

The role of human resource management in increasing employee creativity and productivity, a case study at Dewi Rengganis Batik House

Cahya Pratiwi¹, Malika Liana Zaharani², Holipatun Nisa³, Husni Mubarak⁴,
Saiful Islam⁵, Yeni Kartikawati⁶

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Manajemen Keuangan Syari'ah, Universitas Zainul Hasan Genggong, Indonesia
Email: cahyapратиwi305@gmail.com; zaharaniliana234@gmail.com; kholipatunnisa87@gmail.com;
hsnimbrk160@gmail.com; saiful21052003@gmail.com; kartikawatiy@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemberian motivasi, serta pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan di Rumah Batik Dewi Rengganis. Persaingan yang semakin ketat dalam industri batik menuntut pelaku usaha untuk terus berinovasi dan menghasilkan produk dengan kualitas tinggi. Dalam konteks tersebut, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif, yang dilakukan melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi pelatihan keterampilan, peningkatan motivasi kerja, serta penerapan komunikasi yang terbuka dan efektif memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kreativitas karyawan dalam menghasilkan desain batik yang inovatif dan beragam. Selain itu, efektivitas pengelolaan karyawan juga berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas produksi di Rumah Batik Dewi Rengganis.

Kata Kunci: SDM; produktivitas; kreativitas

ABSTRACT

Human Resource Management (HRM) is a series of activities that include planning, organizing, developing, motivating, and supervising human resources in an organization to achieve goals effectively and efficiently. This study aims to examine the role of human resource management in increasing employee creativity and productivity at Rumah Batik Dewi Rengganis. Increasingly fierce competition in the batik industry requires business actors to continue to innovate and produce high-quality products. In this context, effective human resource management is a key factor in organizational success. The research method used is a case study with a qualitative approach, which is carried out through data collection techniques such as interviews, observation, and documentation. The results of the study indicate that human resource management which includes skills training, increasing work motivation, and implementing open and effective communication has a significant contribution to increasing employee creativity in producing innovative and diverse batik designs. In addition, the effectiveness of employee management also has a positive impact on increasing production productivity at Rumah Batik Dewi Rengganis.

Keyword: HR; productivity; creativity

Corresponding Author:

Cahya Pratiwi,
Universitas Zainul Hasan Genggong,
Jl. Raya Panglima Sudirman No.360, Semampir, Kec. Kraksaan, Kabupaten
Probolinggo, Jawa Timur 67282, Indonesia
Email: cahyapратиwi305@gmail.com



1. INTRODUCTION

Industri kreatif merupakan salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan pesat di era digital. Sektor ini mencakup berbagai bidang, antara lain periklanan, desain, perfilman, musik, dan seni visual. Kreativitas serta inovasi menjadi fondasi utama dalam industri kreatif, sehingga pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menunjang produktivitas dan keberlanjutan usaha. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menarik tenaga kerja berkualitas, serta mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja secara optimal. Perkembangan industri kreatif di era digital merupakan dampak dari perubahan signifikan yang didorong oleh kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Meskipun pada awalnya berkembang di negara-negara maju, konsep industri kreatif kini telah meluas ke berbagai negara berkembang, termasuk Indonesia (Fitriana, 2020).

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses strategis yang bertujuan meningkatkan kapasitas individu dalam organisasi melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, daya kreatif, serta kompetensi kerja. Proses ini tidak hanya terbatas pada penerapan teknik atau mekanisme tertentu, tetapi juga mencakup upaya berkelanjutan dalam membentuk sikap, motivasi, dan budaya kerja yang mendukung inovasi dan pertumbuhan organisasi. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam membentuk tenaga kerja yang adaptif, produktif, dan mampu menghadapi dinamika perubahan di lingkungan kerja modern (Ruth et al., 2021).

