

PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN: PELUANG DAN TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA *SOCIETY 5.0*

Abdulah Mubarak Dadang^{1*}, Sjaiful Munir², Fuad Rinaldi³,
IWK Teja Sukmana⁴, Metha Djuwita Supriatna⁵

¹Universitas Pendidikan Indonesia, ²Universitas Terbuka, ³LPPM IKAMUDA UNPAD,

⁴Universitas Dhyana Pura, ⁵Politeknik STIA LAN Bandung

Email: abdulah.mubarak2020@gmail.com

Abstrak: *Peningkatan produktivitas karyawan merupakan faktor yang penting dalam mendukung kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Peningkatan Produktivitas Karyawan sebagai sebuah Peluang dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0. Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif dan jenis penelitiannya adalah deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kepustakaan. Adapun tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu identifikasi permasalahan dan perumusan masalah, penelusuran pustaka atau pencarian literatur, pengumpulan data, analisa data, dan menyimpulkan hasil. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data yang terkumpul di analisis secara deduktif dan induktif. Hasil penelitian ini mengungkapkan peluang dan tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0 untuk meningkatkan produktivitas karyawan: 1) Transformasi Digital dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi, 2) Pendidikan dan Pengembangan Karyawan yang Adaptif, 3) Fleksibilitas Kerja dan Manajemen Kesejahteraan Karyawan, 4) Kolaborasi antar Generasi di Tempat Kerja, dan 5) Kesejahteraan Mental dan Emosional Karyawan.*

Kata kunci: *Produktivitas, Karyawan, Tantangan dan Peluang, Era Society 5.0*

1. PENDAHULUAN

Society 5.0 muncul sebagai evolusi dari konsep sebelumnya, seperti masyarakat berbasis pengetahuan dan masyarakat informasi. Namun, perbedaan kunci dari *Society 5.0* adalah integrasi teknologi informasi, kecerdasan buatan, internet hal-hal (IoT), dan teknologi lainnya dengan fokus pada meningkatkan kesejahteraan manusia. Dalam *Society 5.0*, teknologi tidak hanya dilihat sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga sebagai sarana untuk memecahkan tantangan sosial dan meningkatkan kualitas hidup. Ini melibatkan penggunaan teknologi untuk membangun masyarakat yang inklusif, di mana setiap individu memiliki akses yang sama terhadap sumber daya dan kesempatan (Ayuningtyas, 2023).

Era Society 5.0 menandai transformasi mendalam dalam hubungan antara manusia dan teknologi. Teknologi digital, kecerdasan buatan, dan konektivitas yang tak terbatas telah mengubah cara kita bekerja, berkomunikasi, dan hidup. Di era ini, perusahaan tidak hanya dihadapkan pada tantangan teknologi, tetapi juga dihadapkan pada tuntutan untuk mengintegrasikan teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan, menciptakan masyarakat yang inklusif dan berkelanjutan. Dalam konteks perusahaan, *Society 5.0* menawarkan peluang besar untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui pemanfaatan teknologi dan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia. Namun, seiring dengan peluang tersebut, juga muncul tantangan yang perlu diatasi, termasuk perubahan budaya organisasi, pengelolaan ketidakpastian, dan perlindungan privasi karyawan (Haqqi & Wijayati, 2019).

Namun, untuk mencapai visi *Society 5.0*, diperlukan kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, masyarakat sipil, dan individu. Ini membutuhkan pengembangan kebijakan yang mendukung, investasi dalam infrastruktur digital, pendidikan yang relevan, serta kesadaran dan partisipasi aktif dari seluruh anggota masyarakat. *Society 5.0* bukanlah tujuan akhir, tetapi lebih merupakan perjalanan menuju masyarakat yang lebih baik dan berkelanjutan. Ini mengajak kita untuk memanfaatkan potensi teknologi untuk kebaikan bersama, sambil tetap menjaga nilai-nilai kemanusiaan, inklusivitas, dan keberlanjutan sebagai inti dari kemajuan sosial dan ekonomi (Usanto dkk, 2023).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah praktik yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Departemen MSDM bertanggung jawab untuk mengelola karyawan, mulai dari merekrut hingga memutuskan hubungan kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam kesuksesan dan keberlanjutan sebuah perusahaan. Dengan manajemen SDM yang efektif, perusahaan dapat mencapai tujuan bisnisnya, mempertahankan karyawan yang berdedikasi, dan membangun citra yang positif (Adamy, 2016).

