



MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN MELALUI MANAJEMEN PRODUKSI PERUSAHAAN

Ayu Rachmawaty, Alfira Rosadiana

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Koperasi Malang

e-mail: ayurachmawaty@stiekop.ac.id, alfirarosadiana@stiekop.ac.id

Correspondence: ayurachmawaty@stiekop.ac.id

Abstract

Purpose –

This study aims to examine each company to achieve the progress and success of the company itself. To achieve the desired goals, it is necessary to have good and proper management to facilitate a company to achieve success. With effective and efficient management, a company can balance everything for the welfare and common goals. If it has achieved common goals, then it is certain that the company will be successful and run well.

Design/methodology/approach –

literature search methods, and searching for relevant sources. In obtaining the required data and information, researchers first conduct a literature study as a consideration and additional insight and require reference data as a reference for writing.

Findings –

Production management and product development have quite an important role in the company's performance. This can be seen in the importance of production management. With production management, the company can carry out production activities according to plan. If production activities are carried out properly and according to plan, they can provide optimal results. With optimal results, of course, it will provide a positive image for the company. In addition, the company also needs to carry out product development. This aims to increase innovation and creativity in the company. In addition, to support the company's existence and attract customers, it is not enough to just stick to existing products.

Research limitations/implications –

Production management and product development have been supported by good quality; then this can certainly improve the company's performance. Hopefully, it can be a bridge for the company to achieve success.

Originality/value –

A strong workplace culture accelerates employee performance improvement. Companies must prioritize transparency, value authenticity, and encourage continuous learning. Employees who feel valued and supported are naturally more engaged, productive, and resilient.

Keyword : *Management, Production, Company*

Paper type : *Case Study*

ARTICLE INFO

Article History:

Received 10 Aug 2024

Revised 27 Aug 2024

Accepted 29 Sept 2024

Available online 01 Oct 2024

I. INTRODUCTION

Manajemen produksi dan operasi telah diakui sebagai faktor penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara. Manajemen produksi dan operasi juga telah membantu individu dan perusahaan dengan berbagai manfaat ekonomi yang dihasilkannya. Dengan memilah pekerjaan menjadi bagian tugas-tugas tertentu dan mengenali tenaga kerja untuk tugas-tugas khusus dimana mereka terampil dan dapat memberikan yang hasil kerja yang terbaik secara efisien bagi pertumbuhan dan keuntungan perusahaan. Setiap individu akan mendapatkan identitasnya sendiri dan karena adanya keterampilan maka ada peningkatan besar dalam ketersediaan pekerjaan dan kemajuan perusahaan yang berkaitan dengan peningkatan produksi dan penjualan, termasuknya juga keuntungan perusahaan. Dengan pengembangan dan perluasan kegiatan produksi, masalah rumit seperti penentuan lokasi dan tata letak pabrik, pengendalian persediaan, pengendalian mutu, dan penjadualan proses produksi, maka diperlukan analisis dan studi tambahan yang cermat dari kegiatan manajemen produksi.

Hal ini mengakibatkan lingkup manajemen produksi dalam lingkup perusahaan, sangat berkaitan dengan proses pengambilan keputusan dalam menentukan fungsi-fungsi yang ada pada manajemen produksi. Kegiatan awal dan akhir manajemen produksi dalam perusahaan sangatlah berkaitan satu dengan yang lainnya. Kegiatan yang saling terkait tersebut berhubungan dengan beberapa bidang bisnis yang ada di dalam perusahaan yaitu, pemasaran, keuangan, dan pengelolaan sumber daya modal maupun SDM. Sebaliknya, Manajemen Produksi tidak terlepas dari kegiatan pemasaran dan keuangan, karena aktivitas dari pemasaran dan keuangan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen Produksi. Manajemen Produksi merupakan seperangkat prinsip umum dari kegiatan ekonomi produksi.