Sebagai salah satu pelaku industri batik, Rumah Batik Dewi Rengganis memiliki potensi besar dalam mengoptimalkan peran manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Studi kasus ini bertujuan mengkaji bagaimana praktik manajemen SDM yang diterapkan berkontribusi terhadap peningkatan kreativitas dan produktivitas tenaga kerja di lingkungan rumah batik tersebut. Dengan berfokus pada aspek pengembangan SDM dan implementasinya, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen rumah batik dalam menghadapi persaingan industri serta menjaga relevansi produk melalui inovasi berkelanjutan.

Usaha ini dirintis oleh Hj. Rusyami pada tahun 2004 dan berkembang menjadi unit usaha produktif yang tidak hanya menyerap tenaga kerja sebanyak 23 ibu rumah tangga, tetapi juga memperoleh pengakuan resmi sebagai batik khas daerah. Melalui pelatihan keterampilan, pemberdayaan perempuan, serta pemanfaatan platform digital sebagai sarana pemasaran, Batik Dewi Rengganis berhasil memadukan nilai-nilai tradisional, pemberdayaan sosial, dan inovasi ekonomi dalam satu kesatuan usaha kreatif. Namun demikian, kajian akademik yang mengulas secara mendalam kontribusi usaha semacam ini terhadap pembangunan ekonomi lokal secara terstruktur masih relatif terbatas.

2. LITERATURE REVIEW

A. Produktivitas

Produktivitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi suatu proses dalam menghasilkan keluaran (*output*) dibandingkan dengan masukan (*input*) yang digunakan. Dengan demikian, produktivitas menggambarkan kemampuan individu, kelompok, atau organisasi dalam menghasilkan kinerja yang optimal dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas dapat dilihat dari perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang dimanfaatkan, seperti waktu, tenaga, dan biaya, sehingga menjadi indikator penting dalam menilai kinerja seseorang atau organisasi. Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa sumber daya dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai hasil terbaik dibandingkan dengan periode sebelumnya (Sunyoto, 2012).

Produktivitas juga diartikan sebagai keterkaitan antara hasil yang dicapai, baik berupa produk maupun layanan, dengan sumber-sumber yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut, seperti tenaga kerja, modal, lahan, waktu, dan teknologi. Dalam konteks ini, produktivitas mencerminkan sejauh mana suatu proses mampu menghasilkan *output* dengan memanfaatkan *input* secara efisien.

Secara umum, produktivitas merupakan rasio antara keluaran dan masukan, dengan fokus utama pada efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya. Semakin besar output yang dihasilkan dengan penggunaan sumber daya yang sama atau lebih rendah, maka semakin tinggi tingkat produktivitas yang dicapai. Oleh karena itu, produktivitas mencerminkan kemampuan individu atau organisasi dalam mengelola sumber daya secara optimal guna mencapai hasil yang diharapkan.

Lingkungan fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aktivitas kerja dalam suatu organisasi, baik secara positif maupun negatif. Lingkungan kerja yang kondusif—seperti ruang kerja yang nyaman, pencahayaan dan ventilasi yang memadai, serta kondisi yang bersih dan aman—dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti bising, sempit, atau tidak nyaman, dapat menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan

organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan fisik yang optimal memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan keberhasilan organisasi (Manullang, 2013).

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), atau manajemen kepegawaian, merupakan rangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pengakhiran hubungan kerja dengan karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan utama MSDM adalah mengelola potensi manusia secara optimal guna mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Dengan pengelolaan yang efektif, MSDM berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang efisien, memberikan motivasi kepada karyawan, serta menyeimbangkan kepentingan organisasi dengan kesejahteraan tenaga kerja (Flippo, 1994).

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dan memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. SDM menjadi faktor pembeda antara organisasi yang berhasil dan yang tidak berhasil mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif merupakan kunci utama dalam meningkatkan produktivitas kerja serta daya saing organisasi atau perusahaan (Anggerwati et al., 2023).