Produktivitas karyawan adalah ukuran dari seberapa efisien dan efektif karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka di tempat kerja dalam periode waktu tertentu. Ini mencerminkan seberapa banyak output atau hasil yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan sumber daya yang mereka gunakan, seperti waktu, tenaga, dan sumber daya perusahaan lainnya. Produktivitas karyawan dapat diukur dengan berbagai cara, tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan perusahaan. Misalnya, dalam lingkungan manufaktur, produktivitas karyawan dapat diukur berdasarkan jumlah unit produk yang diproduksi dalam satu jam kerja. Di sektor layanan, produktivitas karyawan dapat diukur berdasarkan jumlah pelanggan yang dilayani atau pendapatan yang dihasilkan per jam kerja (Tanjung & Mardhiyah, 2023).

Produktivitas karyawan memiliki dampak yang signifikan bagi kinerja keseluruhan perusahaan. Karyawan yang produktif cenderung menghasilkan lebih banyak nilai tambah bagi perusahaan, meningkatkan keuntungan, memperkuat daya saing, dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan lebih baik. Di sisi lain, produktivitas karyawan yang rendah dapat mengakibatkan penurunan kualitas layanan, biaya tambahan, dan kehilangan pelanggan. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, alat, dukungan, dan lingkungan kerja yang sesuai untuk mencapai potensi mereka secara optimal. Ini melibatkan pengembangan program pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja yang teratur, pengelolaan keseimbangan kerja-hidup yang sehat, serta penerapan sistem insentif dan penghargaan yang mendorong karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi (Iskandar, 2018).

Peningkatan produktivitas karyawan adalah faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. Karyawan yang produktif tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada inovasi, pertumbuhan, dan keberlanjutan jangka panjang. Dengan meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif, memperkuat posisi mereka di pasar, dan memenuhi tuntutan pelanggan dengan lebih baik. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memfasilitasi peningkatan produktivitas karyawan. Ini melibatkan identifikasi dan pengembangan keterampilan karyawan, penerapan kebijakan kerja yang fleksibel, promosi keseimbangan kerja-hidup yang sehat, dan penggunaan teknologi yang tepat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional (Djuwita, 2011).

Dalam konteks *Society 5.0* yang ditandai oleh perubahan yang cepat dan kompleksitas yang meningkat, peningkatan produktivitas karyawan menjadi kunci untuk keberhasilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang vital dalam mengelola dinamika ini, mengidentifikasi peluang, dan mengatasi tantangan dalam mencapai produktivitas yang optimal. Dengan pemahaman yang mendalam tentang konteks *era Society 5.0* dan peran strategis manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat menghadapi masa depan dengan percaya diri dan menghasilkan dampak positif yang berkelanjutan (Tamsah & Nurung, 2022).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan oleh penulis di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian tentang Peningkatan Produktivitas Karyawan: Peluang dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di *era society 5.0*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Peningkatan Produktivitas Karyawan sebagai sebuah Peluang dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di *Era Society 5.0*. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada semua *stakeholder* terutama Manajer Sumber Daya Manusia terkait cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan di *era society 5.0* ini.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif dan jenis penelitiannya adalah deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kepustakaan yaitu meliputi membaca, menelaah dan mencatat berbagai literatur yang sesuai dengan variabel yang sedang diteliti, setelah itu disaring lalu disampaikan dalam kerangka pemikiran secara teoritis” (Suswanto & Setiawati, 2020). Jenis penelitian kepustakaan dapat diartikan sebagai penelitian yang ditampilkan dengan menggunakan literatur kepustakaan, seperti berupa artikel, buku, maupun laporan hasil penelitian terdahulu (Hasan, 2008). Dalam penelitian ini pembahasan yang dikaji dan dielaborasi adalah produktivitas karyawan sebagai peluang dan tantangan manajemen sumber daya manusia di *era society 5.0*.

