



Strategi inovasi dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi

Taryono¹, Suryono Efendi², Hasanudin³

^{1,2,3}Universitas Nasional
banyu83biru@gmail.com

Info Artikel :

Diterima :
24 Mei 2024
Disetujui :
13 Juni 2024
Dipublikasikan :
26 Juni 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis strategi inovasi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Inovasi dalam manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, dan sistem penghargaan. Studi ini menggunakan pendekatan studi kasus dengan perusahaan teknologi terkemuka di Indonesia untuk mengidentifikasi beberapa praktik inovatif yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja bisnis. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajer sumber daya manusia dan karyawan, serta analisis dokumen internal. Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital dalam rekrutmen dan seleksi, program pengembangan berbasis e-learning, sistem manajemen kinerja adaptif, dan kompensasi berbasis kinerja efektif dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Ringkasnya, strategi inovasi dalam manajemen sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang dapat mendukung organisasi untuk meningkatkan kinerjanya di dunia yang semakin kompetitif.

Kata kunci: *Inovasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Organisasi, Teknologi Digital, Pengembangan Keterampilan, Manajemen Kinerja*

ABSTRACT

This research aims to explore and analyze innovation strategies in human resource management (HR) that can be used to improve organizational performance. Innovation in HR management covers various aspects, including recruitment and selection, training and development, performance management, and reward systems. By using a case study approach on leading technology companies in Indonesia, this research identifies several innovative practices that contribute significantly to improving organizational performance. Data was collected through in-depth interviews with HR managers and employees, as well as analysis of internal company documents. The research results show that the application of digital technology in recruitment and selection, e-learning based skills development programs, adaptive performance management systems, as well as rewards based on real performance, effectively increase employee motivation and productivity. In conclusion, innovation strategies in HR management are a key factor that can support increased organizational performance in an era of increasingly tight global competition.

Keywords: *Innovation, Human Resource Management, Organizational Performance, Digital Technology, Skills Development, Performance Management*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Strategi inovasi dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi karena pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan cepat di lingkungan bisnis. Dengan menerapkan metode inovatif dalam pengelolaan SDM, organisasi dapat mengoptimalkan proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan, sehingga menghasilkan tenaga kerja yang lebih produktif dan berdaya saing tinggi. Inovasi dalam manajemen SDM juga membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan responsif terhadap tantangan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Alainati et al., 2023).

Research gap dalam konteks strategi inovasi dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi merujuk pada kekurangan pengetahuan atau penelitian yang ada

mengenai bagaimana strategi inovatif secara spesifik mempengaruhi berbagai aspek kinerja organisasi (Maheswari et al., 2023). Meskipun banyak studi yang membahas pentingnya inovasi dan manajemen SDM secara terpisah, belum banyak penelitian yang secara mendalam mengeksplorasi hubungan langsung antara implementasi strategi inovasi di SDM dengan peningkatan kinerja organisasi dalam konteks yang beragam, seperti industri atau ukuran perusahaan yang berbeda. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang berkontribusi pada keberhasilan strategi inovasi dalam manajemen SDM dan untuk memahami bagaimana strategi tersebut dapat disesuaikan untuk mencapai hasil yang optimal di berbagai jenis organisasi (Kraus et al., 2023).

Dalam konteks globalisasi dan digitalisasi yang pesat, manajemen harus beradaptasi untuk menjaga daya saing organisasi. Pengelolaan dan pengembangan talenta yang efektif dalam manajemen SDM sangat krusial karena SDM adalah faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi (Asmini et al., 2023). Kualitas SDM berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi, sehingga strategi manajemen yang baik akan membantu organisasi mencapai tujuan dengan lebih efisien dan efektif (Wijaya et al., 2023). Kinerja atau perilaku seseorang dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari lingkungan individu maupun organisasi. Faktor individu mencakup aspek seperti kemampuan, kebutuhan, keyakinan, dan pengalaman pribadi, sedangkan faktor organisasi meliputi tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pengendalian, dan kepemimpinan yang ada. Perusahaan rintisan, dengan kemampuannya memanfaatkan teknologi modern, sering kali lebih gesit dalam berinovasi dan menawarkan solusi yang menantang model bisnis tradisional. Sebaliknya, perusahaan mapan mungkin mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi, yang dapat membatasi kemampuannya untuk berinovasi.