C. Kreativitas

Kreativitas merupakan manifestasi dari kemampuan berpikir dan potensi mental individu yang muncul akibat dorongan rasa ingin tahu serta keinginan untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan bernilai. Kreativitas mencerminkan kemampuan individu dalam mengombinasikan ide, pengalaman, dan pengetahuan untuk melahirkan gagasan orisinal, solusi inovatif, atau karya yang unik. Dengan adanya kreativitas, seseorang mampu menangkap peluang dari hal-hal sederhana, berpikir melampaui pola kebiasaan, serta menghasilkan sesuatu yang memberikan nilai tambah, baik bagi diri sendiri maupun lingkungan sekitarnya (Michael & Donald, 2005).

Komponen konseptual kreativitas mencakup faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi munculnya kreativitas individu. Terdapat tiga unsur utama yang membentuk kreativitas, yaitu kemampuan yang relevan dengan bidang (*domain-relevant skills*), yang mencakup pengetahuan dan keterampilan dalam suatu bidang tertentu; kemampuan berpikir kreatif (*creative thinking*), yaitu kemampuan berpikir fleksibel, orisinal, dan inovatif dalam memecahkan masalah; serta motivasi intrinsik, yaitu dorongan internal individu untuk berkreasi dan menghasilkan karya yang bernilai. Ketiga unsur tersebut saling berkaitan dan berperan penting dalam membentuk serta mengembangkan potensi kreativitas seseorang (Amabile, 1985).

3. RESEARCH METHOD

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan pada Rumah Batik Dewi Rengganis. Pendekatan kualitatif dipilih agar peneliti dapat memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai praktik pengelolaan sumber daya manusia serta pengalaman karyawan dalam proses kerja sehari-hari.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi terkait pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, strategi peningkatan kreativitas, serta upaya peningkatan produktivitas karyawan. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung aktivitas kerja, pola interaksi, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung proses produksi batik.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*), yang dilakukan dengan cara mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menginterpretasikan data hasil wawancara, observasi, dan dokumen pendukung yang relevan. Proses analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data secara deskriptif, serta penarikan kesimpulan secara sistematis guna menemukan pola dan tema yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, kreativitas, dan produktivitas karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Batik Dewi Rengganis. Subjek penelitian adalah karyawan tetap Rumah Batik Dewi Rengganis, yaitu (nama narasumber), serta beberapa karyawan lainnya yang terlibat langsung dalam proses produksi dan pengelolaan usaha. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam kepada karyawan untuk memperoleh pemahaman mengenai pengalaman mereka terkait peningkatan kreativitas dan produktivitas kerja.

4. RESULTS AND DISCUSSION

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Rumah Batik Dewi Rengganis, diperoleh informasi bahwa manajemen telah menerapkan program pelatihan yang dilaksanakan secara rutin pada setiap divisi kerja. Program pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Sebagai contoh, pada divisi pencantingan, karyawan mendapatkan pelatihan khusus mengenai teknik mencanting yang dibimbing oleh tenaga ahli agar hasil cantingan menjadi lebih halus dan rapi. Demikian

pula pada divisi pewarnaan, *water glass*, *ngeloret*, dan *ngeblok* kain, pelatihan teknis juga dilaksanakan secara berkala. Ke depan, pihak manajemen berencana untuk lebih mengintensifkan pelatihan pada aspek pewarnaan dan pencantingan guna meningkatkan kualitas serta variasi hasil produksi batik.

Pelatihan tersebut dipandang sebagai bentuk investasi strategis perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia, yang bertujuan meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar mampu berkontribusi secara optimal sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan bisnis. Pelatihan teknis, khususnya pada bidang kerajinan, memiliki peran penting dalam menjaga standar kualitas produk sekaligus memperkenalkan inovasi baru dalam proses produksi (Noe, 2017).

Selain melalui pelatihan teknis, manajemen juga berupaya mendorong kreativitas karyawan dengan menghadirkan berbagai referensi terkini, seperti desain dan motif batik yang sedang tren atau diminati pasar. Referensi tersebut kemudian dijadikan bahan diskusi bersama tim untuk dikembangkan menjadi desain baru yang memiliki ciri khas Rumah Batik Dewi Rengganis. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berinovasi dan menghasilkan produk yang sesuai dengan selera konsumen.

Karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan kreatifnya cenderung menunjukkan motivasi intrinsik yang lebih tinggi untuk berinovasi. Kepercayaan diri terhadap potensi kreatif mendorong karyawan untuk berani mengambil inisiatif, mencoba ide-ide baru, serta menemukan cara-cara yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini berimplikasi pada meningkatnya kemampuan organisasi dalam menghasilkan produk atau proses kerja yang lebih bernilai tambah (Sun et al., 2022).

Manajemen Rumah Batik Dewi Rengganis menilai bahwa peningkatan kreativitas karyawan memiliki keterkaitan yang erat dengan produktivitas perusahaan. Semakin terampil dan kreatif seorang karyawan, maka semakin cepat dan efisien proses produksi yang dapat dicapai. Selain itu, kemampuan karyawan dalam menciptakan ide dan motif baru membantu perusahaan untuk tetap kompetitif dan responsif terhadap perubahan selera pasar. Dengan demikian, peningkatan kreativitas memberikan dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja serta kualitas produk yang dihasilkan. Kreativitas memungkinkan lahirnya ide dan pola baru yang mendorong inovasi produk serta memperkuat daya saing perusahaan. Karyawan yang kreatif juga cenderung bekerja lebih efisien karena memiliki kemampuan adaptif dan mampu mengoptimalkan waktu kerja secara lebih efektif (Nurhaeda, 2024).

5. CONCLUSION

Rumah Batik Dewi Rengganis secara konsisten mengadakan pelatihan rutin untuk setiap divisi guna meningkatkan keterampilan teknis, seperti teknik mencanting dan pewarnaan. Pelatihan ini dipandang sebagai strategi investasi yang mendukung peningkatan kualitas dan variasi produk, sekaligus mendorong kreativitas karyawan melalui penyediaan referensi tren terkini sebagai bahan inovasi. Peningkatan kreativitas karyawan yang didorong oleh motivasi intrinsik memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas dan efisiensi produksi. Karyawan yang kreatif mampu menghasilkan ide dan motif baru yang dapat mempertahankan daya saing perusahaan di tengah dinamika pasar yang terus berubah. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan kreativitas menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja Rumah Batik Dewi Rengganis.

REFERENCES

- Amabile, M. T. (1985). Effects of motivational orientation on creative writers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(2), 393–399. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.2.393>
- Anggerwati, A. I., & Lukman, S. D. S. (2023). Pengaruh tekanan anggaran waktu, kompleksitas tugas, dan tekanan ketaatan terhadap kinerja auditor dalam pembuatan audit judgment pada kantor perwakilan BPKP. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(2), 348–362. <https://doi.org/10.62861/jimat%20amsir.v1i2.252>
- Fitriana, W. (2020). Analisis penyerapan tenaga kerja wanita pada industri kreatif di Sumatera Barat. *Journal Unitek*, 13(2). <https://doi.org/10.52072/unitek.v13i2.139>
- Flippo, E. B. (1994). *Manajemen personalia* (M. Mas'ud, Trans.; Vol. 1). Erlangga. (Karya asli diterbitkan 1984)
- Manullang. (2013). *Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Michael, M., & Donald, K. (2005). *Corporate entrepreneurship* (5th ed.). Thomson Learning.
- Noe, R. A. (2017). *Pelatihan dan pengembangan karyawan*. McGraw-Hill Education.
- Nurhaeda, Z., Maryadi, M., Salim, M., & Kitta, S. (2024). The relationship between employee motivation, creativity and performance. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 466–480. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.991>
- Ruth, S. N., Kurniasih, S., Ningsih, K. L., Syamsuriansyah, R. B., Satriawan, D. G., & Alnisa, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Manusia, data, dan analisis*. Widina.
- Sun, Y., Hong, J.-C., & Ye, J.-H. (2022). The effect of employees' perceived intrinsic motivation on knowledge sharing and creative self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12, 762994. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.762994>
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). CAPS.