Adapun tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu identifikasi permasalahan dan perumusan masalah, penelusuran pustaka atau pencarian literatur, pengumpulan data, analisa data, dan menyimpulkan hasil. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah artikel ilmiah, buku, laporan penelitian, dan informasi lainnya yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas karyawan sebagai peluang dan tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di *era society 5.0* ini. Sedangkan sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah ringkasan ilmiah dan *website* atau juga menggunakan buku teks yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Data yang terkumpul di analisis secara deduktif dan induktif, kemudian dijabarkan secara naratif pada hasil dan pembahasan artikel ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti berkaitan dengan peningkatan produktivitas karyawan sebagai peluang dan tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di *Era Society 5.0* adapun hasil dan pembahasan artikel ini di bagi menjadi beberapa point utama meliputi:

3.1 Transformasi Digital dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi

Transformasi Digital dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi adalah penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kepuasan dalam proses perekrutan dan seleksi karyawan. Ini melibatkan penerapan berbagai alat dan platform digital yang memungkinkan perusahaan untuk mengotomatiskan sebagian besar tahapan rekrutmen dan seleksi, mulai dari pencarian kandidat hingga penyeleksian akhir (Saefullah, 2022).

Proses transformasi digital dalam rekrutmen dan seleksi karyawan berkaitan dengan beberapa konsep yang perlu dipahami oleh perusahaan meliputi:

a) Big Data dan Analitik

Perusahaan dapat mengumpulkan data besar (big data) dari berbagai sumber, seperti *platform* media sosial, situs web karir, dan tes psikometrik, untuk menganalisis tren dan pola yang membantu dalam mengidentifikasi kandidat potensial. Analitik data juga dapat digunakan untuk menilai kecocokan kandidat dengan kebutuhan perusahaan.

b) Kecerdasan Buatan (AI) dan *Machine Learning*

Teknologi AI dan *machine learning* digunakan untuk mengotomatiskan proses peninjauan CV, *screening* awal, dan bahkan wawancara awal melalui chatbot atau sistem interaktif lainnya. Sistem ini belajar dari pola-pola perilaku dan respons untuk meningkatkan keakuratan dalam mengidentifikasi kandidat yang sesuai.

c) *Platform Rekrutmen Online*

Platform rekrutmen online menyediakan infrastruktur digital untuk memfasilitasi seluruh proses rekrutmen, mulai dari penayangan lowongan pekerjaan, pengumpulan aplikasi, hingga tahap seleksi. Perusahaan dapat menggunakan platform ini untuk mencapai audiens yang lebih luas dan menjangkau kandidat potensial di berbagai lokasi geografis.

d) *Virtual Reality (VR)* dan *Augmented Reality (AR)*

Teknologi VR dan AR dapat digunakan untuk menciptakan pengalaman simulasi yang menyerupai situasi kerja nyata, seperti uji coba keterampilan atau simulasi situasi tertentu. Ini membantu perusahaan dalam mengevaluasi keterampilan dan kemampuan kandidat dengan lebih akurat.

e) Pengalaman Pengguna (*User Experience*) yang ditingkatkan

Transformasi digital juga mencakup pengembangan antarmuka pengguna yang intuitif dan ramah pengguna pada platform rekrutmen dan seleksi. Hal ini meningkatkan kepuasan kandidat dan memperkuat citra merek perusahaan di mata calon karyawan.

f) Keamanan Data

Dalam menggunakan teknologi digital, perlindungan data pribadi dan keamanan informasi menjadi sangat penting. Perusahaan harus memastikan bahwa sistem dan platform yang digunakan mematuhi regulasi privasi data seperti GDPR (*General Data Protection Regulation*) untuk melindungi data kandidat.

g) Efisiensi dan Produktivitas

Dengan mengotomatiskan sebagian besar proses rekrutmen dan seleksi, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas tim HR, mengurangi biaya administrasi, dan mempercepat waktu pengisian posisi.

Dengan adanya transformasi digital proses rekrutmen dan seleksi maka akan meningkatkan produktivitas karyawan karena dengan menerapkan transformasi digital dalam proses rekrutmen dan seleksi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, efisien, dan adaptif, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini didukung hasil-hasil penelitian sebelumnya (Winasis, & Riyanto, 2020; Wahyudi dkk, 2023; Frendiana & Soediantono, 2022) yang mengungkapkan jika transformasi digital rekrutmen dan seleksi meningkatkan produktivitas karyawan.

3.2 Pendidikan dan Pengembangan Karyawan yang Adaptif

Di era transformasi digital yang cepat, pendidikan dan pengembangan karyawan yang adaptif menjadi krusial bagi kesuksesan organisasi. Ini bukan lagi hanya tentang memberikan pelatihan standar kepada karyawan, tetapi tentang memperkuat keterampilan dan pengetahuan mereka agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang terus-menerus di lingkungan kerja.

