

## Analysis of Human Resources performance through Innovation (Literature Study)

Disa Khairani<sup>1</sup>, Dina Sarah Syahreza<sup>2</sup>, T Rendy Julian<sup>3</sup>, Enjelina Lumbanraja<sup>4</sup>, Muhammad Fadillah Ilham Sinaga<sup>5</sup>, Nur Julaiha<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Medan, Indonesia

Email: [disakhairani423@gmail.com](mailto:disakhairani423@gmail.com); [dinassyahreza@gmail.com](mailto:dinassyahreza@gmail.com); [rendyjulian827@gmail.com](mailto:rendyjulian827@gmail.com);  
[lumbanrajaenjelina@gmail.com](mailto:lumbanrajaenjelina@gmail.com); [sinagafadil.7211210013@mhs.unimed.ac.id](mailto:sinagafadil.7211210013@mhs.unimed.ac.id)

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam Pembangunan perekonomian di Indoensia. Sumber daya manusia yang melimpah jika digunakan secara efektif dan efisien tentu sangat berguna dalam laju Pembangunan berkelanjutan. Inovasi merupakan suatu ide atau gagasan baru dengan tujuan memperbaiki suatu produk sesuai harapan dan keinginan konsumen. Hubungan antara sumber daya manusia dan inovasi sangatlah erat, dimana inovasi harus dilakukan untuk kepentingan organisasi dan juga menciptakan sumber daya manusia yang inovatif agar terciptanya budaya inovasi dalam sebuah organisasi. Pada penelitian ini menggunakan studi literatur dengan menggunakan penelitian-penelitian yang relevan. Pada penelitian lain, ditemukan bahwasannya terdapat kendala dalam mengembangkan sumber daya manusia yang inovatif. Hal ini disebabkan oleh belum ditemukannya strategi yang tepat, reward system yang belum tepat dan pelatihan yang kurang efektif. Untuk mengatasi masalah itu, sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam mengembangkan sumber daya manusia lainnya dengan inovasi dan menjamin kepuasan karyawan terhadap penghargaan yang diterimanya, baik berupa gaji, insentif dan hal lainnya.

**Keyword: Sumber daya manusia; Inovasi; Budaya Inovasi**

### ABSTRACT

*Human resources are an important factor in economic development in Indonesia. Abundant human resources if used effectively and efficiently are certainly very useful in the pace of sustainable development. Innovation is a new idea or concept with the aim of improving a product according to consumer expectations and desires. The relationship between human resources and innovation is very close, where innovation must be carried out for the benefit of the organization and also create innovative human resources in order to create a culture of innovation in an organization. This research uses a literature study using relevant research. In other research, it was found that there are obstacles in developing innovative human resources. This is caused by not yet finding the right strategy, an inappropriate reward system and ineffective training. To overcome this problem, human resources are needed who have the ability to develop other human resources with innovation and guarantee employee satisfaction with the awards they receive, in the form of salaries, incentives and other things.*

**Keyword: Human Resources; Innovation; Culture of Innovation**

#### Corresponding Author:

Muhammad Fadillah Ilham Sinaga,  
Universitas Negeri Medan,  
Jl. William Iskandar Ps. V, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan,  
Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20221, Indonesia  
Email: [sinagafadil.7211210013@mhs.unimed.ac.id](mailto:sinagafadil.7211210013@mhs.unimed.ac.id)



## 1. INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam pembangunan perekonomian di Indonesia. Sumber Daya Manusia yang melimpah, jika digunakan secara efektif dan efisien, tentu sangat berguna dalam laju pembangunan berkelanjutan, karena sumber daya manusia berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia bahwa