Karyawan yang merasa sejahtera cenderung lebih produktif dan efisien. Mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan berkualitas tinggi. Kesejahteraan yang baik juga mengurangi tingkat absensi dan pergantian karyawan. Budaya tempat kerja yang kuat mempercepat peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan harus memprioritaskan transparansi, menghargai keaslian, dan mendorong pembelajaran berkelanjutan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung secara alami lebih terlibat, produktif, dan tangguh.

II. METHODS

Data dan informasi yang digunakan penulis adalah dengan melakukan penelusuran pustaka, pencarian sumber-sumber yang relevan dan pencarian data melalui internet. Data dan informasi yang digunakan yaitu data yang bersumber dari jurnal, website resmi, dan beberapa pustaka yang relevan. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yang dilakukan yaitu : 1) sebelum analisis data dilaksanakan, terlebih dahulu melakukan studi pustaka yang menjadi bahan pertimbangan dan tambahan wawasan untuk penulis mengenai lingkup kegiatan dan konsep-konsep yang tercakup dalam penulisan. 2) untuk melakukan pembahasan analisis dan sintesis data-data yang diperoleh, diperlukan data referensi yang digunakan sebagai acuan, dimana data tersebut dapat dikembangkan untuk dapat mencari kesatuan materi sehingga diperoleh hasil dan kesimpulan.

III. RESULTS AND DISCUSSION

Manajemen produksi dan operasi adalah proses yang menggabungkan dan mengubah berbagai sumber daya dalam subsistem produksi dan operasi sehingga bernilai tambah sesuai kebijakan organisasi. Atau bagian dari sebuah organisasi, transformasi berbagai input menjadi (produk/layanan yang memiliki tingkat kualitas yang dipersyaratkan. Jadi, manajemen produksi merupakan rangkaian kegiatan manajemen yang saling berkaitan, terkait dengan pembuatan tertentu produk sehingga jika konsep tersebut diperluas ke layanan manajemen, maka rangkaian kegiatan manajemen tersebut adalah manajemen operasi. Manajemen pada dasarnya merupakan proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perencanaan pengorganisasian pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan itu maka manajemen produksi atau operasi merupakan proses pengambilan keputusan di dalam usaha untuk menghasilkan barang atau jasa sehingga tepat sasaran yang berupa tepat waktu, tepat mutu, tepat jumlah dengan biaya yang efisien. Oleh karena itu manajemen produksi atau operasi mengkaji pengambilan keputusan dalam fungsi produksi atau operasi.

Teknik manajemen operasi diterapkan di seluruh dunia pada seluruh usaha produksi, baik di kantor, gudang, restoran, pusat perbelanjaan maupun pabrik. Semua jenis usaha yang menghasilkan barang dan jasa membutuhkan manajemen operasi. Proses produksi barang dan jasa yang efisien membutuhkan penerapan konsep, alat-alat dan teknik Manajemen Operasi yang efektif. Melalui kegiatan produksi atau operasi segala sumber daya masukkan perusahaan diintegrasikan untuk menghasilkan keluaran yang memiliki nilai tambah. Produk yang dihasilkan dapat berupa barang jadi, barang setengah jadi dan jasa. Oleh karena itu, kegiatan produksi atau operasi menjadi salah satu fungsi utama perusahaan.

Manajemen Produksi terdiri dari dua kata, yaitu manajemen dan produksi. Terdapat beberapa pengertian manajemen yang pada dasarnya adalah usaha atau proses untuk mencapai tujuan yang dilakukan dengan cara mengkoordinasikan kegiatan orang lain melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, aktualisasi dan pengawasan. Fungsi pokok didalam manajemen adalah keuangan, personalia, pemasaran, dan produksi. Produksi diartikan sebagai kegiatan menghasilkan barang untuk tujuan memperoleh keuntungan. Pengertian ini terlalu sempit, sebab produksi juga dapat menghasilkan jasa, baik untuk tujuan memperoleh keuntungan atau tidak. Sehingga ada pengertian lain tentang Produksi yaitu penciptaan barang dan jasa. Oleh karena itu, istilah produksi kemudian dikembangkan dengan operasi. Tekanan dalam pengertian operasi adalah kegiatan merubah bentuk bukan pada hasilnya. Kegiatan operasi dapat dilakukan oleh lembaga pencari laba, misalnya perusahaan mebel, jasa angkutan, dan lembaga bukan pencari laba, misalnya panti asuhan.

