

Adaptasi Karyawan UMKM terhadap Perubahan Lingkungan Bisnis untuk Meningkatkan Kinerja

Habib Fandika^{*1}, Andriyansah², Fajar Rakasiwi Syamsuddin³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Banten, Indonesia

Email: ¹habibfandika18@gmail.com, ²andri@ecampus.ut.ac.id, ³rakasiwifajar@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Perubahan lingkungan bisnis yang dinamis dan tidak terduga telah menjadi ciri khas dari era kontemporer. Di tengah gejolak ekonomi global, teknologi yang berkembang pesat, dan persaingan yang semakin sengit, organisasi harus mengadaptasi strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang tangguh untuk mempertahankan relevansi dan keunggulan kompetitifnya. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM bukan hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga menjadi suatu keharusan bagi organisasi untuk menghadapi tantangan yang terus berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk menggali strategi manajemen SDM yang efektif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis melalui pendekatan kualitatif yang mendalam. Temuan menunjukkan pentingnya integrasi strategi SDM dengan strategi bisnis organisasi, pengembangan kompetensi karyawan, dan manajemen kinerja yang efektif sebagai landasan utama bagi organisasi untuk beradaptasi dan bersaing dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi organisasi dalam mengembangkan strategi SDM yang adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Kata kunci: *Adaptasi Organisasi, Perubahan Lingkungan Bisnis, Strategi Manajemen SDM*

Abstract

The dynamic and unpredictable changes in the business environment have become characteristic of the contemporary era. Amidst the turmoil of global economy, rapidly evolving technology, and increasingly fierce competition, organizations must adapt robust human resource management (HRM) strategies to maintain their relevance and competitive advantage. In this context, managing HRM is not only a necessity but also a requirement for organizations to confront ever-evolving challenges. This research aims to explore effective HRM strategies in response to changes in the business environment through an in-depth qualitative approach. Findings indicate the importance of integrating HRM strategies with organizational business strategies, developing employee competencies, and implementing effective performance management as the primary foundation for organizations to adapt and compete in dynamic business environments. The results of this research provide valuable insights for organizations in developing adaptive and responsive HRM strategies to environmental changes

Keywords: *Business Environmental Changes, Human Resource Management Strategies, Organizational Adaptation*

1. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang dinamis dan tidak terduga telah menjadi ciri khas dari era kontemporer. Di tengah gejolak ekonomi global, teknologi yang berkembang pesat, dan persaingan yang semakin sengit, organisasi harus mengadaptasi strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang tangguh untuk mempertahankan relevansi dan keunggulan kompetitifnya. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM bukan hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga menjadi suatu keharusan bagi organisasi untuk menghadapi tantangan yang terus berkembang (Ningsih et al., 2022)

Pemahaman akan latar belakang perubahan lingkungan bisnis menjadi krusial bagi pengembangan strategi manajemen SDM yang efektif. Lingkungan bisnis yang bergejolak, kompleks, dan tidak dapat diprediksi menempatkan organisasi dalam posisi yang memerlukan respons cepat dan adaptasi yang lincah dari sumber daya manusianya. Dalam konteks ini, strategi manajemen SDM menjadi landasan

utama bagi organisasi untuk memposisikan diri secara proaktif dan berkelanjutan di dalam lingkungan bisnis yang terus berubah (Nurhayati & Andriyansah, 2024).

Perubahan fundamental dalam lingkungan bisnis menekankan pentingnya peran manajemen sumber daya manusia yang lebih besar. Transformasi dramatis dalam lingkungan bisnis, ditandai oleh ketidakstabilan, kompleksitas, dan meningkatnya biaya operasional serta tekanan persaingan, menantang organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Perkembangan teknologi, khususnya di bidang informasi dan komunikasi, telah mempersempit kesenjangan global (Pudjiarti et al., 2023). Teknologi yang berkembang pesat membuka peluang persaingan yang lebih luas dan mengkomplekskan bisnis. Permintaan akan tenaga kerja berkualitas tinggi semakin meningkat, yang dapat diatasi melalui pendekatan *sourcing*, pendidikan, dan pelatihan yang berkelanjutan. Organisasi menjadi lebih kompleks dalam berbagai aspek, termasuk produk, operasi, teknologi, fungsi bisnis, dan penetrasi pasar. Sejak era 1990-an, tren organisasi yang lebih datar, ramping, dan fleksibel telah muncul, menimbulkan tantangan bagi manajer dan staf SDM. Aspek-aspek demografis dan ketersediaan tenaga kerja telah berubah, sementara respons yang lebih besar diberikan terhadap kekuatan eksternal seperti regulasi dan hukum.