Bayangkan sebuah perusahaan teknologi yang berada di tengah-tengah perubahan pasar yang dinamis. Untuk mempertahankan daya saing, perusahaan ini menyadari bahwa karyawan harus memiliki keterampilan yang terus berkembang dan mampu menyesuaikan diri dengan teknologi baru dan tren industri. Oleh karena itu, mereka mengadopsi pendekatan pendidikan dan pengembangan karyawan yang adaptif (Tahar, Setiadi, & Rahayu, 2022).

Pertama-tama, perusahaan ini menganalisis kebutuhan keterampilan masa depan dan mengevaluasi keterampilan yang dimiliki karyawan saat ini. Dengan pemahaman yang jelas tentang kesenjangan keterampilan, mereka merancang program pendidikan yang disesuaikan untuk mengisi celah tersebut. Program ini tidak hanya mencakup pelatihan teknis, tetapi juga fokus pada pengembangan keterampilan lunak seperti kepemimpinan, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi. Melalui kerja sama dengan lembaga pendidikan, *platform* pembelajaran *online*, dan pelatihan internal, perusahaan memberikan akses ke sumber daya yang diperlukan untuk karyawan agar dapat belajar secara kontinu. Mereka juga mendorong budaya pembelajaran yang inklusif, di mana karyawan merasa nyaman untuk mencari bantuan, berbagi pengetahuan, dan mengambil risiko dalam mencoba hal-hal baru (Marthalia, 2023).

Selain itu, perusahaan menggunakan teknologi digital untuk menyediakan pembelajaran yang dipersonalisasi. Melalui analisis data, mereka memahami preferensi belajar masing-masing karyawan dan menyediakan konten yang sesuai dengan gaya belajar mereka. Ini dapat mencakup video tutorial, simulasi interaktif, atau sesi mentoring satu lawan satu. Namun, pendidikan dan pengembangan karyawan yang adaptif tidak berhenti pada saat pelatihan selesai. Perusahaan secara teratur mengevaluasi efektivitas program dan memperbarui kurikulum sesuai dengan perkembangan terbaru dalam industri dan kebutuhan organisasi. Mereka juga memberikan umpan balik kepada karyawan untuk membantu mereka melacak kemajuan mereka dan mengidentifikasi area di mana mereka perlu fokus lebih lanjut. Dengan pendidikan dan pengembangan karyawan yang adaptif ini, perusahaan tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga membangun keunggulan kompetitif jangka panjang. Karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk terus belajar dan berkembang, sementara perusahaan siap menghadapi tantangan masa depan dengan kekuatan kerja yang tangguh dan terampil (Gunawan, 2024).

3.3 Fleksibilitas Kerja dan Manajemen Kesejahteraan Karyawan

Di dunia kerja yang terus berubah dengan cepat, fleksibilitas kerja dan manajemen kesejahteraan karyawan menjadi semakin penting bagi perusahaan untuk menjaga produktivitas dan kebahagiaan karyawan. Mari kita jelaskan bagaimana konsep ini diterapkan dalam sebuah perusahaan fiksi bernama TechInnovate. TechInnovate adalah perusahaan teknologi yang berorientasi pada inovasi. Mereka menyadari bahwa dalam industri yang bergerak cepat seperti ini, fleksibilitas dalam cara kerja adalah kunci untuk menjaga karyawan tetap produktif dan terlibat (Wahdiniawati dkk, 2024).

Pertama-tama, *TechInnovate* menerapkan kebijakan kerja fleksibel yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dari mana saja, kapan saja. Mereka menyediakan infrastruktur teknologi yang kuat, seperti akses ke VPN (*Virtual Private Network*) dan alat kolaborasi online, sehingga karyawan dapat dengan mudah mengakses sistem perusahaan dan berkomunikasi dengan rekan kerja mereka, bahkan jika mereka tidak berada di kantor. Selain itu, *TechInnovate* memahami bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan dan preferensi yang berbeda dalam hal fleksibilitas kerja. Oleh karena itu, mereka memperkenalkan karyawan untuk menyesuaikan jadwal kerja mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi mereka, seperti mengatur waktu kerja yang lebih fleksibel untuk mengurus anak-anak atau menyelesaikan tugas-tugas di luar jam kerja standar (Sitorus, & Siagian, 2023).