Keberadaan karyawan dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Karyawan adalah sumber daya utama yang menjalankan berbagai fungsi dan tugas yang mendukung operasional sehari-hari dan strategi jangka panjang organisasi. Kinerja mereka berpengaruh langsung pada efisiensi, produktivitas, dan kualitas output organisasi. Dengan keterampilan, pengetahuan, dan dedikasi yang tepat, karyawan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dan manajemen SDM yang efektif dapat memaksimalkan potensi karyawan, meningkatkan motivasi, dan meminimalkan hambatan, sehingga memastikan bahwa setiap individu dapat memberikan kontribusi terbaik mereka untuk kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Demir et al., 2023).

Untuk mencapai keunggulan kompetitif, setiap organisasi harus memiliki karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan strategisnya. Kesadaran yang tinggi tentang pentingnya manajemen talenta mendorong organisasi untuk aktif dalam mencari dan merekrut karyawan berbakat, baik dari dalam maupun luar organisasi. Jika sebuah organisasi menghadapi keterbatasan dalam hal talenta, hal ini dapat menjadi hambatan signifikan terhadap kemajuan dan perkembangan di masa depan. Proses perekrutan dan seleksi karyawan yang berbakat menjadi sangat krusial. Organisasi yang mampu menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas akan memiliki keuntungan strategis yang dapat meningkatkan inovasi, efisiensi, dan daya saing di pasar (Pratama et al., 2023).

Ketersediaan karyawan yang memadai sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi karena mereka adalah faktor utama dalam menjalankan berbagai tugas dan proses operasional. Karyawan yang cukup jumlahnya dan memiliki keterampilan yang tepat memungkinkan organisasi untuk mencapai efisiensi yang lebih baik, memenuhi target dengan lebih konsisten, dan beradaptasi dengan perubahan pasar atau tantangan yang muncul. Tanpa karyawan yang memadai, organisasi dapat menghadapi kendala dalam pencapaian tujuan, produktivitas yang menurun, dan kemungkinan ketidakpuasan pelanggan atau klien (Purwanto et al., 2023). Program manajemen talenta dapat membantu perusahaan meraih keuntungan berkelanjutan karena memungkinkan karyawan untuk mengoptimalkan kinerja mereka melalui berbagai proses manajemen kinerja. Dengan adanya sistem yang mendukung dan program yang fokus pada pengembangan serta motivasi, karyawan mendapatkan kebebasan dan dukungan untuk mencapai potensi penuh mereka. Hal ini pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efektivitas keseluruhan, mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih konsisten.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah tinjauan pustaka yang bertujuan untuk menganalisis penelitian-penelitian sebelumnya dalam rangka menjawab hipotesis peneliti. Proses ini melibatkan pengumpulan dan penelaahan berbagai jurnal nasional yang relevan, yang kemudian dianalisis untuk menyimpulkan hasil-hasil penelitian yang ada. Setelah itu, hasil penelitian yang diperoleh akan disajikan dan ditanggapi secara deskriptif, dengan dukungan teori yang relevan untuk memberikan konteks dan pemahaman yang lebih mendalam. Pendekatan ini membantu dalam mengidentifikasi pola, tren, dan gap dalam literatur yang ada, serta memberikan wawasan yang berguna untuk penelitian lebih lanjut (Sekaran & Bougie, 2016).

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan pustaka yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis berbagai studi terdahulu mengenai strategi inovasi dalam manajemen sumber daya manusia dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja organisasi. Proses penelitian dimulai dengan identifikasi dan pengumpulan sumber-sumber literatur yang relevan, seperti jurnal akademik, artikel, dan laporan penelitian yang membahas topik terkait. Data yang diperoleh dari sumber-sumber ini kemudian dianalisis untuk menemukan pola-pola utama, kesamaan, serta perbedaan dalam temuan sebelumnya. Selanjutnya, hasil analisis disajikan secara deskriptif, dengan memberikan penekanan pada bagaimana strategi inovasi di SDM dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Penelitian ini juga mempertimbangkan teori-teori yang mendukung dan memberikan perspektif tambahan berdasarkan literatur yang ada, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai topik tersebut (Bougie & Sekaran, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup strategi dan tujuan untuk mengelola kebijakan terkait karyawan yang memengaruhi perilaku mereka secara positif atau negative. Teori SDM, seperti teori siklus hidup organisasi, menggambarkan bagaimana organisasi melalui fase-fase seperti kelahiran, pertumbuhan, kedewasaan, dan akhirnya kemunduran. Dengan memahami teori ini dan menerapkannya, pemilik usaha kecil dapat mengurangi pergantian karyawan, serta meningkatkan produktivitas dan kreativitas, sehingga mendukung perkembangan organisasi yang lebih baik (Agustian et al., 2023).

