

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DI INDUSTRI KREATIF

Anggun Okta Fitri¹

¹UIN Raden Intan Lampung, Jl. Letnan Kolonel H Jl. Endro Suratmin, Bandar Lampung, Lampung, Indoneisa
Email: anggunoktafitri@radenintan.ac.id

Article History

Received: 10-07-2024

Revision: 15-07-2024

Accepted: 18-07-2024

Published: 20-07-2024

Abstract. This study aims to investigate the relationship between job satisfaction, motivation, skill development, and employee productivity in five creative companies in Bandung. The sample consisted of 100 employees who completed a questionnaire covering these key variables. Quantitative analysis used descriptive statistics to describe the means and standard deviations of the variables, as well as inferential statistics including correlation tests and regression analysis to explore the relationships between variables. Results show that high levels of job satisfaction, motivation, and continuous skills development are positively and significantly correlated with increased employee productivity. The managerial implications of these findings suggest the importance of effective human resource management strategies to improve organizational performance and maintain competitiveness in the creative industry. Future research could explore additional factors that influence productivity, as well as examine the impact of management interventions to improve positive working conditions for employees.

Keywords: Employee Motivation, Job Satisfaction, Productivity

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara kepuasan kerja, motivasi, pengembangan keterampilan, dan produktivitas karyawan dalam lima perusahaan kreatif di Bandung. Sampel terdiri dari 100 karyawan yang mengisi kuesioner yang mencakup variabel-variabel utama tersebut. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajer SDM, pimpinan perusahaan, dan karyawan, serta kuesioner, observasi, dan dokumentasi kebijakan SDM. Validitas dan reliabilitas penelitian dijaga melalui triangulasi data, uji coba instrumen, dan konfirmasi hasil wawancara dengan responden. Hasil menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja, motivasi yang tinggi, dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan berkorelasi positif dan signifikan dengan peningkatan produktivitas karyawan. Implikasi manajerial dari temuan ini menyarankan pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mempertahankan daya saing di industri kreatif. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi produktivitas, serta menguji dampak intervensi manajemen untuk meningkatkan kondisi kerja yang positif bagi karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Karyawan, Kepuasan Kerja, Produktivitas

How to Cite: Fitri, A. O. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas di Industri Kreatif. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (3), 1034-1046. <http://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i3.1517>

PENDAHULUAN

Industri kreatif merupakan sektor yang berkembang pesat di era digital ini. Industri ini mencakup berbagai bidang seperti periklanan, desain, film, musik, dan seni visual. Kreativitas dan inovasi menjadi tulang punggung industri ini, sehingga peran manajemen sumber daya

manusia (SDM) sangat krusial dalam mendukung produktivitas dan pertumbuhan bisnis. Manajemen SDM yang efektif dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menarik talenta terbaik, dan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Industri kreatif di era digital merupakan hasil dari perubahan signifikan yang didorong oleh kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Meskipun awalnya berkembang di negara maju, konsep industri kreatif telah meluas ke negara berkembang, termasuk Indonesia (Fitriana, 2020). Penggunaan teknologi informasi dalam industri kreatif dapat meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap peran teknologi informasi di era digital, sehingga memberikan kontribusi pada peningkatan ekonomi masyarakat (Fitriani et al., 2023). Di tengah tantangan globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perkembangan teknologi dan komunikasi digital telah membuka peluang bagi sektor ekonomi kreatif di Indonesia, terutama bagi generasi milenial Muslim (Kartika et al., 2022).

Manajemen SDM di industri kreatif menghadapi tantangan unik dibandingkan dengan sektor lainnya. Karyawan di industri ini seringkali terdiri dari individu-individu dengan bakat dan kemampuan khusus yang membutuhkan pendekatan manajerial yang berbeda. Kreativitas tidak dapat dipaksa atau diukur dengan cara yang sama seperti produktivitas di industri manufaktur, sehingga manajer SDM perlu mengembangkan strategi yang mendukung iklim kerja yang inspiratif dan fleksibel. Para karyawan di industri kreatif merupakan aset penting yang perlu dijaga kesejahteraannya oleh perusahaan (Zamralita & Wilis, 2023). Pengembangan industri kreatif digital memerlukan strategi yang matang untuk menghadapi perubahan zaman dan persaingan global (Fajrian et al., 2023). Konsep kota kreatif gastronomi dan ekowisata berbasis seni dan budaya juga menjadi bagian dari upaya memperkuat ekonomi kreatif di berbagai daerah (Herawati et al., 2020; Yogi, 2019). Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM di industri kreatif adalah rekrutmen dan seleksi. Menemukan individu yang tidak hanya berbakat tetapi juga cocok dengan budaya perusahaan adalah kunci keberhasilan. Proses rekrutmen harus dirancang sedemikian rupa untuk mengidentifikasi kandidat yang memiliki kemampuan kreatif, kemampuan bekerja dalam tim, serta semangat inovasi. Selain itu, proses ini harus mempertimbangkan keberagaman dan inklusivitas untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inspiratif.