manajemen sumber daya manusia adalah perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi. Sapruni (2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah potensi manusia yang melekat pada keberadaan manusia, meliputi potensi fisik dan non fisik. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia (SDM), diperlukan tenaga yang mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang memadai serta memiliki pengabdian yang tinggi sesuai bidang tugasnya. Pemberdayaan SDM sebagai upaya untuk mengubah paradigma lama. Adapun tujuan dari pemberdayaan SDM disini adalah memberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, sekaligus menumbuhkan etos kerja, diharapkan dengan SDM yang berkualitas akan mampu memberikan pelayanan yang bermutu, sehingga akan memberikan dampak positif bagi pemakai produk dan jasa dalam bentuk kepuasan atas pelayanan yang diberikan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengelolaan sumber daya manusia berperan penting dalam suatu perusahaan, yaitu digunakan sebagai penunjang strategi bisnis untuk menciptakan keunggulan bersaing. Pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan dilakukan untuk menciptakan kemampuan atau kompetensi karyawan. Pemimpin SDM perlu memahami pentingnya inovasi saat ini dan bagaimana melakukan inovasi untuk organisasi dengan cara menarik dan mempertahankan SDM yang inovatif, terus meningkatkan keterampilan mereka dan menciptakan budaya inovasi. Hal ini akan menciptakan keunggulan dan keunikan sendiri bagi perusahaan. Dan inilah yang dimaksud dengan peran manajemen SDM sesungguhnya. Inovasi merupakan sesuatu ide atau gagasan baru dengan tujuan memperbaiki suatu produk sesuai harapan dan keinginan konsumen (Robbins, 2009). edangkan yang berperan penting dalam mewujudkan inovasi adalah sumber daya manusia. Pengelolaan praktek sumber daya sangat membantu mewujudkan kreatifitas atau inovasi produk atau jasa yang lebih baik. Tindakan atau aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh dan memelihara karyawan sesuai tujuan organisasi dapat meperngaruhi keberhasilan inovasi sesuai harapan organisasi (Sedarmayanti, 2009). Aktivitas manajemen sumber daya manusia sebagai manajemen strategic merupakan aplikasi dari fungsi-fungsi sumber daya manusia yang mengacu pada kondisi lingkungan eksternal yang berkembang dan berinteraksi dengan lingkungan organisasi. Sehingga fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia tadi akan meliputi beberapa hal, yaitu: Perencanaan sumber daya manusia (human resource planning), perekrutan, seleksi, penilaian kinerja (performance appraisal), pelatihan (training), pemberian kompensasi, pemberdayaan (empowerment), kepuasan kerja dan hubungan karyawan (Assauri, 2003). Permasalahan yang dihadapi dalam Membangun sumber Daya Manusia yang inofatif yaitu seperti kurangnya keterlibatan karyawan untuk memprioritaskan tugas dan tanggungjawabnya, pembelajaran dan pengembangan yang masih belum efektif, kurangnya kesejahteraan karyaaan yang diberikan perusahaan kepada yang lainnya. Permasalahan yang dihadapi dalam Membangun sumber Daya Manusia yang inofatif yaitu seperti kurangnya keterlibatan karyawan untuk memprioritaskan tugas dan tanggungjawabnya, pembelajaran dan pengembangan yang masih belum efektif, kurangnya kesejahteraan karyaaan yang diberikan perusahaan kepada yang lainnya. Dalam penelitian ini dimensi praktek praktek sumber daya manusia yang digunakan adalah, pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja.

## 2. LITERATURE REVIEW

### A. Sumber Daya Manusia

Menurut Sonny Sumarsono (2003) Sumber Daya Manusia (human resources) adalah kualitas usaha yang di lakukan oleh seseorang dalam melakukan berbagai kegiatan yang memiliki nilai ekonomis yakni mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan serta masyarakat. Oleh karena itu SDM sangat di perlukan untuk di kelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi suatu usaha semakin meningkat baik. Sumber daya manusia adalah desain system formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2011).

Menurut Hasibuan (2014), terdapat beberapa fungsi dari Sumber Daya Manusia meliputi: (1) Fungsi Administratif, meliputi: perekrutan karyawan, penempatan kerja, pemindahan kerja, pemberhentian kerja dan hubungan kerja. (2) Fungsi Ekonomi, meliputi: perencanaan dan penganggaran SDM, pengadaan dan pemeliharaan SDM, serta pengendalian dan pengawasan SDM. (3) Fungsi Sosial, meliputi: pembinaan karyawan, pengembangan karyawan dan organisasi, serta kesejahteraan karyawan.

### B. Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan Tingkat kemampuan tertentu. Kinerja juga berarti hasil dari tindakan individu yang relevan dengan tujuan organisasi, termasuk hasil actual dari pekerjaan dan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi (Sonnentag & Frese, 2002).