Manajemen merupakan ilmu sekaligus seni. Sebagai ilmu, berfungsi untuk menjelaskan fenomena, gejala, kejadian, atau keadaan. Sebagai seni, berfungsi untuk mencapai tujuan yang nyata mendatangkan hasil atau manfaat. Manajemen merupakan suatu hal yang penting yang harus ada dalam sebuah perusahaan agar kegiatan yang dilakukan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang tentunya didasarkan pada fungsi-fungsi yang ada didalam manajemen. Fungsi-fungsi tersebut meliputi fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, fungsi pengendalian, dan fungsi pengawasan. Dengan adanya manajemen, maka faktor-faktor produksi yang ada dapat diatur dan dikoordinasikan guna untuk meningkatkan nilai dan keuntungan dari barang dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

Manajemen produksi adalah bagian dari manajemen Bisnis. Manajemen produksi disebut juga manajemen operasi. Perencanaan, pengendalian, dan pemeliharaan yang dilakukan oleh individu dalam perusahaan, itulah juga yang dilakukan oleh Manajemen Produksi. Kegiatan tersebut membantu perusahaan manufaktur agar dapat beroperasi dengan lancar. Tanggung jawabnya serupa dalam tingkat dan ruang lingkup dengan spesialisasi kegiatan lainnya yang berkaitan, seperti pemasaran, pengelolaan sumber daya manusia dan manajemen keuangan. Manajemen produksi memainkan salah satu peran penting, dimana reputasi perusahaan berasal dari produk yang akan dijual perusahaan, dan produk tersebut harus dibentuk dengan sempurna melalui pendekatan manajemen Produksi yang benar. Pada dasarnya kegiatan produksi memiliki tanggung jawab untuk memuaskan pelanggan dan mutu produk harus dapat diandalkan kualitasnya. Untuk keberhasilan suatu produk yang dihasilkan oleh perusahaan, manajemen harus bertanggung jawab dan cermat saat memilih 6M, yaitu Men/SDM, Machinery/Mesin, Markets/Pasar, Method/Metode, Material/Bahan Baku dan Money/Modal.

Salah satu aktivitas ekonomi yang cukup penting selain konsumsi adalah kegiatan produksi. Keduanya merupakan hal yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Produksi merupakan kegiatan dimana manusia dapat menghasilkan suatu produk baik barang atau jasa yang kemudian dimanfaatkan oleh konsumen, atau suatu kegiatan menciptakan atau menambah nilai guna atas suatu barang atau jasa. Produksi merupakan suatu kegiatan pengelolaan secara terkendali mengenai sumber daya yang ada dalam perusahaan sesuai dengan kebijakan yang diatur oleh manajemen dalam perusahaan. Pada dasarnya, kegiatan produksi memiliki tujuan untuk memuaskan pelanggan tentunya dengan mutu dan kualitas yang dapat diandalkan. Manajemen produksi merupakan bagian dalam suatu manajemen dimana perannya adalah mengkoordinasikan dan mengambil keputusan baik jangka pendek maupun jangka panjang dari berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengarahan, serta pelaksanaan aktivitas produksi. Di dalam manajemen produksi mencakup kegiatan perencanaan, pengendalian, serta pemeliharaan yang dilakukan oleh individu dalam sebuah perusahaan. Manajemen produksi memiliki peran yang cukup penting dalam sebuah