Pengembangan keterampilan juga menjadi fokus utama dalam manajemen SDM. Manajemen SDM yang efektif melibatkan pengembangan keterampilan digital, pemilihan, dan penempatan tenaga kerja yang tepat, serta pengelolaan kinerja yang efisien (Rahman Hakim, 2023). Pengembangan keterampilan individu tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memperluas pengetahuan dan keterampilan personal dalam berbagai bidang (Ajija & Macella,

2023). Industri kreatif selalu mengalami perubahan cepat seiring perkembangan teknologi dan tren pasar. Oleh karena itu, perusahaan perlu menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk melatih karyawan agar tetap relevan dan mampu bersaing. Program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan akan membantu karyawan mengasah keterampilan mereka dan memperluas wawasan, sehingga mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Retensi karyawan adalah tantangan lainnya dalam industri kreatif. Persaingan yang ketat untuk mendapatkan talenta terbaik membuat perusahaan harus berusaha keras untuk mempertahankan karyawan berkualitas.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali strategi-strategi MSDM yang efektif dalam mengelola bakat, meningkatkan motivasi, dan mengoptimalkan kinerja karyawan di sektor ini. Kebaruan yang dibahas dalam penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap industri kreatif, yang memiliki karakteristik unik seperti tingginya kebutuhan akan inovasi dan fleksibilitas. Penelitian ini juga berusaha untuk mengisi kesenjangan literatur dengan memberikan wawasan empiris tentang praktik MSDM yang berhasil diterapkan di industri kreatif dan bagaimana praktik tersebut berdampak pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Manajemen SDM harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, memberikan peluang pengembangan karier, dan menawarkan kompensasi yang kompetitif. Karyawan yang merasa didukung dan diberikan kesempatan untuk berkembang cenderung lebih terlibat dan berkinerja tinggi (Gunawan et al., 2019). Selain itu, pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi karyawan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas dan motivasi. Selain aspek-aspek tersebut, manajemen kinerja juga menjadi elemen kunci dalam meningkatkan produktivitas di industri kreatif.

Manajemen kinerja yang efektif membantu memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan. Ini melibatkan penetapan tujuan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengadakan evaluasi kinerja secara berkala. Dengan demikian, karyawan dapat memahami harapan perusahaan dan bekerja dengan lebih fokus dan terarah. Selain lingkungan kerja yang mendukung, memberikan peluang pengembangan karier juga penting dalam manajemen SDM. Pengembangan karier memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk terus berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka (Dewi & Rahmawati, 2021). Program pengembangan karier yang efektif dapat membantu karyawan merencanakan masa depan mereka di perusahaan, meningkatkan loyalitas, dan memperkuat keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Dewi et al., 2020). Pentingnya komunikasi yang efektif tidak dapat diabaikan dalam manajemen SDM di industri kreatif. Komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan, serta antar karyawan

sendiri, akan mendorong kolaborasi dan sinergi dalam tim. Manajer SDM perlu memastikan bahwa saluran komunikasi terbuka dan transparan, sehingga karyawan merasa didengar dan dihargai. Ini akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kreativitas. Penerapan teknologi dalam manajemen SDM juga memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas di industri kreatif. Alat dan platform digital dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi dalam berbagai proses SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, dan manajemen kinerja. Teknologi juga memungkinkan perusahaan untuk mengumpulkan dan menganalisis data karyawan secara lebih efektif, sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan berbasis data.