Perubahan lingkungan bisnis secara fundamental telah mengubah paradigma organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Gejolak ekonomi global, terobosan teknologi, dan dinamika pasar yang tidak terduga telah mendorong organisasi untuk menyadari pentingnya memiliki strategi manajemen SDM yang adaptif dan inovatif (Andriyansah & Rulinawaty, 2023).

Perubahan lingkungan bisnis juga menimbulkan tekanan pada organisasi untuk menjadi lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan. Model organisasi yang tradisional dengan struktur hierarkis yang kaku dan proses pengambilan keputusan yang lambat tidak lagi dapat memenuhi kebutuhan pasar yang berubah dengan cepat. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM harus mengintegrasikan prinsip-prinsip fleksibilitas dan adaptasi agar organisasi dapat tetap bersaing dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Menurut (Hasibuan, 2005) manajemen berasal dari kata “to manage” yang merujuk pada proses pengaturan. Esensi dari pengaturan mencakup apa yang diatur, tujuan pengaturan, alasan di balik pengaturan, pelaku pengaturan, serta metode yang digunakan untuk mengatur. Manajemen diartikan sebagai sebuah proses untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagai disiplin ilmu, manajemen memiliki cakupan universal dan menggunakan kerangka pengetahuan yang terstruktur. Prinsip-prinsip ilmu manajemen dapat diterapkan dalam berbagai jenis organisasi manusia, termasuk perusahaan, lembaga pemerintah, institusi pendidikan, entitas sosial, keagamaan, dan lain-lain.

Beberapa definisi manajemen yang diajukan oleh para ahli meliputi pandangan dari (Hasibuan, 2016) yang menyatakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.” Sedangkan menurut (Abdullah, 2014) manajemen diinterpretasikan sebagai serangkaian aktivitas terkait dengan pelaksanaan tugas organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan menggunakan sumber daya organisasi (manusia, uang, material, mesin, dan metode) secara efisien dan efektif.

Jackson et al., (2014) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mengakui pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi dan menggunakan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut dimanfaatkan secara efektif dan adil, baik bagi individu, organisasi, maupun masyarakat. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan implementasi fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, arahan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia di dalam perusahaan. Fungsi-fungsi tersebut bertujuan untuk melaksanakan berbagai kegiatan mulai dari perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, hingga pemanfaatan sumber daya manusia.

Bisnis merupakan serangkaian kegiatan yang diatur oleh individu yang terlibat dalam sektor perdagangan, termasuk produsen, pedagang, konsumen, dan industri yang menjadi tempat perusahaan beroperasi. Tujuan utama suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan, mengindikasikan bahwa semua kegiatan perusahaan difokuskan pada pencarian hasil finansial. Bisnis juga dapat diartikan sebagai upaya untuk meraih profit yang sesuai dengan target, baik dalam aspek kuantitas, kualitas, maupun waktu. Profit menjadi fokus utama dalam operasional bisnis, baik untuk pemilik dalam jangka

waktu singkat maupun panjang, dan keuntungan tersebut menjadi kunci keberlanjutan bisnis (Rulinawaty et al., 2022)

Perusahaan, yang dibentuk dengan tujuan memperoleh keuntungan, biasanya mempertimbangkan cara mendapatkan pengembalian modal dalam waktu yang relatif singkat. Jika tingkat pengembalian modal tidak dapat dihitung, maka kelangsungan bisnis tersebut menjadi tidak mungkin. Oleh karena itu, terutama bagi para pengusaha baru, perlu dilakukan studi mendalam terlebih dahulu untuk menilai apakah bisnis tersebut berpotensi mendapatkan keuntungan atau tidak (Andriyansah et al., 2022).