perusahaan karena secara tidak langsung reputasi perusahaan berasal dari produk yang akan dijual oleh perusahaan. Produk tersebut haruslah memiliki nilai dan kualitas yang baik sehingga dapat menarik pelanggan. Dengan adanya manajemen produksi, kegiatan produksi dalam perusahaan dapat terencana dengan baik dan fungsi-fungsi yang ada dapat saling terkoordinasi seperti perencanaan produk dan desain, penentuan proses produksi, perencanaan produksi, pengendalian produksi, pengendalian persediaan, perawatan mesin, pengendalian biaya dan mutu, serta penentuan kapasitas produksi.

Dengan demikian, manajemen produksi merupakan suatu aktivitas dalam mengatur serta mengkoordinasikan faktor produksi yang ada secara optimal mulai dari perencanaan, pengorganisasian hingga pelaksanaan kegiatan dengan memperhatikan fungsi-fungsi manajemen yang bertujuan untuk menambah nilai guna perusahaan agar tetap eksis dan memberikan manfaat kepada masyarakat. Manajemen Produksi merupakan suatu aktivitas usaha yang dilakukan oleh sekelompok manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dengan cara yang efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan adanya manajemen produksi diharapkan perusahaan dapat melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan sesuai dengan apa yang telah dianggarkan oleh perusahaan, sehingga tidak terjadi penyelewengan terhadap anggaran produksi. Pengendalian produksi yang didukung oleh seorang controller yang membantu manajer perusahaan untuk menganalisis, melakukan penilaian, merekomendasi serta memberikan informasi-informasi yang berkaitan dengan kegiatan produksi diharapkan kemungkinan penyimpangan yang terjadi dapat ditekan semaksimal mungkin, sehingga sesuai dengan tujuan perusahaan, yaitu dalam mencapai efektivitas terhadap produksi.

Peran dari manajemen sangatlah penting antara lain, menentukan jumlah biaya produksi, menggunakan faktor produksi tersebut seefisien mungkin. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen produksi yang baik dimana manajer perusahaan harus dapat mengatur dan mengkoordinasikan faktor – faktor produksi secara efisien untuk menciptakan dan menambah nilai dan benefit dari produk sehingga dapat mengotimalkan laba pabrik. Dengan demikian, hasil penelitian ini menyoroti pentingnya integrasi antara keseimbangan kehidupan kerja, manajemen SDM yang berkelanjutan, dan kesejahteraan karyawan sebagai elemen kunci dalam mencapai keberlanjutan organisasi dan pencapaian tujuan jangka panjang. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman konsep dan praktik-praktik terbaik bagi organisasi yang ingin memprioritaskan kesejahteraan karyawan dalam konteks dinamika bisnis modern. Kesejahteraan karyawan, dalam konteks era modern yang dinamis dan berkembang, tidak hanya menjadi elemen penting tetapi juga kritis dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi (Alfiana et al., 2023).

Organisasi yang berorientasi pada masa depan tidak lagi hanya melihat kesejahteraan karyawan sebagai tanggung jawab sosial, tetapi sebagai investasi strategis yang memberikan dampak positif pada produktivitas, kreativitas, dan keberlanjutan bisnis (Rezeki et al., 2023). Strategi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) muncul sebagai kunci utama untuk mewujudkan kesejahteraan karyawan. Melibatkan manajemen SDM bukan hanya sebagai penyelenggara rutin kebutuhan sumber daya manusia, tetapi sebagai katalisator yang memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja (Baali et al., 2023). Pendekatan ini menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai inti dari kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti fleksibilitas waktu, dukungan psikologis, dan pengembangan profesional (Siregar et al., 2022).