Aspek kesejahteraan karyawan menjadi perhatian penting dalam manajemen SDM di industri kreatif. Dengan memperhatikan aspek kesejahteraan ini, manajemen SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat loyalitas karyawan (Agustina & Putra, 2021). Pekerjaan di industri ini seringkali menuntut waktu dan energi yang tinggi, sehingga perusahaan perlu menyediakan dukungan untuk kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Program kesejahteraan yang komprehensif, seperti konseling, fleksibilitas kerja, dan kegiatan rekreasi, akan membantu karyawan menjaga keseimbangan hidup dan bekerja dengan lebih produktif. Selain itu, manajemen SDM juga berperan dalam membangun budaya perusahaan yang kuat dan positif. Budaya perusahaan yang baik akan menarik dan mempertahankan talenta terbaik, serta mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Manajer SDM harus bekerja sama dengan pimpinan perusahaan untuk mengembangkan nilai-nilai dan visi yang jelas, serta memastikan bahwa budaya tersebut tercermin dalam setiap aspek operasional perusahaan.

Dalam menghadapi era globalisasi, manajemen SDM di industri kreatif juga harus memperhatikan aspek keragaman dan inklusivitas. Perusahaan yang menghargai keberagaman akan lebih mampu menghasilkan ide-ide inovatif dan menciptakan produk yang relevan dengan pasar global. Manajer SDM harus memastikan bahwa kebijakan dan praktik SDM mendukung inklusivitas dan menghindari diskriminasi dalam bentuk apapun. Dalam industri kreatif, di mana kreativitas dan inovasi menjadi kunci keberhasilan, kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas karya yang dihasilkan (Hidayah et al., 2022). Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan juga dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal, merasa dihargai, dan terlibat aktif dalam proses kreatif (Hidayah et al., 2022; Yulianto et al., 2021). Secara keseluruhan, peran manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas di industri kreatif tidak dapat dipandang sebelah mata. Melalui strategi yang tepat dalam rekrutmen, pengembangan keterampilan, retensi karyawan,

manajemen kinerja, komunikasi, teknologi, kesejahteraan, budaya perusahaan, dan keragaman, manajemen SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan meraih kesuksesan di pasar yang kompetitif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus pada lima perusahaan industri kreatif di Bandung untuk memahami peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajer SDM, pimpinan perusahaan, dan karyawan, serta kuesioner, observasi, dan dokumentasi kebijakan SDM. Validitas dan reliabilitas penelitian dijaga melalui triangulasi data, uji coba instrumen, dan konfirmasi hasil wawancara dengan responden. Hasil penelitian diharapkan memberikan wawasan mendalam tentang strategi manajemen SDM yang efektif di industri kreatif.

HASIL

Berikut disajikan hasil analisis kualitatif dengan metode tematik dalam bentuk tabel:

Tabel 1. Hasil analisis kuantitatif dengan metode tematik

Tema	Temuan	Interpretasi
Rekrutmen dan Seleksi	Perusahaan menggunakan berbagai metode rekrutmen seperti job fair, portal pekerjaan online, dan rekomendasi internal untuk menemukan talenta kreatif. Seleksi dilakukan melalui portofolio, wawancara, dan tes keterampilan.	Rekrutmen yang efektif memastikan perusahaan mendapatkan karyawan dengan keterampilan yang sesuai, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas.
Pengembangan Keterampilan	Semua perusahaan memiliki program pelatihan berkelanjutan, termasuk workshop, pelatihan internal, dan dukungan untuk mengikuti kursus eksternal.	Pengembangan keterampilan secara terus-menerus memungkinkan karyawan untuk mengikuti perkembangan industri, meningkatkan kompetensi, dan produktivitas mereka.
Retensi Karyawan	Perusahaan menerapkan berbagai strategi untuk mempertahankan karyawan, seperti memberikan peluang pengembangan karier, menawarkan paket kompensasi yang kompetitif, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.	Strategi retensi yang efektif mengurangi turnover dan mempertahankan talenta terbaik, yang penting untuk stabilitas dan produktivitas jangka panjang.
Manajemen Kinerja	Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala menggunakan <i>Key Performance Indicators</i> (KPI) yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing perusahaan.	Manajemen kinerja yang baik membantu karyawan memahami ekspektasi perusahaan dan bekerja lebih fokus, meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Kesejahteraan Karyawan	Perusahaan menyediakan berbagai program kesejahteraan, termasuk asuransi kesehatan, fleksibilitas kerja, dan kegiatan rekreasi.	Kesejahteraan karyawan yang baik meningkatkan motivasi dan produktivitas, serta mengurangi stres dan burnout.
------------------------	---	---

Sumber: Hasil Observasi Wawancara Informan

Tabel 1. ini merangkum temuan utama dari analisis kualitatif dan interpretasi dari masing-masing temuan tersebut.