Pelaku bisnis harus menyadari bahwa kondisi lingkungan bisnis tidak dapat diprediksi dengan pasti, melainkan cenderung tidak pasti. Ketidakpastian ini mencakup aspek-aspek seperti ideologi, politik, ekonomi, budaya, pertahanan dan keamanan, perilaku konsumen, dan perubahan lingkungan. Dalam konteks ekonomi, misalnya, kondisi seperti fluktuasi harga dan kenaikan biaya produksi dapat menjadi dampak yang signifikan (Andriyansah et al., 2017)

Menurut (Auliq et al., 2022) Perubahan dalam lingkungan bisnis serta ketidakpastian dalam tenaga kerja menekankan perlunya penyesuaian fungsi-fungsi MSDM. Perusahaan terlibat dalam memobilisasi manajer lini dan manajer SDM untuk mengatasi tantangan bisnis dan berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Hal ini mencerminkan perubahan dalam peran-peran MSDM serta restrukturisasi fungsi dan departemen SDM. Meningkatnya kompleksitas isu-isu bisnis yang terkait dengan SDM memberikan dampak yang signifikan bagi manajer lini dan manajer SDM. Secara umum, ada empat isu utama dalam bisnis yang berkaitan dengan SDM, yakni:

- a. Pengelolaan SDM untuk membangun kompetensi.
- b. Pengelolaan diversitas tenaga kerja untuk mencapai keunggulan kompetitif.
- c. Pengelolaan SDM untuk meningkatkan daya saing atau kompetitivitas.
- d. Pengelolaan SDM dalam menghadapi tantangan globalisasi dan ekspansi internasional.

Globalisasi menjadi fenomena yang tak terhindarkan. Perusahaan akan beroperasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompleks. Tekanan dari skala internasional dan domestik terhadap organisasi terus berlanjut dan semakin kuat. Dengan kemajuan teknologi informasi, komunikasi, dan pasar finansial global yang semakin terintegrasi, negara-negara menjadi semakin terhubung. Organisasi harus mempertahankan kreativitas tinggi, terus berinovasi, meningkatkan fleksibilitas, serta merespons dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan global (Sylvana et al., 2024)

Pendapat yang disampaikan oleh (Maesaroh et al., 2024) dalam situasi ini, organisasi yang mampu beradaptasi cenderung lebih terdesentralisasi, dengan tanggung jawab yang lebih dekat pada tingkat operasional. Organisasi yang terdesentralisasi memiliki kepemimpinan partisipatif dan menjalin kerjasama yang baik dengan berbagai pihak, termasuk pemasok, konsumen, karyawan, pemegang saham, dan masyarakat. Selain itu, perusahaan perlu terus menciptakan produk baru yang memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan, sambil mempertahankan keunggulan kompetitif.

Organisasi juga harus mengadopsi perspektif global dan menekankan pada kecepatan dan ketangkasan sebagai faktor kunci dalam keberhasilannya. Kebijakan SDM perlu mencerminkan karakteristik organisasi yang dibutuhkan. Organisasi memerlukan manajer internasional yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi terhadap lingkungan dan budaya yang berbeda. Manajer yang gagal seringkali karena kesulitan menyesuaikan diri dengan adat dan budaya di negara asing tempat organisasi beroperasi (Suroso et al., 2017).

Manajer juga harus memahami sikap mental dan perilaku bawahan baru serta bagaimana berinteraksi dengan individu dari budaya yang berbeda. Seiring dengan perkembangan internasionalisasi, daya saing perusahaan dalam hal kompetensi SDM, baik di tingkat domestik maupun internasional, menjadi semakin penting. Struktur global membutuhkan SDM yang mampu beroperasi di skala internasional (Setiyaningrum et al., 2019).

Untuk mengatasi masalah-masalah ini, manajemen perlu mengembangkan strategi manajemen perubahan yang komprehensif. Ini termasuk komunikasi yang jelas, pelatihan dan pengembangan karyawan, menciptakan budaya yang adaptif, dan memberikan dukungan kepada karyawan selama masa transisi. Dengan pengelolaan yang tepat, organisasi dapat membantu sumber daya manusianya beradaptasi dengan baik terhadap perubahan lingkungan bisnis.