Lebih jauh lagi, manajemen SDM yang berfokus pada keberlanjutan bukan hanya tentang memberikan manfaat atau program kesejahteraan, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan holistik karyawan (Arifin et al., 2023). Implementasi praktik-praktik seperti peluang pengembangan karir, kebijakan kerja fleksibel, dan program kesehatan mental dapat berkontribusi secara signifikan dalam menciptakan lingkungan yang sehat dan mendukung (Redjeki, 2022). Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya menjadi tanggung jawab departemen sumber daya manusia, tetapi menjadi bagian integral dari strategi organisasional yang berorientasi pada kesejahteraan dan keberlanjutan. Pentingnya memahami bahwa kesejahteraan karyawan bukan hanya sekadar sebuah tujuan, tetapi juga menjadi alat untuk mencapai tujuan bisnis yang lebih luas (Febrian & Sani, 2023a). Organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan cenderung mengalami peningkatan dalam produktivitas, retensi bakat, dan reputasi positif di mata masyarakat. Dengan demikian,

kesejahteraan karyawan bukan hanya tanggung jawab moral, tetapi juga strategi yang cerdas dan berkelanjutan dalam mencapai keunggulan bisnis di era modern yang terus berubah (Junaedi et al., 2023).

Pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai kesejahteraan karyawan melebihi sekadar pemenuhan aspek finansial. Manajemen SDM yang efektif memperluas fokusnya untuk mencakup berbagai elemen krusial seperti pengembangan karir, pelatihan, dan pengakuan atas kontribusi karyawan (Febrian, Geni, et al., 2023). Dengan memberikan perhatian khusus pada aspek-aspek ini, perusahaan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dan pemberian nilai kepada setiap individu. Strategi pengembangan karir menjadi salah satu pilar penting dalam manajemen SDM yang progresif (Putro & Nugroho, 2023). Mendorong karyawan untuk merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka, memberikan peluang untuk meningkatkan keterampilan, dan menetapkan jalur pengembangan yang jelas adalah langkah-langkah yang dapat diambil. Ini tidak hanya memberikan keuntungan bagi karyawan dalam hal pertumbuhan pribadi dan profesional, tetapi juga menciptakan tenaga kerja yang lebih berkualitas dan siap menghadapi perubahan dinamis di dunia bisnis. Pelatihan adalah komponen lain yang sangat penting dalam manajemen SDM yang efektif.

Dengan menyediakan pelatihan berkala, perusahaan memastikan bahwa karyawan tetap relevan dan kompeten dalam pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga meningkatkan kapabilitas organisasi secara keseluruhan (Arifin, 2021). Pelatihan yang tepat dapat mencakup pengembangan keterampilan teknis, kepemimpinan, atau bahkan peningkatan keterampilan interpersonal, sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi (Febrian & Solihin, 2023a). Pengakuan terhadap kontribusi karyawan adalah elemen kunci dalam membangun lingkungan kerja yang positif. Pemberian penghargaan yang sesuai atas pencapaian dan kerja keras menciptakan rasa dihargai dan diakui, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Pengakuan dapat dilakukan melalui penghargaan formal, promosi, atau bahkan bentuk-bentuk apresiasi sederhana yang memperlihatkan perhatian atas kerja keras karyawan.

Dengan demikian, manajemen SDM yang holistik dan proaktif, melibatkan pengembangan karir, pelatihan, dan pengakuan, tidak hanya berdampak positif pada kesejahteraan karyawan secara individu, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang memperkuat motivasi dan komitmen (Arifin, 2020). Dengan merancang dan menerapkan strategi ini, perusahaan dapat menciptakan fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan bersama, mencapai keberlanjutan, dan memberikan nilai tambah bagi semua pemangku kepentingan. Pengelolaan beban kerja menjadi salah satu elemen kunci dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Dalam era kerja yang semakin kompetitif, tekanan pekerjaan dapat menjadi ancaman serius terhadap kesejahteraan mental dan fisik karyawan. Oleh karena itu, manajemen SDM yang berkelanjutan harus memprioritaskan penciptaan kebijakan dan praktik kerja yang tidak hanya memaksimalkan produktivitas tetapi juga mendukung keseimbangan kehidupan kerja (Arifin et al., 2022).