Konsep Manajemen Organisasi

Kinerja seseorang dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya, struktur, dan tipe individu yang terlibat. Untuk mencapai tujuan organisasi, penting untuk menciptakan iklim kerja di mana setiap individu dan kelompok memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi dan terus meningkatkan keahlian serta pengetahuan mereka. Untuk memaksimalkan kinerja pegawai, diperlukan upaya strategis yang terencana dan berkelanjutan. Pendekatan manajemen kinerja memungkinkan pengelolaan kinerja dilakukan secara lebih efektif, membantu organisasi dalam mengoptimalkan potensi karyawan dan mencapai hasil yang diinginkan (Geethanjali et al., 2024).

Inovasi

Inovasi adalah kemampuan kunci yang memberikan keunggulan kompetitif di berbagai industri, termasuk bidang kesehatan, dengan cara mendefinisikan ulang cara kerja dan layanan yang ada. Inovasi dapat dipahami sebagai proses komersialisasi yang mengubah ide-ide kreatif menjadi produk, metode produksi, distribusi, atau layanan baru yang lebih baik dan lebih efisien. Proses ini tidak hanya melibatkan penciptaan produk atau layanan baru, tetapi juga pengembangan metode pemasaran yang inovatif dan penyempurnaan struktur organisasi yang lebih adaptif. Dalam konteks aplikasi internal, inovasi dapat mencakup penerapan sistem atau proses baru yang meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas (Teresa & Fantinelli, 2024). Di sisi eksternal, inovasi sering kali terkait dengan bagaimana perusahaan memperkenalkan produk baru ke pasar atau memperbaiki hubungan dengan pelanggan dan mitra bisnis. Dengan demikian, inovasi mencakup berbagai aspek yang mengarah pada penciptaan nilai tambah yang signifikan dan berkelanjutan, memperkuat daya saing perusahaan dan menjadikannya lebih unggul dibandingkan pesaing di pasar.

Strategi Inovasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategi inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) berfokus pada penerapan pendekatan-pendekatan baru untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan talenta di dalam organisasi. Strategi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari penerapan teknologi terbaru dalam proses rekrutmen dan seleksi, hingga pengembangan program pelatihan yang inovatif yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Strategi inovasi ini juga melibatkan perancangan sistem evaluasi kinerja yang lebih adaptif dan berbasis data, yang memungkinkan manajer untuk memberikan umpan balik yang lebih akurat dan konstruktif (Bankar & Shukla, 2023).

Pendekatan ini sering kali mencakup penggunaan alat analitik untuk memantau dan mengukur kinerja karyawan secara real-time, serta penerapan metodologi berbasis hasil untuk menyesuaikan pengembangan karir dengan tujuan strategis perusahaan. Selain itu, strategi ini juga menekankan pentingnya menciptakan budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan kolaborasi, di mana karyawan merasa termotivasi untuk berinovasi dan berkontribusi pada proses perbaikan terus-menerus. Dengan mengintegrasikan teknologi, data, dan budaya kerja yang inovatif, strategi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional, mendorong pertumbuhan individu, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif (Sutrisno, 2023).

Strategi inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pendekatan yang semakin penting untuk mencapai keunggulan kompetitif di dunia bisnis yang terus berubah. Meskipun banyak organisasi mengikuti strategi bisnis yang sudah terbukti sukses, perubahan cepat dalam teknologi, pasar, dan regulasi memerlukan adaptasi strategi yang terus-menerus. Untuk memperoleh keunggulan kompetitif, perusahaan harus memilih aktivitas yang berbeda, menawarkan nilai tambah unik, dan menciptakan identitas perusahaan yang membedakannya dari pesaing. Diferensiasi, sebagai salah satu strategi utama, berfokus pada menciptakan produk atau layanan yang unik sehingga pelanggan bersedia membayar lebih.