Kinerja mencakup semua aktivitas yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini berarti kinerja bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga tentang bagaimana pekerjaan dilakukan dalam konteks yang lebih luas (Sonnentag & Frese, 2002).

### **C. Inovasi Kerja**

Menurut Peter F. Drucker (2010:9), definisi inovasi adalah *as changing the value and satisfaction obtained from resources by the consumer* (seperti mengubah nilai dan kepuasan yang diperoleh dari sumber daya oleh konsumen) (Kotler & Keller, 2014). Inovasi menurut para ahli adalah suatu contoh dimana suatu kreativitas, daya cipta dan inisiatif kuat dapat menghasilkan sesuatu yang secara materi jauh lebih baik daripada penemuan-penemuan sebelumnya. Jadi, salah satu tujuan inovasi adalah menciptakan kemudahan baru untuk kehidupan manusia melalui penemuan atau perkembangan baru dari ide-ide inovatif yang berhasil diwujudkan dengan baik. Suatu inovasi juga erat kaitannya dengan inovasi produk. Inovasi produk merupakan gabungan dari berbagai macam proses yang saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain. Mengambil ide-ide kreatif dan mengubahnya menjadi produk atau metode kerja yang berguna (Kotler & Keller, 2014).

Inovasi adalah membuat sesuatu yang baru atau melakukan sentuhan yang berbeda terhadap suatu produk maupun jasa yang sudah ada sehingga mempunyai nilai lebih dari sebelumnya. Perubahan produk dan jasa tersebut tentunya berkaitan dengan biaya, waktu, tenaga, desain, perbaikan pada proses produksi yang berkaitan erat dengan kelangsungan hidup suatu produk atau jasa agar bisa tetap kompetitif di pasar dan dapat diterima oleh pasar. Individu atau masyarakat harus mampu meningkatkan produktivitasnya akan membentuk pola pikir positif dan karakter yang produktif dengan adanya penerapan teknologi baru bagi agar tidak tertinggal oleh pengguna (Sani, Subiyakto, & Rahman, 2018). Sedangkan untuk inovasi yang berkaitan dengan teknologi biasanya membutuhkan biaya investasi yang cukup tinggi, hal ini perlu diperhitungkan dengan matang berkaitan keuntungan dan kerugiannya. Akan tetapi, untuk mendukung kelangsungan hidup maka perusahaan harus melakukan investasi terhadap teknologi tersebut dikarenakan adanya tuntutan dari pelanggan dan pemberi kerja. Dimensi dari inovasi adalah produk jasa konsultan, maka dimensi ini mengacu pada pendapat Den Hertog (2000), dimana *innovation in services* yakni: (1) *New services concept* (konsep jasa/pelayanan baru). (2) *New Client interface* (bertemu/tatap muka pelanggan baru). (3) *New service delivery system* (sistem pemberian layanan baru); dan (4) *Technological options* (pilihan menggunakan teknologi).

### **D. Hubungan Antara Kinerja SDM dan Inovasi**

Kinerja SDM dan inovasi adalah dua elemen penting yang saling terkait erat dalam kesuksesan organisasi. Kinerja SDM yang tinggi merupakan landasan bagi terciptanya inovasi, dan di sisi lain, inovasi dapat mendorong peningkatan kinerja SDM. Ulrich & Brockbank (2005) menyatakan SDM memiliki peran penting dalam mendorong inovasi dengan: (1) Melakukan Pembangunan Budaya Yang Mendukung Inovasi, yang dimana SDM dapat membantu membangun budaya dengan menyediakan program pelatihan, pengembangan dan komunikasi yang efektif. (2) Meningkatkan Kapabilitas Karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan program Latihan dan pengembangan yang berfokus pada inovasi guna menghasilkan karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang luas.

Selain itu, inovasi juga berpengaruh terhadap kinerja SDM. Inovasi mendorong karyawan untuk mempelajari hal-hal baru dan mengembangkan keterampilan serta pengetahuannya. Dengan peningkatan tersebut, karyawan bisa menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efektif dan efisien untuk berkontribusi pada peningkatan kinerja SDM. Inovasi juga dapat membuat peluang karir yang lebih baik dengan banyaknya permintaan perusahaan untuk karyawan-karyawan yang memiliki skill dan mindset yang sesuai dengan budaya inovasi perusahaan.