2. METODE PENELITIAN

Dikutip dari Andriyansah & Fatimah, (2021) Pendekatan penelitian yang dipilih untuk studi ini adalah pendekatan kualitatif yang mendalam. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara menyeluruh kompleksitas strategi manajemen SDM dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Dalam pendekatan kualitatif, peneliti akan dapat menjelajahi dengan mendalam perspektif, sikap, dan pengalaman individu terkait dengan strategi manajemen SDM yang diterapkan. (Fatimah, 2021), Hal ini akan memungkinkan peneliti untuk tidak hanya melihat pada aspek-aspek tanggung jawab formal, tetapi juga aspek-aspek subjektif yang mungkin mempengaruhi implementasi strategi tersebut.

Untuk pembuktian penelitian ini mencoba mewawancarai koresponden yang telah menjalankan usahanya selama 1 tahun. Hal untuk memastikan bahwa mereka telah menerapkan POAC (Planning, Organizing, Actuating Dan Controlling) dalam sumber daya manusia. Pendekatan kualitatif akan memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi nuansa dan konteks yang mungkin terlewatkan dalam pendekatan kuantitatif (Pratiwi & Andriyansah, 2023) Selain itu, pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana strategi manajemen SDM diadaptasi, diinterpretasi, dan diterapkan dalam konteks yang beragam dan kompleks dari perubahan lingkungan bisnis.

Berikut langkah riset yang dilakukan yang diadaptasi dari riset (Nurhayati & Andriyansah, 2024)

2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang akan digunakan adalah studi kasus tunggal. Studi kasus tunggal memungkinkan analisis yang mendalam tentang implementasi strategi manajemen SDM dalam konteks spesifik suatu perusahaan. Penelitian akan fokus pada satu perusahaan yang berhasil menghadapi perubahan lingkungan bisnis melalui strategi manajemen SDM yang efektif

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang strategi manajemen SDM dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis, penelitian ini akan menggunakan beberapa metode pengumpulan data yang beragam. Metode-metode tersebut antara lain:

a. Wawancara Mendalam kepada Manajer

Wawancara mendalam akan dilakukan dengan setingkat manajer senior SDM dan manajer lini pada UMKM yang memiliki peran kunci dalam perencanaan dan pelaksanaan strategi manajemen SDM. Wawancara ini akan memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengeksplorasi pandangan, pengalaman, dan strategi yang digunakan oleh para pemimpin organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Dengan mendapatkan wawasan langsung dari para pemangku kepentingan utama, penelitian ini akan mendapatkan perspektif yang mendalam tentang bagaimana strategi SDM diterapkan dalam praktik.

b. Observasi Partisipatif

Selain wawancara, observasi partisipatif juga akan dilakukan untuk memperoleh pemahaman langsung tentang interaksi antara manajemen dan karyawan dalam konteks perubahan lingkungan bisnis. Peneliti akan terlibat secara aktif dalam kegiatan sehari-hari di perusahaan tersebut, mengamati bagaimana kebijakan dan praktik manajemen SDM diimplementasikan dalam situasi nyata. Observasi ini akan memberikan wawasan tambahan tentang dinamika hubungan antara manajemen dan karyawan, serta dampak strategi SDM terhadap budaya organisasi dan kinerja individual.

2.3. Analisis Dokumen Internal

Selain itu, analisis dokumen internal perusahaan juga akan dilakukan. Dokumen-dokumen seperti kebijakan SDM, laporan keuangan, dan dokumen strategis lainnya akan dianalisis untuk memahami konteks organisasional, tujuan perusahaan, dan pendekatan yang telah diambil dalam mengelola sumber

daya manusia. Analisis dokumen ini akan memberikan pemahaman tambahan tentang kerangka kerja strategis dan kebijakan yang menjadi dasar strategi manajemen SDM di perusahaan tersebut.

2.4. Analisis data

Data kualitatif yang terkumpul akan dianalisis secara cermat menggunakan pendekatan analisis tematik yang terstruktur. Proses analisis ini akan melibatkan beberapa tahapan penting. Langkah awal dalam analisis data adalah melakukan pengkodean, di mana peneliti akan mengidentifikasi pola, tema, dan kategori yang muncul dari wawancara dan observasi. Setiap unit data akan diteliti secara rinci untuk mengidentifikasi informasi kunci dan tren yang terkait dengan strategi manajemen SDM. Pengkodean akan dilakukan dengan teliti dan sistematis untuk memastikan bahwa semua aspek yang relevan dapat ditangkap.