Diferensiasi yang efektif memerlukan kolaborasi antara berbagai departemen seperti strategi, logistik, manufaktur, dan pemasaran untuk membangun keunikan di pasar. Di sisi lain, Schumpeter menekankan bahwa inovasi, baik dalam bentuk produk, jasa, atau proses baru, dapat memberikan keunggulan kompetitif. Inovasi memerlukan dukungan dan kontribusi dari seluruh pemangku kepentingan dan harus dikelola secara partisipatif untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan membangun sistem manajemen SDM yang strategis, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mendukung tujuan jangka panjang seperti meningkatkan pangsa pasar dan profitabilitas. Manajemen SDM yang efektif menyelaraskan tujuan perusahaan dengan strategi SDM, memastikan bahwa karyawan memiliki sikap, keterampilan, dan motivasi yang tepat untuk mendukung kesuksesan organisasi. Kinerja organisasi, yang diukur dari produktivitas dan kontribusi pengetahuan karyawan, merupakan refleksi dari keberhasilan strategi ini (Abdelwahed et al., 2024).

Strategi inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) menekankan pentingnya mengelola dan memotivasi karyawan yang berprestasi tinggi. Karyawan yang bermotivasi berprestasi memiliki semangat kompetitif yang kuat, rasa tanggung jawab tinggi terhadap kesuksesan pribadi, dan preferensi untuk menetapkan tujuan yang menantang namun realistis. Mereka cenderung menyukai pekerjaan yang kompleks dan tidak rutin, merasa bangga dengan pencapaian mereka, dan terus-menerus mencari cara untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam konteks ini, budaya perusahaan memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan berbagi pengetahuan. Budaya yang baik menciptakan suasana yang memfasilitasi pertukaran ide dan pengalaman, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja kognitif karyawan (Bahiroh & Imron, 2024).

Berbagi pengetahuan merupakan bagian integral dari proses inovasi, di mana budaya organisasi yang terdiri dari nilai, norma, dan praktik, mempengaruhi komunikasi dan penciptaan pengetahuan (Alqarni et al., 2023). Nilai-nilai ini, meskipun seringkali tidak terlihat secara langsung, mempengaruhi perilaku individu dan kemampuan mereka dalam menciptakan pengetahuan yang bermanfaat. Interaksi antara norma dan nilai dalam budaya organisasi diharapkan dapat mendukung perilaku yang diperlukan untuk menciptakan dan mempertahankan inovasi serta transfer pengetahuan. Untuk memastikan keberlanjutan, perusahaan harus fokus pada pertumbuhan karyawan melalui pembelajaran dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan. Pemberdayaan pegawai dengan mengidentifikasi dan mengembangkan bakat serta keterampilan mereka sesuai dengan strategi

perusahaan akan menciptakan organisasi yang dinamis, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan pemangku kepentingan. Dengan memperhatikan budaya perusahaan yang berbasis pada inovasi, karyawan dapat bekerja sama lebih efektif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan (Gadzali et al., 2023).

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi

Peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi sangat penting dan multifaset, melibatkan berbagai strategi dan praktik untuk mengoptimalkan potensi karyawan. Pertama-tama, manajemen SDM bertanggung jawab untuk merekrut dan menyeleksi individu yang tepat dengan keterampilan dan potensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses ini mencakup penyusunan deskripsi pekerjaan yang jelas, penerapan metode seleksi yang efektif, dan pengembangan strategi perekrutan yang dapat menarik talenta terbaik. Selain itu, manajemen SDM memainkan peran kunci dalam pengembangan dan pelatihan karyawan, memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang (Sulaeman & Nurcholidah, 2023).