Tabel 2. Statistik eskriptif

Variabel Utama	Rata-Rata	Standar Deviasi	Responden yang Positif (%)
Kepuasan Kerja	4.2	0.6	85%
Motivasi	4.0	0.7	80%
Pengembangan Keterampilan	4.1	0.5	85%
Produktivitas	15% peningkatan	N/A	N/A

Sumber: Hasil Pengujian SPSS

Tabel 3. ini menyajikan statistik deskriptif untuk setiap variabel utama yang diamati dalam penelitian. 1) Kepuasan Kerja; Rata-rata kepuasan kerja adalah 4.2, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan kondisi kerja mereka. Standar deviasi sebesar 0.6 menunjukkan seberapa bervariasi tingkat kepuasan di antara karyawan. 2) Motivasi; Rata-rata motivasi adalah 4.0 dengan standar deviasi 0.7, menunjukkan tingkat konsistensi dalam motivasi karyawan di dalam sampel. 3) Pengembangan Keterampilan; Rata-rata pengembangan keterampilan adalah 4.1 dengan standar deviasi 0.5, menggambarkan konsistensi dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. 4) Produktivitas; Meskipun tidak ada statistik deskriptif yang khusus untuk produktivitas dalam tabel ini, hasil peningkatan produktivitas sebesar 15% juga disajikan sebagai informasi penting.

Tabel 3. Statistik inferensial

Analisis	Hasil
Uji Korelasi	$r = 0.65$ ($p < 0.01$)
Analisis Regresi	$R^2 = 0.45$ ($p < 0.01$)
Variabel Independen	Kepuasan Kerja, Motivasi, Pengembangan Keterampilan
Variabel Dependen	Produktivitas

Sumber: Hasil Pengujian SPSS

Tabel 4. ini menyajikan hasil dari analisis inferensial yang dilakukan dalam penelitian) Uji Korelasi; Korelasi antara variabel independen (seperti kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan keterampilan) dengan variabel dependen (produktivitas) menunjukkan nilai korelasi sebesar $r = 0.65$ dengan tingkat signifikansi ($p < 0.01$), menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara variabel tersebut. 2) Analisis Regresi; Hasil regresi menunjukkan

bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan keterampilan secara bersama-sama menjelaskan 45% variabilitas dalam produktivitas ($R^2 = 0.45$, $p < 0.01$), menunjukkan bahwa variabel-variabel ini secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan kreatif di Bandung. Tabel-tabel ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang hasil penelitian, baik dari segi deskripsi data sampel, statistik deskriptif variabel utama, maupun hasil analisis inferensial yang relevan.

DISKUSI

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas di Industri Kreatif

Penelitian ini melibatkan 100 karyawan dari lima perusahaan kreatif di Bandung, dengan fokus pada variabel utama seperti kepuasan kerja, motivasi, pengembangan keterampilan, dan produktivitas. Data yang dikumpulkan memberikan gambaran tentang kondisi psikologis dan produktivitas karyawan dalam konteks industri kreatif. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, rata-rata kepuasan kerja karyawan adalah 4.2 dari skala 1 hingga 5, dengan standar deviasi 0.6, menunjukkan mayoritas karyawan merasa puas dengan kondisi kerja mereka. Rata-rata motivasi adalah 4.0 dengan standar deviasi 0.7, dan pengembangan keterampilan memiliki rata-rata 4.1 dengan standar deviasi 0.5. Meskipun tidak ada statistik deskriptif untuk produktivitas dalam tabel ini, peningkatan sebesar 15% dalam satu tahun terakhir menunjukkan tren positif. Studi oleh menunjukkan bahwa implementasi strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan dapat membawa dampak positif pada produktivitas individu dan organisasi secara keseluruhan (Al-Suraihi et al., 2021). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan, mereka cenderung bekerja dengan lebih efisien, fokus, dan produktif (Omar et al., 2021).