Fleksibilitas jam kerja menjadi salah satu solusi penting untuk mengelola beban kerja. Memberikan karyawan keleluasaan untuk mengatur jam kerja mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi mereka dapat membantu mengurangi tekanan dan meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Febrian & Nasution, 2023). Fleksibilitas ini bukan hanya tentang waktu masuk dan pulang, tetapi juga mencakup kemungkinan untuk bekerja dari jarak jauh atau memanfaatkan pola kerja yang lebih adaptif. Program cuti yang berkelanjutan juga memainkan peran kunci dalam manajemen beban kerja. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk istirahat dan menyegarkan diri, perusahaan dapat mencegah kelelahan dan burnout (Lestari et al., 2020). Ini tidak hanya memberikan manfaat individu dalam menjaga kesehatan mental dan fisik, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas yang berkelanjutan dalam jangka panjang. Dukungan psikologis merupakan elemen penting lainnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Menyediakan akses ke sumber daya seperti konseling atau program kesehatan mental, serta membangun budaya di mana karyawan merasa dapat membicarakan tantangan mereka, dapat membantu mengatasi dampak negatif dari tekanan pekerjaan (ARIFIN, 2021).

Pemahaman dan responsif terhadap kebutuhan mental karyawan adalah langkah proaktif dalam menjaga keseimbangan dan kesejahteraan. Dengan mengintegrasikan

elemen-elemen ini, manajemen SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini bukan hanya membantu melindungi kesehatan karyawan, tetapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam bentuk peningkatan produktivitas, retensi bakat, dan reputasi sebagai tempat kerja yang peduli terhadap kesejahteraan individu (Wiyadi & Ayuningtyas, 2019). Dengan demikian, pengelolaan beban kerja menjadi langkah strategis dalam mencapai tujuan keberlanjutan dan sukses organisasi. Selain pengelolaan beban kerja, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) juga memiliki peran krusial dalam menciptakan budaya organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan. Budaya ini tidak hanya melibatkan implementasi kebijakan dan praktik, tetapi juga mencakup nilai-nilai inti seperti keadilan, transparansi, dan saling percaya (Arifin & Mulia, 2021).

Dengan mendasarkan pengambilan keputusan dan interaksi sehari-hari pada prinsip-prinsip ini, manajemen SDM dapat membentuk lingkungan kerja yang menguatkan rasa keterlibatan dan kebersamaan di antara karyawan (Moridu et al., 2023). Keadilan, sebagai elemen utama dalam budaya organisasi, menjamin bahwa setiap karyawan diperlakukan dengan adil dan setara. Penegakan keadilan dalam kebijakan kompensasi, promosi, dan evaluasi kinerja menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang setara untuk berkembang. Hal ini berkontribusi pada perasaan keterlibatan yang kuat dan mendukung kesejahteraan psikologis (Moridu, 2023). Transparansi, sebagai nilai fundamental, membuka saluran komunikasi antara manajemen dan karyawan (Anantadjaya et al., 2023). Pemberian informasi yang jelas tentang tujuan organisasi, perkembangan perusahaan, dan perubahan yang akan datang menciptakan rasa kepastian dan mengurangi tingkat ketidakpastian. Dengan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang konteks organisasional, karyawan dapat merasa lebih terlibat dalam visi perusahaan dan lebih siap menghadapi tantangan. Saling percaya menjadi fondasi yang memperkuat hubungan di antara seluruh anggota organisasi.