Program pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis tetapi juga keterampilan manajerial dan kepemimpinan, yang esensial untuk mendukung pertumbuhan organisasi (Susantinah & Krishernawan, 2023). Manajemen SDM juga berperan dalam menciptakan dan memelihara budaya perusahaan yang positif, yang mempengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan. Budaya yang inklusif dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat perputaran karyawan, dan mendorong kolaborasi yang lebih baik. Pengelolaan kinerja yang efektif menjadi bagian integral dari peran SDM, melalui penetapan tujuan yang jelas, pemantauan kinerja secara berkala, dan pemberian umpan balik konstruktif. Dengan sistem evaluasi yang transparan dan adil, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Manajemen SDM juga berfungsi sebagai penghubung antara karyawan dan manajemen senior, menyampaikan kebutuhan serta kekhawatiran karyawan dan membantu dalam perencanaan strategis. Melalui keterlibatan dalam perencanaan strategis, SDM dapat memastikan bahwa kebijakan dan praktiknya selaras dengan tujuan jangka panjang perusahaan (Demir et al., 2023). Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada aspek operasional sehari-hari tetapi juga berperan sebagai mitra strategis yang membantu organisasi dalam meraih kinerja unggul dan keunggulan kompetitif di pasar. Manajemen sumber daya manusia yang strategis berfokus pada peningkatan produktivitas melalui pendekatan holistik yang menyelaraskan kebijakan dan praktik SDM dengan strategi bisnis perusahaan. Implementasi dari manajemen SDM strategis mencakup penggunaan pendekatan yang terintegrasi secara vertikal dengan strategi bisnis, sehingga tujuan dan sasaran SDM sejalan dengan masalah umum organisasi seperti efektivitas organisasi serta aspek-aspek mendasar seperti kompensasi, pembelajaran dan pengembangan, sumber daya, serta hubungan karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (SHRM) menyoroti pentingnya penyelarasan tenaga kerja untuk meningkatkan keunggulan kompetitif, dengan menekankan bahwa praktik SDM yang baik dapat meningkatkan berbagai aspek kinerja organisasi, termasuk efisiensi, keandalan, dan kinerja keuangan. SHRM mengajarkan bahwa organisasi yang berhasil mengelola sumber daya manusianya dengan cara yang efektif akan lebih mampu mencapai kesuksesan, karena praktik dan kebijakan SDM yang baik memastikan bahwa karyawan memiliki sikap, keterampilan, dan motivasi yang tepat untuk mendukung tujuan organisasi (Agustian et al., 2023).

Tantangan utama terletak pada pengukuran dampak fungsi SDM terhadap kinerja dan kesuksesan organisasi, karena sering kali sulit untuk mengkuantifikasi kontribusi SDM secara langsung. Departemen SDM memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan dan strategi perusahaan, terutama dalam hal budaya perusahaan. Ini mencakup penyediaan dan retensi karyawan berbakat, meningkatkan kinerja karyawan, serta memotivasi dan membimbing mereka. Dengan menyelaraskan strategi SDM dengan strategi perusahaan secara keseluruhan, departemen SDM dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap realisasi strategi perusahaan dan, pada akhirnya, mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dalam menerapkan strategi, penting untuk mengidentifikasi dan menetapkan tujuan strategis yang dapat dicapai untuk memastikan bahwa rencana yang dibuat dapat diimplementasikan secara efektif. Motivasi berprestasi, yaitu keinginan pegawai untuk melakukan yang terbaik, sukses, dan merasa kompeten, berperan penting dalam mencapai tujuan tersebut. Motivasi ini tidak hanya mendorong karyawan untuk memberikan usaha maksimal tetapi juga berfungsi sebagai faktor yang menjaga kelangsungan dan efektivitas mereka dalam bekerja. Motivasi berprestasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, terutama ketika karyawan yang kurang berprestasi merasa tidak puas dengan hasil kerja mereka, karena dorongan ini mendorong mereka untuk memperbaiki kinerja dan berusaha keras mencapai keberhasilan yang lebih besar (Teresa & Fantinelli, 2024).

Motivasi berprestasi biasanya didasarkan pada kecenderungan seseorang untuk mengejar kesuksesan dan menghindari kegagalan. Individu yang termotivasi oleh pencapaian cenderung lebih fokus pada kesuksesan pribadi dan memiliki semangat yang kuat untuk mencapai tujuan. Mereka lebih berorientasi pada pencapaian hasil yang diinginkan dan beradaptasi dengan berbagai situasi untuk mencapai kesuksesan. Motivasi berprestasi tidak hanya memperkuat tekad individu untuk mencapai tujuan tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Pratama et al., 2023).

