi dan komitmen karyawan menjadi tema yang sering diangkat dalam literatur, menekankan pentingnya budaya yang mendukung dan komitmen karyawan yang kuat untuk mencapai keberhasilan organisasi (Nugraha, 2021; Pratama & Giovanni, 2021). Praktik manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan juga menunjukkan relevansi, seperti yang dibahas oleh Isrososriawan, Rahayu, & Wibowo (2021) dan Muchtadin (2022), yang menyoroti pentingnya keberlanjutan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kajian literatur ini menunjukkan kompleksitas praktik MSDM berkelanjutan dan

dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan serta kinerja organisasi. Dari strategi pengembangan sumber daya manusia tradisional hingga praktik inovatif yang berkelanjutan, organisasi memiliki beragam alat untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong keberhasilan organisasi di era digital (Hakim, 2023; Rachmawati, Khasanah, Benned, & Susanto, 2023).

DISKUSI

Hasil penelitian ini memberikan wawasan mendalam mengenai bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) secara langsung berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan. Dari perspektif penulis sebagai peneliti, terdapat beberapa aspek kunci yang perlu dianalisis lebih dalam terkait strategi ini.

1. **Pertama**, pentingnya pendekatan manajemen talenta sebagai salah satu strategi inti dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Bahwa organisasi yang mengimplementasikan praktik manajemen talenta secara efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan individu. Dalam konteks ini, manajemen talenta tidak hanya berfokus pada rekrutmen, tetapi juga pada pengembangan keterampilan, perencanaan karier, dan penyediaan peluang untuk peningkatan profesional. Hal ini berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dan, pada akhirnya, kesejahteraan karyawan yang lebih baik.
2. **Kedua**, bahwa keterlibatan karyawan sangat dipengaruhi oleh kebijakan kesejahteraan yang diterapkan oleh organisasi. Kegiatan kesejahteraan yang sistematis dan beragam, seperti program kesehatan, fleksibilitas kerja, dan dukungan psikologis, terbukti meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Dengan menciptakan lingkungan yang memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental, organisasi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mengurangi tingkat absensi dan turnover, yang sering kali menjadi masalah dalam pengelolaan SDM.
3. **Ketiga**, budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya yang inklusif dan mendukung sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Organisasi yang menanamkan nilai-nilai positif dan menciptakan iklim kerja yang kolaboratif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini menekankan bahwa pemimpin organisasi perlu berperan aktif dalam membentuk budaya yang mengedepankan kesejahteraan karyawan sebagai bagian integral dari misi organisasi.
4. **Keempat**, hubungan antara kompensasi dan kesejahteraan karyawan juga menjadi sorotan peneliti, bahwa imbalan yang adil dan kompetitif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan finansial karyawan. Strategi manajemen SDM yang efektif harus mempertimbangkan struktur kompensasi yang transparan dan adil, serta memberikan insentif yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.
5. **Kelima**, perhatian terhadap praktik manajemen SDM yang berkelanjutan, termasuk inisiatif hijau, juga menunjukkan relevansi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Organisasi yang mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan dalam kebijakan SDM tidak hanya menunjukkan tanggung jawab sosial, tetapi juga menciptakan rasa bangga dan keterikatan di kalangan karyawan. Karyawan cenderung merasa lebih bersemangat untuk bekerja di organisasi yang memiliki komitmen terhadap isu-isu lingkungan dan sosial.

Sebaiknya, organisasi untuk fokus pada pengembangan manajemen talenta melalui program pelatihan dan peluang karier yang sistematis. Selain itu, penting bagi organisasi untuk merancang kebijakan kesejahteraan yang komprehensif, termasuk program kesehatan fisik dan mental serta fleksibilitas kerja, guna meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Membangun budaya organisasi yang positif dan inklusif serta mengintegrasikan praktik berkelanjutan juga akan berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Evaluasi berkala terhadap kebijakan SDM dan pengumpulan umpan balik dari karyawan akan memastikan bahwa strategi tetap relevan dan efektif.

Untuk peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk melakukan penelitian empiris guna menguji efektivitas berbagai strategi manajemen SDM dalam konteks yang beragam. Penelitian yang lebih fokus pada sektor tertentu dapat memberikan wawasan mendalam tentang dinamika yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di masing-masing industri. Selain itu, mengeksplorasi dampak teknologi dan melakukan studi longitudinal untuk menganalisis efek jangka panjang dari strategi SDM akan memperkaya literatur di bidang ini. Kaji banding praktik manajemen SDM di berbagai negara juga dapat memberikan perspektif global yang berharga dalam memahami kesejahteraan karyawan.