Manajemen SDM yang membangun saling percaya menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman berbagi ide, memberikan masukan, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Rasa memiliki ini tidak hanya memberikan keuntungan dalam hal kesejahteraan psikologis, tetapi juga meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap tujuan bersama. Rasa memiliki dan ikut serta dalam proses pengambilan keputusan organisasi memiliki dampak positif yang signifikan pada kesejahteraan psikologis karyawan (Haribowo et al., 2022). Mereka merasa dihargai, memiliki kontribusi yang berarti, dan memiliki pengaruh nyata terhadap arah dan keberlanjutan perusahaan. Dengan demikian, manajemen SDM yang memperkuat budaya organisasi yang berfokus pada kesejahteraan tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi melalui tingkat keterlibatan dan kesejahteraan yang tinggi (Moridu, 2020). Sebagai bagian dari manajemen SDM yang berkelanjutan, penting untuk mengintegrasikan perspektif keberlanjutan dalam strategi kebijakan sumber daya manusia. Ini mencakup aspek-aspek seperti tanggung jawab sosial perusahaan, keberlanjutan lingkungan, dan kontribusi positif terhadap masyarakat (Mas'ut et al., 2023). Dengan melibatkan karyawan dalam inisiatif-inisiatif keberlanjutan ini, manajemen SDM bukan hanya menciptakan kesejahteraan individual, tetapi juga memberikan kontribusi positif pada citra organisasi di mata karyawan dan masyarakat umum.

Sebagai simpulan, kesejahteraan karyawan yang optimal dapat dicapai melalui pendekatan strategis yang terfokus pada manajemen SDM yang berkelanjutan. Dengan memperhatikan aspek-aspek seperti pengembangan karir, manajemen beban kerja, penciptaan budaya organisasi yang mendukung, dan integrasi keberlanjutan dalam kebijakan SDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memaksimalkan kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya meraih kesuksesan jangka panjang.

IV. CONCLUSIONS

Berdasarkan pemaparan materi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwasanya adanya manajemen produksi dan pengembangan produk memiliki peran yang cukup penting terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada pentingnya manajemen produksi. Dengan adanya manajemen produksi, maka perusahaan dapat melakukan kegiatan produksi sesuai dengan yang telah direncanakan. Jika kegiatan produksi dilakukan dengan baik dan sesuai rencana, maka dapat memberikan hasil yang optimal. Dengan hasil yang optimal, tentunya akan memberikan citra yang positif bagi perusahaan. Di samping itu, perusahaan juga perlu untuk melakukan pengembangan

produk. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan inovasi dan kreasi pada perusahaan. Selain itu, untuk mendukung eksistensi perusahaan serta menarik pelanggan, tidak cukup apabila hanya bertahan pada produk yang ada. Sehingga hal ini dapat menjadi dorongan bagi perusahaan untuk melakukan pengembangan produk. Di sisi lain, perusahaan juga perlu untuk tetap memperhatikan kualitas produk yang dihasilkannya karena kualitas sangat mempengaruhi terhadap citra perusahaan dari masyarakat. apabila manajemen produksi dan pengembangan produk telah ditunjang dengan kualitas yang baik, maka hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Harapannya, dapat menjadi jembatan bagi perusahaan untuk meraih kesuksesan.