2.5. Interpretasi Data

Tahap terakhir dalam analisis data adalah interpretasi, di mana peneliti akan memahami implikasi strategi tersebut terhadap kinerja organisasi dan respons karyawan terhadap perubahan lingkungan bisnis. Data akan dievaluasi secara menyeluruh untuk mengidentifikasi pola atau tren yang muncul, serta untuk mengeksplorasi konsekuensi strategi SDM terhadap berbagai aspek organisasi. Interpretasi yang cermat akan memungkinkan peneliti untuk menggali makna mendalam dari temuan dan mengaitkannya dengan konteks yang lebih luas dari perusahaan dan lingkungan bisnisnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

Perubahan lingkungan bisnis seringkali membutuhkan keterampilan dan kompetensi baru. Lingkungan bisnis yang berubah membutuhkan keterampilan dan pengetahuan baru. SDM harus secara proaktif mengembangkan kompetensi mereka melalui pelatihan, pembelajaran, dan pengembangan diri untuk tetap relevan dan bernilai bagi organisasi. SDM harus fleksibel dan mudah beradaptasi dengan perubahan, baik dari segi struktur organisasi, proses kerja, maupun pengembangan keterampilan. Mereka harus siap menghadapi tantangan baru dan menyesuaikan diri dengan cepat. Berikut hasil beberapa riset terkait pengembangan SDM.

Manajemen perlu menyesuaikan gaya kepemimpinan dan praktik manajemen untuk mendukung model kerja baru. Beberapa riset menemukan hasil penting terkait adaptasi SDM, yaitu

Tabel 1. Hasil Penting Adaptasi SDM

Nama Peneliti	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Schuler, R. (Jackson et al., 2014)	bertujuan untuk menggali konsep dan praktik strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam mencapai keunggulan kompetitif organisasi.	Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif dengan fokus pada analisis literatur terkait	Hasil dari penelitian ini mengidentifikasi bahwa strategi manajemen SDM yang efektif melibatkan integrasi sumber daya manusia dengan strategi bisnis organisasi, pengembangan kompetensi karyawan, manajemen kinerja yang efektif, serta penerapan kebijakan yang mendukung motivasi dan retensi karyawan. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya adaptasi strategi manajemen SDM sesuai dengan dinamika lingkungan bisnis yang berubah secara cepat.
(Cascio & Boudreau, 2010)	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara investasi dalam pengembangan SDM dengan hasil keuangan organisasi.	Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah analisis kuantitatif yang melibatkan pengumpulan data keuangan dan data terkait	Kinerja Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa investasi dalam inisiatif SDM, seperti pelatihan karyawan, pengembangan kepemimpinan, dan peningkatan kesejahteraan karyawan, dapat memiliki dampak positif terhadap kinerja keuangan organisasi.

(Delery & Roumpi, 2017)	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) strategis, modal manusia, dan keunggulan kompetitif dalam konteks organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi apakah praktik manajemen SDM yang strategis dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian keunggulan kompetitif bagi organisasi	SDM dari berbagai organisasi. Studi ini menggunakan pendekatan literatur review yang melibatkan analisis kritis terhadap teori-teori yang berkaitan dengan hubungan antara manajemen SDM, modal manusia, dan keunggulan kompetitif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM strategis yang didasarkan pada pengembangan modal manusia yang unik dan berharga dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia mereka dengan cara yang berbeda dan lebih efektif cenderung mencapai kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan.
-------------------------	--	---	---

Penelitian ini bertujuan untuk menggali strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Dalam pendekatan kualitatif yang mendalam, penelitian ini mengidentifikasi beberapa temuan penting terkait praktik manajemen SDM yang efektif dalam menghadapi tantangan perubahan lingkungan bisnis.

a. Temuan 1: Integrasi Strategi SDM dengan Strategi Bisnis Organisasi

Salah satu temuan utama adalah pentingnya integrasi strategi SDM dengan strategi bisnis organisasi. Wawancara mendalam dengan manajer senior SDM menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil menghadapi perubahan lingkungan bisnis memiliki keselarasan antara tujuan SDM dengan tujuan bisnis keseluruhan. Strategi SDM yang efektif dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi, termasuk adaptasi terhadap perubahan pasar, teknologi, dan lingkungan regulasi.