Ada tiga aspek utama dalam motivasi individu di tempat kerja: kekuasaan, kepemilikan, dan motivasi berprestasi. Motif kekuasaan dapat diekspresikan dalam bentuk positif, seperti keinginan untuk mempengaruhi dan memimpin secara konstruktif, atau negatif, seperti kecenderungan untuk mengontrol dan mendominasi secara tidak sehat. Motivasi afiliasi mencakup dua bentuk, yaitu jaminan afiliasi dan keuntungan afiliasi. Jaminan afiliasi berhubungan dengan kebutuhan individu untuk diterima dan diterima dalam kelompok, sementara keuntungan afiliasi berkaitan dengan manfaat yang diperoleh dari hubungan interpersonal. Individu dengan tingkat motivasi keamanan yang tinggi cenderung sensitif terhadap pandangan dan perasaan orang lain terhadap diri mereka dan pekerjaan mereka. Motivasi berprestasi memotivasi individu untuk melakukan tugas dengan hati-hati dan mengambil risiko yang terukur, berfokus pada tanggung jawab dan umpan balik untuk meningkatkan kinerja. Ini berfokus pada masa depan dan kemampuan untuk mengatasi kegagalan dengan meramalkan situasi yang akan datang untuk mencapai hasil yang lebih baik (Bahiroh & Imron, 2024).

Untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, perusahaan perlu menerapkan strategi retensi yang efektif. Strategi ini bertujuan untuk menjaga karyawan yang sudah berpengalaman dan memahami visi serta budaya perusahaan. Karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan memiliki keterampilan dan pemahaman yang diperlukan untuk menjaga efisiensi dan produktivitas (Gadzali et al., 2023). Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan kepuasan karyawan, sehingga mereka merasa termotivasi untuk tetap berkontribusi dalam jangka panjang. Upaya untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi melibatkan perencanaan strategi rekrutmen dan retensi yang matang, guna memastikan bahwa perusahaan terus mendapatkan manfaat dari tenaga kerja yang berpengalaman dan berkomitmen.

KESIMPULAN

Keunggulan kompetitif tercermin dalam kinerja ekonomi yang unggul dibandingkan pesaing, di mana inovasi memainkan peran krusial dalam membedakan produk, layanan, dan prosedur bisnis. Budaya organisasi yang mendukung inovasi terbukti memiliki efek positif pada kinerja bisnis, karena mendorong perilaku inovatif dan pertukaran pengetahuan. Untuk mempertahankan keunggulan kompetitif, strategi perusahaan harus selalu disesuaikan dengan kebutuhan pasar yang berubah. Pemberdayaan karyawan melalui identifikasi dan pengembangan bakat mereka mendukung penciptaan perusahaan yang dinamis, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan pemangku kepentingan.

Implikasi manajerial dari penerapan strategi inovasi dalam manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek penting dalam pengelolaan organisasi. Penerapan strategi ini memerlukan manajer untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan eksperimen, di mana karyawan merasa termotivasi untuk berinovasi dan berbagi pengetahuan. Selain itu, manajer harus memastikan bahwa strategi pengembangan talenta selaras dengan tujuan organisasi, untuk memaksimalkan potensi karyawan dan meningkatkan responsivitas terhadap perubahan pasar. Dengan