KESIMPULAN

Kajian literatur ini menegaskan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya fokus pada aspek administratif, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan. Strategi manajemen talenta, termasuk pengembangan keterampilan dan perencanaan karier, berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Kebijakan kesejahteraan yang komprehensif, seperti program kesehatan, fleksibilitas kerja, dan dukungan psikologis, terbukti signifikan dalam mengurangi absensi dan meningkatkan retensi.

Selain itu, pentingnya budaya organisasi yang positif dan inklusif menjadi landasan untuk kesejahteraan karyawan, di mana nilai-nilai dukungan dan kolaborasi berkontribusi pada keterlibatan karyawan. Praktik manajemen SDM yang berkelanjutan, termasuk inisiatif hijau, tidak hanya memberikan dampak sosial yang positif tetapi juga meningkatkan rasa keterikatan terhadap organisasi. Dengan demikian, penerapan strategi SDM yang terintegrasi dan berfokus pada kesejahteraan karyawan merupakan investasi esensial untuk keberhasilan dan daya saing organisasi di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abujraiban, A., & Assaf, G. J. (2022). Effect of Strategic Planning of Human Resources in Management Performance. *Civil Engineering Journal*, 8(8), 1725–1738. <https://doi.org/10.28991/CEJ-2022-08-08-014>
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187. <https://doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>
- Anisah, Aziz, S. S., & Bowo, F. A. (2021). Pengaruh Pembelajaran Digital Terhadap Hasil Belajar Siswa. *Manajerial*, 15(1), 1–4. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31479/m.v15i1.196>
- Anisah, & Bowo, F. A. (2019). Employee Turnover from the Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(5), 1157–1160. Retrieved from <https://ijisrt.com/wp-content/uploads/2019/06/IJISRT19MY671.pdf>
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). A Literature Review of Workplace Well-Being.

- Proceedings of the International Conference on Community Development (ICCD 2020)*. Paris, France: Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.134>
- Azis, A., Eldianson, R., & Tampubolon, M. T. (2022). Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 608–616. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i3.968>
- Bahri, S. (2022). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Bercirikan VUCA. *Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 3(2), 37–51. Retrieved from <https://academicareview.com/index.php/jh/article/view/82>
- Batat, W. (2022). The Employee Experience (EMX) Framework for Well-being: An Agenda for the Future. *Employee Relations: The International Journal*, 44(5), 993–1013. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2022-0133>
- Bowo, F. A. (2023). *Manajemen Pemasaran: Iktisar Konsep dan Teori*. Jakarta: PT Sangir Multi Usaha.
- Carbery, R., & Corss, C. (2024). *Human Resource Management*. London: Bloomsbury Publishing.
- Chakraborty, D., & Biswas, W. (2020). Articulating The Value of Human Resource Planning (HRP) Activities in Augmenting Organizational Performance Toward a Sustained Competitive Firm. *Journal of Asia Business Studies*, 14(1), 62–90. <https://doi.org/10.1108/JABS-01-2019-0025>
- Darmawan, D., Iriandha, D., Indrianto, D., Sigita, D. S., & Cahyani, D. (2021). Hubungan Remunerasi, Retensi dan Kinerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 1(4), 129–133. Retrieved from <https://journal.fkpt.org/index.php/jtear/article/view/159>
- Delila, D., & Hadi, C. (2024). Dampak Remote Work Pasca COVID-19 terhadap Well-Being Karyawan. *Al-Hayat: Natural Sciences, Health & Environment Journal*, 2(2), 201–215. <https://doi.org/https://doi.org/10.47467/alhayat.v2i2.4285>
- Dowling, P. J. (1986). Human Resource Issues in International Business. *Syracuse Journal of International Law and Commerce*, 13. Retrieved from <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/sjilc13&div=19&id=&page=>
- Fajryn, D. (2023, March 17). Kesejahteraan Karyawan: Pengertian, Manfaat, dan Implementasi. Retrieved June 2, 2025, from Mekari website: <https://mekari.com/blog/kesejahteraan-karyawan/>
- Febriana, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Bandung: Penerbit Widina.
- Goel, A. K., Gupta, N., & Rastogi, R. (2013). Measuring The Level of Employee Engagement: A Study from Indian Automobile Sector. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 6(1), 5. <https://doi.org/10.1504/IJICBM.2013.050710>
- Hakim, A. R. (2023). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kesejahteraan Rakyat di Era Tantangan Digital. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2672–2682. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.467>
- Heryanto, T. (2021). Program Pemeliharaan Karyawan dalam Mencapai Tujuan Institusi. *El-Ecosy: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 1(1), 89. <https://doi.org/10.35194/eeki.v1i1.1139>
- Hingorani, P. P., & Swami, S. (2025). Departmental Dyadic Coordination in Organizations with Reference to Human Resource and Operations Management. *Journal of Advances in Management Research*, 22(1), 1–23. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2024-0006>
- Hughes, J. C., & Rog, E. (2008). Talent Management: A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention and Engagement Within Hospitality Organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 743–757. <https://doi.org/10.1108/09596110810899086>
- Ilham, N. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Ismunandra, A. (2022). Paradigma Pengembangan Perguruan Tinggi dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *An Najab (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan)*, 1(1), 45–57. Retrieved from
-