Namun, *TechInnovate* juga sadar bahwa fleksibilitas kerja tidak hanya tentang memungkinkan karyawan untuk bekerja dari jarak jauh. Mereka juga memberikan perhatian yang serius pada manajemen kesejahteraan karyawan. *TechInnovate* menawarkan berbagai program kesejahteraan karyawan, termasuk akses ke konselor atau terapis mental, dukungan finansial untuk biaya perawatan kesehatan, dan program kebugaran fisik. Mereka juga mengadakan acara-acara sosial dan kegiatan tim untuk memperkuat ikatan antarkaryawan dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Tidak hanya itu, *TechInnovate* juga menempatkan pentingnya keseimbangan kerja-hidup sebagai prioritas. Mereka mendorong karyawan untuk mengambil cuti yang pantas dan memberikan waktu luang yang cukup untuk merefleksikan dan meresapi hidup di luar pekerjaan. Melalui kombinasi fleksibilitas kerja dan manajemen kesejahteraan karyawan yang cermat, *TechInnovate* menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehat, dan berkelanjutan. Karyawan merasa dihargai dan didukung untuk mencapai keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, sementara perusahaan mendapatkan keuntungan dari karyawan yang bahagia, produktif, dan berdedikasi (Fanda & Slamet, 2019).

3.4 Kolaborasi antar Generasi di Tempat Kerja

Kolaborasi antar generasi di tempat kerja adalah kunci keberhasilan dalam lingkungan kerja yang melibatkan berbagai kelompok usia. Dalam era tempat kerja yang semakin multigenerasi, penting bagi kita untuk memahami dan menghargai perbedaan antara generasi yang berbeda. Setiap generasi memiliki preferensi dan gaya kerja yang berbeda. Misalnya, generasi yang lebih tua mungkin lebih suka komunikasi tatap muka, sementara generasi yang lebih muda lebih terbiasa dengan teknologi digital. Penting bagi pemimpin dan rekan kerja untuk memahami preferensi ini dan mencari cara agar setiap kelompok merasa puas dan produktif dalam cara mereka bekerja (Jannah, M., Ritonga, N. D. A., & Farhan, 2024).

Generasi yang lebih tua sering memiliki keahlian dan pengalaman yang berharga. Kolaborasi antar generasi memungkinkan transfer pengetahuan dari generasi yang lebih tua ke yang lebih muda. Sebaliknya, generasi yang lebih muda dapat membantu mengintegrasikan teknologi terbaru ke dalam proses kerja dan membantu generasi yang lebih tua beradaptasi. Kolaborasi antar generasi memungkinkan berbagai perspektif dan ide untuk bersatu. Tim yang terdiri dari berbagai generasi dapat menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan inovatif. Membuka ruang untuk diskusi, pertukaran gagasan, dan proyek bersama akan memperkuat kolaborasi antar generasi (Fadlurrohik dkk, 2019).

Setiap generasi memiliki nilai-nilai, norma, dan pandangan dunia yang berbeda. Penting untuk menghormati perbedaan ini dan menciptakan lingkungan yang inklusif. Menghindari stereotip dan menghargai kontribusi unik dari setiap anggota tim akan memperkuat kolaborasi antar generasi. Generasi yang lebih muda dapat belajar dari pengalaman generasi yang lebih tua, dan sebaliknya. Program mentoring dan pelatihan lintas generasi dapat memperkaya pengetahuan dan keterampilan tim secara keseluruhan. Dengan menghargai perbedaan dan membangun komunikasi yang baik, kolaborasi antar generasi di tempat kerja akan menjadi lebih efektif dan produktif (Aulia & Asbari, 2024).

3.5 Kesejahteraan Mental dan Emosional Karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah fondasi utama yang memengaruhi produktivitas, retensi, serta citra perusahaan. Dalam lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan mencakup berbagai aspek yang mendukung kesehatan fisik, mental, emosional, dan sosial karyawan. Kesejahteraan mental melibatkan kondisi psikis karyawan. Ini mencakup kebahagiaan, kepuasan, dan ketahanan mental. Karyawan yang merasa baik secara mental cenderung lebih fokus, kreatif, dan produktif. Mereka memiliki motivasi untuk memberikan hasil terbaik.

Kesejahteraan emosional melibatkan pengelolaan emosi dan hubungan interpersonal. Karyawan yang merasa didukung secara emosional akan lebih termotivasi dan berkomitmen (Maharani dkk, 2023).