Angka-angka ini menunjukkan bahwa perusahaan kreatif di Bandung telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan motivasi karyawan, serta pengembangan keterampilan yang terus-menerus. Kepuasan kerja yang tinggi dan motivasi yang konsisten dapat mengarah pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Uji korelasi menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan keterampilan dengan produktivitas ($r = 0.65$, $p < 0.01$). Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan, motivasi, dan pengembangan keterampilan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka (Sudrajat et al., 2018).

Penelitian oleh Illyas (2024) menyoroti pentingnya motivasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti *locus of control*, yang memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, dapat memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan (Illays et al., 2024). Dengan demikian, memperhatikan aspek motivasi dan kepuasan kerja dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas.

Analisis regresi mengkonfirmasi bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama menjelaskan 45% variabilitas dalam produktivitas ($R^2 = 0.45$, $p < 0.01$), menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap hasil produktivitas. Hasil ini memiliki implikasi signifikan bagi manajemen SDM di industri kreatif. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dengan memperhatikan faktor-faktor seperti kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan keterampilan melalui strategi rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karier yang efektif. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi pengelola SDM untuk merancang program yang mendukung dan memotivasi karyawan demi peningkatan produktivitas yang berkelanjutan. Penelitian oleh Alanizan (2023) juga menyoroti bahwa motivasi karyawan merupakan elemen kunci dalam meningkatkan produktivitas. Dengan memahami hubungan antara kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas, organisasi dapat mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis mereka, dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi dan motivasi yang konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana karyawan merasa terlibat, bersemangat, dan berkontribusi secara maksimal. Dengan fokus pada faktor-faktor ini, manajemen SDM dapat memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan siap untuk memberikan kinerja terbaik mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas secara keseluruhan.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Produktivitas di Industri Kreatif

Penelitian ini melibatkan 100 karyawan dari lima perusahaan kreatif di Bandung, dengan fokus pada variabel utama seperti kepuasan kerja, motivasi, pengembangan keterampilan, dan produktivitas. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, rata-rata kepuasan kerja karyawan adalah 4.2 dari skala 1 hingga 5, menunjukkan mayoritas karyawan merasa puas dengan kondisi kerja mereka. Rata-rata motivasi adalah 4.0, dan pengembangan keterampilan memiliki rata-rata 4.1. Peningkatan produktivitas sebesar 15% dalam satu tahun terakhir menunjukkan tren positif dalam industri ini. Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang

penting dalam meningkatkan produktivitas di industri kreatif. Konsep ini mencakup berbagai aspek seperti pengembangan bakat, kepuasan kerja, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang kondusif (Nurhasnah et al., 2024).

Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan kreatif di Bandung telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan motivasi karyawan, serta pengembangan keterampilan yang berkelanjutan. Uji korelasi menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan keterampilan dengan produktivitas ($r = 0.65$, $p < 0.01$). Analisis regresi lebih lanjut mengkonfirmasi bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama menjelaskan 45% variabilitas dalam produktivitas ($R^2 = 0.45$, $p < 0.01$). Ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh kuat terhadap produktivitas karyawan. Dalam konteks industri kreatif, Widodo et al. (2021) membahas strategi konseptual manajemen sumber daya manusia berbasis sablon untuk meningkatkan produktivitas karyawan di Zee Screenprinting. Pentingnya pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan, seperti peningkatan produktivitas, juga disorot oleh (Djogo, 2022) dan (Setiawan, 2020).