- <https://journal.nabest.id/index.php/annajah/article/view/7>
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- Jack, S., Hyman, J., & Osborne, F. (2006). Small Entrepreneurial Ventures Culture, Change and the Impact on HRM: A Critical Review. *Human Resource Management Review*, 16(4), 456–466. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.08.003>
- Julianto, P. (2024). Komitmen Dosen dan Kesejahteraan: Peran Manajemen Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Produktif. *Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 69–73. <https://doi.org/10.61492/cantaka.v2i1.136>
- Kaufman, B. E., Beamont, R. A., & Helfgott, R. B. (2003). *Industrial Relations to Human Resources and Beyond: The Evolving Process of Employee Relations Management (The Evolving Process of Employee Relations Management)*. New York: M.E. Sharpe.
- Khalid, A., & Syed, J. (2024). Mental Health and Well-being at Work: A Systematic Review of Literature and Directions for Future Research. *Human Resource Management Review*, 34(1), 100998. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100998>
- Kroon, B., & Paauwe, J. (2022). HRM in 21st Century Small Organizations: A Midrange Typology to Describe, Contrast and Contextualize The Phenomenon. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(16), 3224–3251. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1915359>
- Kulkarni, P., Mutkekar, R., & Ingalagi, S. (2020). Role of Strategic Management for Employee Engagement and Skill Development for Start-ups. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 17(1/2), 79–95. <https://doi.org/10.1108/XJM-07-2020-0036>
- Kurniawan, F. (2018). *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* (Universitas Lampung). Universitas Lampung, Lampung. Retrieved from <https://digilib.unila.ac.id/55771/>
- Manafe, Y. A., Gana, F., & Fanggidae, A. H. J. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(3), 190–205. <https://doi.org/10.59188/journalsostech.v2i3.306>
- Masram, & Mu'ah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Daya saing*. Depok: PT Raja Grafindo Persada-Rajawali Press.
- Mas'ud, F. (2017). Strategi dan Prospek Hubungan Industrial di Indonesia. *Jurnal Bisnis Strategi*, 1(1), 14–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jbs.1.1.14-22>
- Mohanraj, T., & Maruthamuthu, K. (2018). Quality of Work Life Among Railway Transport Workers (A Study with Reference to Salem Division of Southern Railway). *2nd International Conference "Current Strategies and Innovatice Pracitces of Business and Banks in the Digital Epoch,"* 126–131.
- Muchtadin, M. (2022). Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau dan Kinerja Berkelanjutan: Tinjauan Literatur. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 5(1), 54. <https://doi.org/10.22441/jdm.v5i1.14786>
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kerja)*. Purbalingga: CV Eureka Media Aksara.
- Nugraha, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan (studi pada North Wing Canggü Resort). *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 5(2), 95. <https://doi.org/10.37484/jmph.050204>
- Nugroho, R. H., Sulistyawati, L., & Prabowo, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital Berbasis UMKM*. Surabaya: Airlangga University Press.
-