## **3. RESEARCH METHOD**

Penggunaan metode pada jurnal penelitian ini adalah Studi literature review, yaitu suatu studi yang dilakukan untuk menganalisis dari literatur-literatur yang mana dipilih dari beberapa sumber untuk referensi sehingga menjadi kesimpulan dan menjadi ide baru. Jurnal yang digunakan dalam studi ini adalah jurnal-jurnal yang membahas mengenai topik dengan kata kunci yaitu: Analisis kinerja sumber daya manusia melalui inovasi. Penulisan sebanyak 12 tulisan artikel jurnal dan 2 Artikel ilmiah, yang terdiri dari setelah dilakukan seleksi sesuai penelusuran dengan menggunakan google scholar dengan desain penelitian kuantitatif dan kualitatif, pada periode Januari Agustus 2020-2023.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Sugiyono (2016:9), mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci.

Tabel 1. Analisis Jurnal Nasional dan Internasional 2019-2024

NO	Nama Jurnal/Penulis/tahun	Judul Penelitian	Tujuan Jurnal	METODA	Hasil Penelitian
1.	Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik (Adel Iswandi, 2021).	Analisis pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia)	Untuk dapat memaparkan secara singkat analisis dalam hal usaha apa saja manejerial perbuat agar dapat meningkatkan kinerja serta motivasi dengan reward system untuk mencapai kesuksesan organisasi	Menggunakan metode kualitatif dengan studi literature atau Library Research.	Pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan atau organisasi akan berjalan dengan baik apa bila mempunyai tujuan yang jelas dalam mengelola sumber daya manusia seperti mengelola sumber daya manusia dengan Reward System yang membuat sumber daya manusia memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya agar dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan/organisasi dan Reward System ini memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2.	Jurnal Untag (Addi Martono, 2023).	Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Inovasi Kerja (Studi Kasus Pada RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan)	Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari berbagi pengetahuan dan kapabilitas teknologi infomasi terhadap kinerja sumber daya manusia yang memakai variabel dari inovasi kerja sebagai interveningnya.	Menggunakan metode analisis jalur yang sebelumnya telah dilakukan uji validitas, uji reabilitias, dan uji normalitas serta uji asumsi klasik	Setelah melakukan uji diketahui bahwa kapabilitas teknologi berpengaruh positif terhadap inovasi kerja yang dimana dengan menunaikan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerjanya maka jika ditambah dengan kapabilitas yang mempuni maa akan meningkatkan kinerja SDM, kapabilitas teknologi memiliki pengaruh positif dan juga signifikan terhadap inovasi kerja. berbagi pengetahuan juga memiliki pengaruh secara simultan dengan adanya inovasi kerja terhadap kinerja SDM yang dimana jika berbagi pengetahuan dijalankan dengan tepat dapat mendorong serta meningkatkan inovasi kerja sehingga dapat meningkatkan SDM dan dibantu dengan kapabilitas teknologi yang mempuni, kapabiitas teknologi informasi tidak berpengaruh negative terhadap kinerja SDM yang dimana kapabilitas informasi yang terbaru tidak menjanjikan untuk dapat mendorong pegawai