b. Temuan 2: Pengembangan Kompetensi Karyawan

Temuan lain adalah pentingnya pengembangan kompetensi karyawan sebagai bagian dari strategi SDM. Observasi partisipatif menunjukkan bahwa organisasi yang sukses dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis memberdayakan karyawan mereka dengan pelatihan dan pengembangan yang relevan. Hal ini membantu karyawan untuk menghadapi tantangan baru, meningkatkan keterampilan mereka, dan mempersiapkan mereka untuk peran yang lebih kompleks dalam organisasi.

c. Temuan 3: Manajemen Kinerja yang Efektif

Selain itu, temuan penting lainnya adalah perlunya manajemen kinerja yang efektif sebagai bagian dari strategi SDM. Analisis dokumen internal perusahaan menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mengintegrasikan manajemen kinerja yang efektif dalam strategi SDM mereka memiliki kinerja yang lebih baik dan karyawan yang lebih termotivasi. Kebijakan evaluasi kinerja yang jelas, umpan balik yang terstruktur, dan pengakuan atas pencapaian karyawan merupakan faktor-faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkinerja tinggi.

3.2 Pembahasan

Temuan-temuan tersebut menyoroti pentingnya strategi manajemen SDM yang adaptif dan inovatif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Integrasi yang kuat antara strategi SDM dan strategi bisnis organisasi menjadi landasan utama bagi keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang. Pengembangan kompetensi karyawan dan manajemen kinerja yang efektif merupakan elemen-elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berkinerja tinggi.

Selain itu, penelitian ini juga menekankan pentingnya adaptasi strategi manajemen SDM sesuai dengan dinamika lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan fleksibilitas dan responsif terhadap perubahan memiliki ungula kompetitif yang signifikan dalam pasar yang berubah-ubah. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus mengintegrasikan prinsip-prinsip fleksibilitas dan adaptasi agar organisasi dapat tetap bersaing dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang praktik-praktik terbaik dalam manajemen SDM yang efektif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Dengan memahami temuan-temuan ini, organisasi dapat mengembangkan strategi SDM yang lebih adaptif dan responsif, sehingga dapat menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam lingkungan bisnis yang terus berubah.

4. KESIMPULAN

Perbedaan nilai, sikap, dan gaya kerja antar generasi dapat menimbulkan konflik. Penelitian ini mengungkap beberapa temuan penting terkait praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Integrasi strategi SDM dengan strategi bisnis organisasi menjadi landasan utama bagi keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang. Pengembangan kompetensi karyawan dan manajemen kinerja yang efektif merupakan elemen-elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berkinerja tinggi.

Lingkungan bisnis yang dinamis mengharuskan organisasi menjadi lebih gesit dan adaptif. Pentingnya adaptasi strategi manajemen SDM sesuai dengan dinamika lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat juga ditekankan dalam penelitian ini. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan fleksibilitas dan responsif terhadap perubahan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan dalam pasar yang berubah-ubah.

Mentoring dan berbagi pengetahuan dapat membantu mengatasi konflik baik internal SDM maupun dengan pihak lain. Dapat disimpulkan bahwa: a) Organisasi perlu memastikan bahwa tujuan SDM selaras dengan tujuan bisnis keseluruhan. Hal ini dapat dicapai dengan memperkuat komunikasi antara departemen SDM dan manajemen eksekutif, serta mengintegrasikan strategi SDM dalam setiap langkah perencanaan bisnis. b) Organisasi harus melanjutkan investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa mereka siap menghadapi tantangan baru dan meningkatkan kinerja mereka. Program pengembangan karyawan harus dirancang dengan memperhatikan kebutuhan individu dan strategi bisnis organisasi. c) Perlu ditingkatkan lagi kebijakan evaluasi kinerja yang jelas, umpan balik yang terstruktur, dan pengakuan atas pencapaian karyawan. Manajer harus dilatih untuk memberikan dukungan dan bimbingan yang efektif kepada karyawan dalam mencapai tujuan mereka.