- Paulet, R., Holland, P., & Morgan, D. (2021). A Meta-review of 10 Years of Green Human Resource Management: Is Green HRM Headed Towards a Roadblock or A Revitalisation? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(2), 159–183. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12285>
- Phiri, K., & Phiri, J. (2022). Strategic Human Resource Management Practices and Organisational Performance: A Case of the National Assembly of Zambia. *Open Journal of Business and Management*, 10(05), 2461–2483. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.105124>
- Pratama, A. D., & Giovanni, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan Apotek di Kota Magelang. *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(4), 21–27. <https://doi.org/10.32938/ie.v3i4.2072>
- Rachmawati, D. W., Khasanah, U., Benned, M., & Susanto, Y. (2023). Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital pada UMKM Binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil. *SABAJAYA Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(4), 242–247. <https://doi.org/10.59561/sabajaya.v1i4.168>
- Rahman, K. A., Verdianto, V., Hutagalung, B. J. V., Netia, A., Fira, M., Yurnita, W., & Oktapiani, H. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di TK Al-Aqsha Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 13(1), 99. <https://doi.org/10.33087/dikdaya.v13i1.398>
- Raj, A. B. (2020). Employee Well-being through Internal Branding: An Integrated Approach for Achieving Employee-based Brand Outcomes. *Global Business Review*, 21(4), 1065–1086. <https://doi.org/10.1177/0972150918779161>
- Ramadhani, S., & Soenarto, I. (2023). Penerapan Program Employee Engagement untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada PT ABC. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 5(2). <https://doi.org/10.7454/jabt.v5i2.1080>
- Rico, Adawiyah, M., Ushansyah, & Ibnor, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kapuas Kuala. *Journal on Education*, 5(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2323>
- Risi, D., Wickert, C., & Ramus, T. (2023). Coordinated Enactment: How Organizational Departments Work Together to Implement CSR. *Business & Society*, 62(4), 745–786. <https://doi.org/10.1177/00076503221110213>
- Rohmah, F. A., Andini, A., Wicaksono, T. T., Hakim, Moh. E. T., & Anshori, M. I. (2023). Analisa Pengaruh Organisasi Pada Performa Kinerja Sumber Daya Manusia. *Business and Investment Review*, 1(5), 61–68. <https://doi.org/10.61292/birev.v1i5.48>
- Salleh, A. M. M., Omar, K., Aburumman, O. J., Mat, N. H. N., & Almhairat, M. A. (2020). The Impact of Career Planning and Career Satisfaction on Employee's Turnover Intention. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), 218–232. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1\(14\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1(14))
- Sudiantini, D., Ambarita, S. F. N., Suhartini, Ananda, W., & Zalendra. (2023). Menganalisa Hubungan Undang-Undang Cipta Kerja Dengan Kesejahteraan Karyawan. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(2), 308–316. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i2.1216>
- Suryaningsih, D. (2021). Local Strength-Based Human Resource Management Strategy for Developing the Quality of MTsN 3 Malang. *At-Tasyrih: Jurnal Pendidikan Dan Hukum Islam*, 7(2), 129–142. <https://doi.org/10.55849/attasyrih.v7i2.141>
- Sutrisno, Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.1443>
- Syandriadi, T. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara
-

- Kalimantan Barat. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(1). <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i1.35695>
- Tuzovic, S., & Kabadayi, S. (2021). The Influence of Social Distancing on Employee Well-being: A Conceptual Framework and Research Agenda. *Journal of Service Management*, 32(2), 145–160. <https://doi.org/10.1108/JOSM-05-2020-0140>
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen SDM yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 728–738. Retrieved from <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/issue/archive>
- Watoni, M. H., & Suyono, J. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Kerja pada Turnover Intention (Studi pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Indonesia). *Prosiding Seminar Nasional Millenial 5.0 Fakultas Psikologi UMBY*. Retrieved from <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/ProsidingPsikologi/article/view/1359>
- Wikaningrum, T. (2011). Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perbankan Syariah. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(1), 99–123. Retrieved from <https://journal.uui.ac.id/JSB/article/view/3195/2904>
- Yu, Q., Barnes, B. R., & Ye, Y. (2022). Internal Market Orientation, Interdepartmental Relationships and Market Performance: The Pivotal Role of Employee Satisfaction. *European Journal of Marketing*, 56(5), 1464–1487. <https://doi.org/10.1108/EJM-11-2020-0800>
- Zulkarnain, L. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *INTELEKTUUM*, 3(2), 409–421. <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>