NO	Nama Jurnal/Penulis/tahun	Judul Penelitian	Tujuan Jurnal	METODA	Hasil Penelitian
					dalam meningkatkan kinerja nya dan bukan faktor yang utama dalam meningkatkan kinerja SDM, dan inovasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SDM yang dimana karyawan butuh dalam penerapan ide dan kemampuan penginovasian kerja sehingga karwan dapat menunaikan pekerjaannya dan meningkatkan SDM.
3.	Jurnal EMBA ( Marcella Stevani Rugian, Bernhard Tewel, Rita N. Tarore, 2019	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern Di Manado	Untuk mengetahui dan menganalisa engaruhi kompetensi SDM dan Inovasi secara simultan dan perseial terhadap keunggulan bersaing rumah kopi moden di Manado	Menggnakan metode kuantitatif dengan hasil uji validitas dan reabilitas serta analisis regresi berganda	Kompetensi SDM berpengaruh terhadap keunggulan bersaing rumah kopi di Manado hal ini terjadi karena keunggulan bersaing yang ditentukan dari peranan departemen SDM dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat dan juga dapat melakukan evaluasi SDM yang berkualitas dan pemberian gaji yang sesuai dengan pelatihan dn manajemen karir karyawan, dan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing rumah kopi modern di Manado hal ini terjadi karena perusahaan kopi di Manado terus menginobasi produk kopi dengan bermacam rasa, memperbaiki sistem pelayanan dan menuntut pegawai nya agar dapat cepat menghadapi adaptasi mengenai perubahan-perubahan sistem baru yang membuat perusahaan kopi di Manado dapat bersaing.
5.	Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi (Anang Helmi, Angga Yudha Pratama, Meisya Azizah, Pamela dharmasetya, Hendra Riofita, 2023)	Tinjauan Strategi Terkini Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Inovasi Dan Tantangan Diera Digital	Untuk menganalisis bagaimana organisasi dapat beradaptasi dengan strategi Sumber Daya Manusia dalam berhadapa dengan perubahan lanskap yang sudah digital dan dinamis	Menggunakan studi literatur	Menjadi sautu hal yang penting mengenai keterampilan digital dalam profil karyawan yang bisa menjadi jelas, dan pelatihan menjadi peranan penting untuk berfokus pada mengimplementasikan keterampilan sesuai dengan perkembangan zaman yang terus maju. manajemen sumber daya manusia haruslah dapat mengambil keputusan yang

NO	Nama Jurnal/Penulis/tahun	Judul Penelitian	Tujuan Jurnal	METODA	Hasil Penelitian
					<p>lebih terinformasi dan objektif dapat dibuat berkat penggunaan teknologi dan analisis data. maka dari tharus menggunakan strategi yang tepat menjadi penting dalam manajemen kompetensi SDM di era digital. Ini juga berlaku untuk manajemen karyawan umum milineal. Yang dimana perbedaan dalam karakteristik kerja generasi ini membutuhkan suatu perubahan strategis untuk memaksimalkan kemampuan dan bakat mereka.</p> <p>Dalam era digital, ada pergeseran penting dari kompetensi SDM tradisional ke digital. Manajer sumber daya manusia harus menyadari perubahan ini dan mengidentifikasi karyawan yang mempunyai keterampilan digital yang relevan. Akan tetapi, tetap masih ada saja masalah dengan mengadopsi teknologi model yang terbaru dan mengintegrasikannya ke dalam parktis SDM. Dengan menggabungkan taktik</p>
6	Jurnal Ekonomi (Herlinda Rachman, 2019)	Analisis Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Kinerja Inovasi Kantor Pos Pusat Yogyakarta	Untuk mengerahui cara untuk dapat meningkatkan kinerja, kepuasan, dan praktik kerja pegawai kantor POS Pusat Yogyakarta.	Menggunakan analisis kuantitatif dengan Analisis Structural Equation Modelling (SEM) yang dimana variabel nya adalah pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja inovasi	Pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja inovasi hal ini bisa terjadi karena seakin sering diadakannya sebuah pelatihan justru akan membuat turunnya kinerja karyawan dikarenakan karyawan akan jenuh jika mendapatkan pelatihan terus-menerus yang membuat karyawan letih yang berakibat kinerja inovasi turun, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja inovasi hal ini terjadi karena kompensasi yang diberikan tidak menuai peningkatan kinerja inovasi, kepuasan berpengaruh positif dan signifikan