Pergeseran genomena bisnis mempengaruhi cara organisasi mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia mereka dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Manajemen perlu proaktif dalam mengantisipasi dan merespons tren ini untuk memastikan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Adaptasi yang efektif membutuhkan pendekatan yang holistik dan melibatkan kerjasama antara manajemen, karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. R. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Andriyansah, A., & Rulinawaty, R. (2023). Performance of Local Government Regulations During the Pandemic to Improve the Economic Value of City Image in South Sulawesi. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 38(1), 1–14.
- Andriyansah, & Fatimah, F. (2021). *Edukasi Mahasiswa Doktoral*. Dua Pustaka (CV). <https://penerbitduapustaka.blogspot.com>
- Andriyansah, Rulinawaty, & Zainudin, A. (2022). THE ENCOURAGEMENT OF ERGO-ICONIC SERVICE VALUES TOWARD AGILE GOVERNMENT TO IMPROVE THE GOVERNMENT SERVICE PERFORMANCE. *CosmoGov: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 8(1), 1–13. <https://doi.org/Doi: 10.24198/cosmogov.v8i1.30495>
- Andriyansah, Zahra, F., Santorry, Parwati, N. M. S., Kurniawan, S., Simanjuntak, R. H., Siallagan, H., & Mulatsih, R. (2017). Does accounting control system boost marketing capabilities? *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 8(8).
- Auliq, M. A. A., Sularso, R. A., Andriyansah, A., & Isnarno, E. (2022). Impact of the Quality of Tourist Attraction and Promotion on Tourist Loyalty with Visiting Decisions as Intervening Variables.

Journal of International Conference Proceedings, 5(1), 286–296.

- Cascio, W., & Boudreau, J. (2010). *Investing in people: Financial impact of human resource initiatives*. Ft Press.
- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field going in circles? *Human Resource Management Journal*, 27(1), 1–21.
- Fatimah, F. (2021). *Analisis dan interpretasi data* (Andriyansah (ed.)). Universitas Terbuka.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014). An aspirational framework for strategic human resource management. *Academy of Management Annals*, 8(1), 1-56.
- Maesaroh, I., Ginting, G., Pujiwati, A., Hidayah, Z., Sylvana, A., Pujiastuti, S. ., Nasoha, M., Sunarsih, N., Subekti, R., Praningtya, E. R. ., & Andriyansah, A. (2024). PENDAMPINGAN KEWIRAUSAHAAN UNTUK MAHASISWA DAN PENGEMBANGAN DIGITAL MARKETING DI KECAMATAN CIAWI. *Mejuajua: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 3(3), 1–8.
- Ningsih, E. Y., Ginting, G., & Andriyansah, A. (2022). ANALISIS PEMANFAATAN SISTEM APLIKASI DARI SEGI PENERIMAAN USER: TECHNOLOGY ACCEPTANCE BASED MODEL. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7(3), 339-351.
- Nurhayati, S., & Andriyansah, A. (2024). Pengembangan Konsep Green Oscillations untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Profesi Guru. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(2), 395–404. <https://doi.org/https://doi.org/10.54082/jupin.326>
- Pratiwi, W. R., & Andriyansah. (2023). *Artistik Ide Merangkai Estetika Kata* (L. G. Acfira (ed.)). Yayasan Bunda Kartini.
- Pudjiarti, E. S., Andriyansah, A., & Amsar, A. (2023). THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT MIKHALYA TUPPERWARE. *Jurnal Darma Agung*, 31(2).
- Rulinawaty, Arifin, S., Andriyansah, & Samboteng, L. (2022). Participatory Governance Capacity Building: The Missing Link of Poverty Eradication in Food Diversification Policies in Indonesia. *Electronic Government, an International Journal*. <https://doi.org/10.1504/EG.2022.10046455>
- Setyaningrum, A., Batu, K. L., & Andriyansah. (2019). What triggers the purchase of green products in Indonesia? *Quality - Access to Success*, 20(172).
- Suroso, A., Anggraeni, A. I., & Andriyansah. (2017). Optimizing SMEs' business performance through human capital management. *European Research Studies Journal*, 20(4).
- Sylvana, A., Praningtyas, E. R. ., Sunarsih, N., Juwita, R., Andriyansah, A., Maesaroh, I., Ginting, G., Riana, K. ., Pujiwati, A., Hidayah, Z., & Hadiwidjaja, R. D. (2024). Pembuatan Media Promosi Untuk Kegiatan Karang Taruna Desa Senang Hati. *Abdimas Indonesian Journal*, 4(2), 1–10.