Dengan mengetahui bahwa pengembangan keterampilan berdampak langsung pada produktivitas, perusahaan dapat memprioritaskan investasi dalam pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Implementasi manajemen kinerja yang efektif, seperti penggunaan KPI yang relevan dan evaluasi kinerja teratur, dapat membantu mengukur dan memonitor kontribusi individu terhadap produktivitas keseluruhan perusahaan. Dalam konteks industri kreatif, Widodo et al., (2021) membahas strategi konseptual manajemen sumber daya manusia berbasis sablon untuk meningkatkan produktivitas karyawan di Zee Screenprinting. Pentingnya pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan, seperti peningkatan produktivitas, juga disorot oleh (Djogo, 2022) dan (Setiawan, 2020). Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja juga berdampak signifikan terhadap motivasi dan produktivitas. Strategi retensi yang baik, seperti pengembangan karier dan penawaran paket kompensasi yang kompetitif, menjadi krusial dalam mempertahankan talenta terbaik, mengurangi biaya pergantian karyawan, dan memperkuat kestabilan tim serta produktivitas jangka panjang. Dari sudut pandang praktis, Franita Panggabean et al., (2023) menekankan bahwa kualitas, keterampilan, dan kinerja SDM berdampak langsung pada efisiensi, produktivitas, dan inovasi perusahaan. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM yang efisien sangat diperlukan untuk pertumbuhan yang konsisten. Dengan demikian, untuk meningkatkan produktivitas di industri kreatif, strategi manajemen sumber daya manusia harus mencakup pengembangan bakat, kepuasan kerja,

kompensasi yang sesuai, motivasi, lingkungan kerja yang kondusif, serta fokus pada tujuan perusahaan. Integrasi konsep-konsep ini dalam strategi manajemen SDM dapat memberikan landasan yang kokoh untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di industri kreatif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas di industri kreatif. Data dari 100 karyawan di lima perusahaan kreatif di Bandung menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan keterampilan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan produktivitas. Analisis korelasi dan regresi menegaskan bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama menjelaskan 45% variabilitas dalam produktivitas. Temuan ini menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan perhatian khusus pada pengembangan keterampilan karyawan untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Implikasi praktis dari penelitian ini mencakup perlunya perusahaan untuk memprioritaskan investasi dalam pelatihan dan pengembangan, menerapkan manajemen kinerja yang efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan serta fleksibilitas kerja. Selain itu, strategi retensi yang baik, seperti pengembangan karier dan penawaran paket kompensasi yang kompetitif, sangat penting untuk mempertahankan talenta terbaik dan meningkatkan stabilitas serta produktivitas jangka panjang. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, perusahaan kreatif dapat lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan di masa depan, sekaligus meningkatkan kinerja dan daya saing mereka di pasar.

REKOMENDASI

Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan di industri kreatif disarankan untuk memprioritaskan investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Meningkatkan keterampilan karyawan melalui program pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas mereka. Selain itu, manajemen kinerja yang efektif harus diterapkan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki tujuan yang jelas dan mendapatkan umpan balik secara teratur. Lingkungan kerja yang mendukung, yang menekankan kesejahteraan karyawan dan memberikan fleksibilitas kerja, juga sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang positif yang mendorong kinerja optimal dan inovasi.

Selain itu, strategi retensi yang efektif, seperti pengembangan karier yang jelas dan penawaran paket kompensasi yang kompetitif, harus menjadi fokus utama untuk mempertahankan talenta terbaik. Pengembangan karier yang terencana dapat memberikan karyawan pandangan yang jelas mengenai masa depan mereka di perusahaan, sehingga meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka. Paket kompensasi yang kompetitif, termasuk tunjangan dan insentif yang menarik, dapat menambah nilai bagi karyawan dan membuat mereka merasa dihargai. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan stabilitas tenaga kerja, mengurangi turnover, dan meningkatkan produktivitas jangka panjang, serta mempertahankan daya saing di pasar yang dinamis.

REFERENSI

- Agustina, T. S., & Putra, M. N. C. (2021). Kreativitas Para Pekerja Kreatif Radio Gen 103.1 FM Surabaya Ditinjau Dari Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(1). <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v5i1.212>
- Ajija, N., & Macella, A. D. R. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan World Class Bureaucracy Pada Bkpsdm Kabupaten Aceh Barat. *Reformasi*, 13(1). <https://doi.org/10.33366/rfr.v13i1.3781>
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>
- Alanizan, S. (2023). How Does Employee Satisfaction and Motivation Affect Productivity? *International Journal of Business and Management*, 18(2). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n2p55>
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27684>
- Dewi, V. N., Isa, M., & Wajdi, F. (2020). Peran Motivasi Sebagai Mediasi Dalam Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dengan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 22(1). <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i1.10849>
- Djogo, O. Y. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan di masa pandemi covid-19. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(2). <https://doi.org/10.29210/020221310>
- Fajrian, F., Muhamad Imron Zamzani, & Afrizal, F. (2023). Analisis Strategi Pengembangan Industri Kreatif Digital di Kota Balikpapan. *Jurnal Surya Teknika*, 10(1). <https://doi.org/10.37859/jst.v10i1.4768>
- Fitriana, W. (2020). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Wanita Pada Industri Kreatif di Sumatera Barat. *JURNAL UNITEK*, 13(2). <https://doi.org/10.52072/unitek.v13i2.139>
- Fitriani, H., Rahmi, A., & Abdurrahman, A. (2023). Desapreneur Digital: Pemberdayaan Desa Dalam Mengoptimalkan Industri Kreatif Melalui Technology Information Sebagai Upaya Peningkatan Ekonomi Masyarakat Di Desa Geulumpang Sulu Timur. *Jurnal Vokasi*, 7(1). <https://doi.org/10.30811/vokasi.v7i1.3338>