NO	Nama Jurnal/Penulis/tahun	Judul Penelitian	Tujuan Jurnal	METODA	Hasil Penelitian
					terhadap kinerja inovasi hal ini bisa terjadi karena kepuasan terhadap upah dan gaji yang diberikan oleh PT. Kantor Pos Besar Yogyakarta dan juga sudah merasa puas dengan insentif yang diberikan perusahaan yang memberikan manfaat dimasa depan yang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini terjadi karena gaji dan upah serta insentif, tunjangan dan fasilitas yang diberikan PT. Kantor Pos Besar Yogyakarta sudah berjalan dengan baik sehingga membuat karyawan merasa puas.
7.	Jurnal Bisnis Net (Yusrita, Nur August Fahmi, 2023)	Pengaruh Sumber Daya Manusia Pelaku Usaha Dan Inovasi Produk Terhadap Komitmen Berusaha (Studi Kasus Umkm Iwapi Kota Medan)	Untuk mengetahui berapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh pelaku usaha kepada sumber daya manusia dan inovasi produk terhadap komitmen bisnis.	Menggunakan analisis data kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda	Varibel SDM pelaku usaha memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen berusaha di IWAPI kota medan karena nilai koefisien korelasi thitung > ttabel, $7,893 > 1,666$ pada signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini terjadi karena pelaku usaha yang dapat menyesuaikan diri dan dapat memahami kondisi penjuala produk dan asa dengan perubahan pasar yang besar dan kemampuan pelaku usaha dalam merintis usaha nya. dan variabel inobasi memiliki pengaruh yang positif terhadap komimen berusaha hal ini dikarenakan inovasi dibutuhkan dalam mempertahankan keberlanjutan persaingan berusaha dengan komitmen yang telah ditanam dalam berusaha,
7.	Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Fahmi Rizal, Zahara Tussoleha Rony, 2024).	Strategi Inovatif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Digital	Untuk mengetahui startegi yang inovatif yang bisa diimplementasikan di dalam bidang sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja organisasi,	Menggunakan desain penelitian yang deskriptif dan eksplanatori	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluasi pada kinerja dapat mengembangkan keterampilan organisasi dan dapat membuat karyawan berprestasi.</li> <li>2. dapat menerapkan teknologi yang</li> </ol>

NO	Nama Jurnal/Penulis/tahun	Judul Penelitian	Tujuan Jurnal	METODA	Hasil Penelitian
					<p>terbaru seperti kecerdasan buatan, penggunaan platform digital adalah strategi yang inovatif dalam mengelola SDM.</p> <p>3. Pengembangan keterampilan karyawan adalah langkah penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.</p>
8.	Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran (Rizkiyah Hasanah, Izzatul Munawwaroh, Febriyanti Ghayatul Qushwa, Abu Hasan Agus, 2024)	Pengembangan Career Adaptability Melalui Inovasi Sumber Daya Manusia	Untuk dapat mendiskripsikan mengenai kemampuan beradaptasi karir melalui inovasi sumber daya manusia	Menggunakan studi kasus kualitatif dengan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, dokumentasi, dan observasi.	Career Capability memiliki fokus pada masalah karir, kendali karir, minat karir, dan keyakinan karir. Ini dapat memengaruhi berbagai aspek kesiapan karir, termasuk pemantauan keterampilan dan prestasi, dan pusat sumber daya karir dengan didukung sumber daya manusia yang efektif.
9.	Jurnal RITEK (C Tri Widiastuti, Rahmatya Widyaswati, Rita Meiriyanti, 2019)	Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Kreatif Dan Inovatif Pada Ukm Batik Semarang (Studi Di Kampung Batik Semarang)	Untuk menganalisis strategi agar dapat meningkatkan sumber daya manusia agar terciptanya SDM yang unggul, kompeten, dan berkualitas tinggi.	Menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara, studi literature, dan observasi.	<p>Terdapat strategi dalam peningkatan sumber daya manusia yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. strategi pemberian motivasi dengan cara pelaku usaha memberi suatu penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dengan agar terciptanya motivasi karyawan yang tinggi</li> <li>2. Peningkatan kompetensi dengan cara pelatia terhadap pelaku usaha yang dapat mendapatkan potensi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya agar terciptanya karyawan yang professional.</li> <li>3. strategi sertifikasi keahlian dengan cara membuat suatu komptisi keahlian di bidang batik.</li> </ol>