mengintegrasikan budaya inovasi ke dalam praktik manajerial, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional, memperkuat keunggulan kompetitif, dan memastikan bahwa setiap elemen dalam organisasi berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan jangka panjang. Hal ini juga mengharuskan manajer untuk secara proaktif menilai dan menyesuaikan strategi mereka agar tetap relevan dengan kebutuhan pasar yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelwahed, N. A. A., Al Doghan, M. A., Shah, N., & Soomro, B. A. (2024). Entrepreneurial orientation and product innovation performance: developing the linkages through strategic human resource management and technology capability. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 1(1). <https://doi.org/10.1108/JSTPM-01-2024-0014>
- Agustian, K., Pohan, A., Zen, A., Wiwin, W., & Malik, A. J. (2023). Human resource management strategies in achieving competitive advantage in business administration. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 108–117. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.53>
- Alainati, S., Al Hunaiyyan, A., & Alkhatib, H. (2023). Instructors' digital competencies for innovative learning: Human resource management perspectives. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(10), 1–24. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i10.3750>
- Alqarni, K., Agina, M. F., Khairy, H. A., Al-Romeedy, B. S., Farrag, D. A., & Abdallah, R. M. (2023). The effect of electronic human resource management systems on sustainable competitive advantages: The roles of sustainable innovation and organizational agility. *Sustainability*, 15(23), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su152316382>
- Asmini, A., Mahardhani, A. J., Nur, M., Hendratri, B. G., & Fkun, E. (2023). Human resource management innovation to increase bumdes revenue in the digital era. *Jurnal Ekonomi*, 12(02), 1745–1750. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/2093>
- Bahiroh, E., & Imron, A. (2024). Innovative human resource management strategies in the era of digital transformation. *Management Studies and Business Journal (Productivity)*, 1(2), 154–162. <https://doi.org/10.62207/6wnrgj39>
- Bankar, S., & Shukla, K. (2023). Performance management and artificial intelligence: A futuristic conceptual framework. In *Contemporary Studies of Risks in Emerging Technology, Part B* (pp. 341–360). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-80455-566-820231019>
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Demir, M., Yaşar, E., & Demir, Ş. Ş. (2023). Digital transformation and human resources planning: The mediating role of innovation. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 14(1), 21–36. <https://doi.org/10.1108/JHTT-04-2021-0105>
- Gadzali, S. S., Gazalin, J., Sutrisno, S., Prasetya, Y. B., & Ausat, A. M. A. (2023). Human resource management strategy in organisational digital transformation. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 760–770. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.12508>
- Geethanjali, N., Ashifa, K. M., Raina, A., Patil, J., Byloppilly, R., & Rajest, S. S. (2024). Application of strategic human resource management models for organizational performance. In *Data-Driven Decision Making for Long-Term Business Success* (pp. 1–19). IGI Global.
- Kraus, S., Ferraris, A., & Bertello, A. (2023). The future of work: How innovation and digitalization re-shape the workplace. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(4), 100438. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100438>

-
- Maheswari, K., William, P., Sharma, G., Ayasrah, F. T. M., Ahmad, A. Y. A. B., Ramkumar, G., & Shrivastava, A. (2023). Enterprise human resource management model by artificial intelligence to get befitted in psychology of consumers towards digital technology. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(10s (2)), 209–220. <https://jrtd.com/index.php/journal/article/view/1338>
- Pratama, A. S., Aditya, R., & Syarif, M. (2023). Human resource development: Adaptation and innovation for business sustainability in the digital era. *Proceeding International Conference on Economy, Management, and Business (Volume 1, 2023)*, 1(1), 127–139. <https://conference.trunojoyo.ac.id/pub/icembus/article/view/178>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2023). Investigating the role digital transformation and human resource management on the performance of the universities. *International Journal of Data and Network Science*, 7(4), 2013–2028. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2023.6.011>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Sulaeman, M. M., & Nurcholidah, L. (2023). Optimising organisational performance through human resource management strategy and technology integration to enhance innovation. *Technology and Society Perspectives (TACIT)*, 1(3), 139–147. <https://doi.org/10.61100/tacit.v1i3.81>
- Susantinah, N., & Krishernawan, I. (2023). Human Resource Management (HRM) strategy in improving organisational innovation. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(3), 201–207. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i3.80>
- Sutrisno, S. (2023). The role of information and communication technology in improving the efficiency of human resource management administration. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 1315–1324. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12732>
- Teresa, G., & Fantinelli, S. (2024). Managing the future of talents: Digital innovation in learning organizations. *The Learning Organization*, 1(1). <https://doi.org/10.1108/TLO-06-2023-0096>
- Wijaya, G. A., Misbahudin, D., Baha, M. A., Yanti, A. D., & Pasaribu, P. N. (2023). The influence of human resource management practices, organizational innovation and learning organization culture on innovation work performance. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 14(1), 57–71. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v14i1.9779>