- Franita Panggabean, L., Apriliana, G., & Ratna Kinnary, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Retensi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Generasi Y Dan Z Di Wilayah Jabodetabek). *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 8(2). <https://doi.org/10.56971/jwi.v8i2.282>
- Gunawan, R., Senen, S. H., & Tarmed, E. (2019). Analisis Kondisi Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Employee Engagement pada Karyawan Bagian Produksi Industri Manufaktur di Cimahi. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(1). <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i1.21986>
- Herawati, D., Astuti, W., & Rini, E. F. (2020). Kesiapan Kota Madiun Terhadap Penerapan Konsep Kota Kreatif Gastronomi. *Desa-Kota*, 2(2). <https://doi.org/10.20961/desa-kota.v2i2.12940.143-157>
- Hidayah, N., Dewi, A., & Rakasiwi, G. P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Pada Klinik Pratama. *Prosiding Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat*. <https://doi.org/10.18196/ppm.43.698>
- Illays, S., Nazar, N., Hafeez, S., Arshad, S., & Adeeb, M. (2024). Locus of Control as Moderator between Work Motivation and Job Satisfaction among Bank Employees. *Journal of Health and Rehabilitation Research*, 4(1). <https://doi.org/10.61919/jhrr.v4i1.396>
- Kartika, R., Fasa, M. I., & Suharto, S. (2022). Perkembangan Ekonomi Kreatif Dikalangan Generasi Millenial Muslim Dengan Melihat Peluang Di Kemajuan Zaman. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(1). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i1.150>
- Made Wahyu Sudrajad, I., Yusoff Mohd Nor, M., . K., Suliman, A., Ihsan Dacholfany, M., Norhaini Mansor, A., Hanim A. Hamid, A., Dewi Setyowati, R., & . L. (2018). The Relationship between Professional Competence and Productivity and its Impacts on Teachers' Job Satisfaction at Junior High School Rawajitu Timur Lampung. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3.30). <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i3.30.18358>
- Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2). <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430>
- Omar, M. S., Mohd Idrus, I., & Jamal, N. A. (2021). The Influence of Job Motivation on Job Satisfaction: A Case Study of Polytechnic Academic Staff. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1). <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i1.624>
- Rahman Hakim, A. (2023). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kesejahteraan Rakyat di Era Tantangan Digital. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4). <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.467>
- Setiawan, D. (2020). Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2). <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.17>
- Widodo, Z. D., Adiyani, R., & Katili, A. Y. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Industri Kreatif Berbasis Sablon Dalam Peningkatan Produktifitas Karyawan Di Zee.Screenprinting. *Prosiding Seminar Nasional Dies Natalis 41 Utp Surakarta*, 1(01). <https://doi.org/10.36728/semnasutp.v1i01.1>
- Yogi, W. N. P. (2019). Pembangunan Ekowisata Melalui Konsep Ekonomi Kreatif Berbasis Seni Dan Budaya. *JCIC : Jurnal CIC Lembaga Riset Dan Konsultan Sosial*, 1(2). <https://doi.org/10.51486/jbo.v1i2.16>

- Yulianto, H., Sutomo, Y., & Aditya, G. (2021). Penerapan Talent Manajemen Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Usaha Kecil Dan Menengah (UKM). *SEGMENT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.37729/sjmb.v17i1.6796>
- Zamralita, Z., & Putri Leleng Wilis, A. (2023). Workplace Well-Being Untuk Meningkatkan Work Engagement Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2). <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i2.26050>