Kesejahteraan karyawan secara langsung memengaruhi produktivitas perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan dukungan cenderung memberikan kontribusi maksimal. Kesejahteraan yang optimal membuat karyawan merasa berharga dan termotivasi. Investasi dalam kesejahteraan mempertahankan tenaga kerja berbakat dan berpengalaman. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang lebih cenderung bertahan dalam perusahaan. Perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan membangun citra positif. Daya tarik dalam persaingan pasar meningkat, dan reputasi perusahaan menjadi lebih kuat. Kesejahteraan karyawan bukan hanya tentang gaji, tetapi juga tentang kualitas hidup dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan. Dengan memprioritaskan kesejahteraan, perusahaan dapat mencapai produktivitas yang lebih tinggi dan membangun reputasi yang baik (Putra, 2023).

4. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan oleh penulis, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal yang menjadi peluang dan tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di *Era Society 5.0* untuk meningkatkan produktivitas karyawan : 1) Transformasi Digital dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi, 2) Pendidikan dan Pengembangan Karyawan yang Adaptif, 3) Fleksibilitas Kerja dan Manajemen Kesejahteraan Karyawan, 4) Kolaborasi antar Generasi di Tempat Kerja, dan 5) Kesejahteraan Mental dan Emosional Karyawan.

4.2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil dan pembahasan serta simpulan yang telah dipaparkan penulis, Adapun rekomendasi penulis sebagai berikut 1) Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia, sebaiknya memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi; memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan digital bagi karyawan, memberikan fleksibilitas kerja ke karyawan dan kolaborasi antar departemen, dan 2) bagi peneliti selanjutnya melakukan penelitian lanjutan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di *era society 5.0*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian.
- Aulia, N., & Asbari, M. (2024). Kampus Merdeka Membentuk Generasi Unggul Menuju Tantangan Masa Depan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 38-41.
- Ayuningtyas, A. A. (2023). Penerapan Internet of Things (IoT) Dalam Upaya Mewujudkan Perpustakaan Digital di Era Society 5.0. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 11(1), 29-36.
- Djuwita, T. M. (2011). Pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajerial*, 10(2), 15-21.
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81-95.

- Fadlurrohim, I., Husein, A., Yulia, L., Wibowo, H., & Raharjo, S. T. (2019). Memahami perkembangan anak generasi alfa di era industri 4.0. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(2), 178-186.
- Frendiana, M. L., & Soediantono, D. (2022). Benefits of digital transformation and implementation proposition in the defense industry: a literature review. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(4), 1-12.
- Gunawan, A. (2024). Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan Di Era Industri 4.0. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 390-395.
- Haqqi, H., & Wijayati, H. (2019). *Revolusi industri 4.0 di tengah society 5.0: sebuah integrasi ruang, terobosan teknologi, dan transformasi kehidupan di era disruptif*. Anak Hebat Indonesia.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23-31.
- Jannah, M., Ritonga, N. D. A., & Farhan, M. (2024). Tantangan Komunikasi Antar-generasi dalam Lingkungan Kerja Organisasi Modern. *SABER: Jurnal Teknik Informatika, Sains dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), 70-81.
- Marthalia, L. (2023). Strategi Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2429-2436.
- Maharani, A., Zeifuddin, A., Safitri, D. A., Rosada, H. S., & Anshori, M. I. (2023). Kesejahteraan Mental Karyawan dalam Era Digital: Dampak Teknologi pada Kesejahteraan Mental Karyawan dan Upaya untuk Mengatasi Stres Digital. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(4), 113-130.
- Putra, M. A. (2023). Analisis Dampak Stres Kronis pada Kesejahteraan Mental. *literacy notes*, 1(1).
- Saefullah, E., Wahdiniawati, S. A., Wahdaniah, W., & Abdurohim, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Era Transformasi Digital).
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediator. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182-1194.
- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380-12394.
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570-585.

- Usanto, U., Sucahyo, N., Warta, W., Khie, S., & Fitriyani, I. F. (2023). Transformasi Kepemimpinan Yang Bersifat Profetik Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Era Society 5.0 Yang Berkelanjutan. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 5287-5301.
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 728-738.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99-111.
- Winasis, S., & Riyanto, S. (2020). Transformasi digital di industri perbankan indonesia: dampak pada stress kerja karyawan. *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 7(1), 55-64.