V. REFERENCES

- Bag S, Gupta S, Kumar S (2021a) Industry 4.0 adoption and 10R advance manufacturing capabilities for sustainable development. *Int J Prod Econ* 231:107844. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.107844>
- Bag S, Pretorius JHC, Gupta S, Dwivedi YK (2021b) Role of institutional pressures and resources in the adoption of big data analytics powered artificial intelligence, sustainable manufacturing practices and circular economy capabilities. *Technol Forecast Soc Change* 163:120420. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120420>
- Caballero-Morales S-O (2021) Innovation as recovery strategy for SMEs in emerging economies during the COVID-19 pandemic. *Res Int Bus Financ* 57:101396. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2021.101396>
- Chatterjee S, Chaudhuri R (2021) Supply chain sustainability during turbulent environment: Examining the role of firm capabilities and government regulation. *Oper Manag Res*. <https://doi.org/10.1007/s12063-021-00203-1>
- Chauhan C, Singh A, Luthra S (2021) Barriers to industry 4.0 adoption and its performance implications: An empirical investigation of emerging economy. *J Clean Prod* 285:124809. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124809>
- Chofreh AG, Goni FA, Malik MN, Khan HH, Klemeš JJ (2019) The imperative and research directions of sustainable project management. *J Clean Prod* 238:117810. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.117810>
- Khan SAR, Yu Z, Golpira H, Sharif A, Mardani A (2021) A state-of-the-art review and meta-analysis on sustainable supply chain management: Future research directions. *J Clean Prod* 278:123357. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.123357>
- Kirchherr J, Piscicelli L, Bour R, Kostense-Smit E, Muller J, Huibrechtse-Truijens A, Hekkert M (2018) Barriers to the circular economy: Evidence from the European Union (EU). *Ecol Econ* 150:264–272. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2018.04.028>
- Koberg E, Longoni A (2019) A systematic review of sustainable supply chain management in global supply chains. *J Clean Prod* 207:1084–1098. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.033>
- Kouhizadeh M, Saberi S, Sarkis J (2021) Blockchain technology and the sustainable supply chain: Theoretically exploring adoption barriers. *Int J Prod Econ* 231:107831. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.107831>
- Kristensen HS, Mosgaard MA (2020) A review of micro level indicators for a circular economy – moving away from the three dimensions of sustainability? *J Clean Prod* 243:118531. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118531>
- Kumar P, Singh RK, Kumar V (2021) Managing supply chains for sustainable operations in the era of industry 4.0 and circular economy: Analysis of barriers. *Resour Conserv Recycl* 164:105215. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2020.105215>
- Lai CC, Shih TP, Ko WC, Tang HJ, Hsueh PR (2020) Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2) and coronavirus disease-2019 (COVID-19): The epidemic and the challenges. *Int J Antimicrob Agents* 55(3):105924. <https://doi.org/10.1016/j.ijantimicag.2020.105924>
- Love DC, Allison EH, Asche F, Belton B, Cottrell RS, Froehlich HE, Gephart JA, Hicks CC, Little DC, Nussbaumer EM, da Silva PP, Poulain F, Rubio A, Stoll JS, Tlusty MF, Thorne-Lyman AL, Troell M, Zhang W (2021) Emerging COVID-19 impacts, responses, and lessons for building resilience in the seafood system. *Glob Food Sect*. 28:100494. <https://doi.org/10.1016/j.gfs.2021.100494>
- Majumdar A, Garg H, Jain R (2021) Managing the barriers of Industry 4.0 adoption and implementation in textile and clothing industry: Interpretive structural model and triple helix framework. *Comput Ind* 125:103372. <https://doi.org/10.1016/j.compind.2020.103372>

- Tan J, Wehde MV, Brønd F, Kalvig P (2021) Traded metal scrap, traded alloying elements: A case study of Denmark and implications for circular economy. *Resour Conserv Recycl* 168:105242. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2020.105242>
- Toljaga-nikoli D, Todorović M, Dobrota M, Obradović T, Obradović V (2020) Project Management and Sustainability: Playing Trick or Treat with the Planet. *Sustainability* 12(20):8619. <https://doi.org/10.3390/su12208619>
- Walker AM, Vermeulen WJV, Simboli A, Raggi A (2021) Sustainability assessment in circular inter-firm networks: An integrated framework of industrial ecology and circular supply chain management approaches. *J Clean Prod* 286:125457. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125457>
- Wang C, Ghadimi P, Lim MK, Tseng M-L (2019) A literature review of sustainable consumption and production: A comparative analysis in developed and developing economies. *J Clean Prod* 206:741–754. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.172>
- Wang Y, Yan F, Jia F, Chen L (2021) Building supply chain resilience through ambidexterity: an information processing perspective. *Int J Logist Res Appl*. <https://doi.org/10.1080/13675567.2021.1944070>