NO	Nama Jurnal/Penulis/tahun	Judul Penelitian	Tujuan Jurnal	METODA	Hasil Penelitian
10.	Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis (Agnes Nabila Helene Muntu, Irvan Trang, Christoffel Mintardjo, 2023)	Pengaruh Kapabilitas Teknologi Informasi, Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Yang Di Mediasi Oleh Inovasi Kerja Pada Pegawai Di Kecamatan Mandolang	Untuk mengetahui pengaruh dari KTI dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja sdm dengan cara iovasi kerja pada pegawai di kecamatan Mandolang.	Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan yang deskriptif.	Kapabilitas Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia dan Inovasi Kerja hal ini terjadi karena semakin besar tinggi kapabilitas teknolgoi maka semakin besar juga kinerja SDM dan inovasi yang dilakukan, Kapabilitas Teknologi Informasi melalui kinerja Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh terhadap inovasi kerja hal ini dikarenakan kemampuan teknologi informasi dapat memotivasi dan mendorong inovasi dalam menyelesaikan tugas serta meningkatkan kinerja sumber daya manusia, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi.
11.	Jurnal Ilmiah Manajemen, dan Ekonomi dan Akuntansi (Ading Sunarto, 2020)	Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4. 0	Untuk mengetahui daya saing serta keberhasilan dalam pengemabangan sumber daya manusia melalui inovasi di era rovolusi industri 4. 0	Menggunakan studi literature atau tinjauan pustaka	Proses inovasi merupakan penyedia dan pemberi nilai ke pelanggan untuk menjadi lebih baik. Manajemen sumber daya manusia untuk inovasi merangkup semua aspek terus-menerus mencari karyawan yang dibutuhkan, yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan yang cocok untuk posisi yang teapat maka dari itu Ini adalah tugas yang sulit yang memerlukan perencanaan, pendidikan, dan pelatihan yang teliti. apabila perusahaan memiliki keahlian kreatif dan kararakteristik yang inovatif sebagai kriteria perekrutan dan seleksi, maka seorang karyawan akan memiliki ide yang lebih kreaftif dan kmitmen yang untuk berperilaku yang inovatif.
12.	Jurnal Industri dan Logistik (Iwan Ardiansyah Taufiq Rahmat, 2023)	Approach to Quality of Work-Life and Affective Commitment in Sustainable HRM Practices	Untuk dapat mengukur dan menjelaskan praktik penerapan Sustainable HRM untuk meningkatkan	Menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Pendekatan quality of work life karyawan memiliki pengaruh yang postif terhadap Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dan upaya yang dilakukan.

NO	Nama Jurnal/Penulis/tahun	Judul Penelitian	Tujuan Jurnal	METODA	Hasil Penelitian
		for the improvement of Organizational Citizenship Behavior	Organizational Citizenship Behavior		akan tetaoi ditemukan beberapa permasalahan yaitu hubungan antar pegawai yang perlu terjalin lebih baik. Komitmen afektif dimiliki juga mencapai tingkat yang tinggi di mana karyawan merasa bangga dan senang bekerja untuk perusahaan, tetapi ada beberapa kekurangan, seperti bahwa beberapa karyawan tidak ingin menghabiskan sisa karir mereka di perusahaan. Di sisi lain pengaruh langsung komitmen afektif OCB lebih kecil dibandingkan dengan komitmen yang afektif pengaruh tidak ngsug komitmen afektif dengan kualitas kehidupan kerja peningkatan OCB dengan komitmen afektif harus dengan usaha yang bersama agar dapat meningkat. Besarnya pengaruh total variabel kualitas hidup dan komitmen afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi. Penelitian ini dapat membuktikan bahwa QWL dan komitmen afektif berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan.

#### 4. RESULTS AND DISCUSSION

Berdasarkan penelusuran jurnal yang peneliti lakukan dari jurnal sinta dan scholar dengan kata kunci analisis kinerja sumber daya manusia melalui inovasi. Dapat dilihat dan dibaca secara seksama terdapat beberapa artikel mengenai analisis kinerja sumber daya manusia permasalahan yang diteliti tidak jauh berbeda dan peneliti juga membaca artikel dalam negeri yang sangat dasar ditemukannya kendala dalam mengembangkan sumber daya manusia yang inovatif yaitu mulai dari belum ditemukannya strategi-startegi yang tepat dalam membangun sumber daya manusia yang inovatif, reward system yang diberikan masih belum tepat, pelatihan-pelatihan kompetensi yang menunjang sumber daya manusia untuk menjadi inovatif yang belum berjalan dengan efektif, dan masalah lainnya, sehingga proses kinerja sumber daya manusia untuk berinovasi dibutuhkan. Untuk memastikan daya saing dan keberhasilan, organisasi perlu menerima sumber daya manusia yang inovatif sebagai elemen kunci dalam suksesnya membangun sumber daya manusia yang efektif.

Pada artikel internasional dan nasional dapat ditemukan beberapa tantangan-tantangan dalam membangun sumber daya manusia yang inovatif yaitu seperti kurangnya keterlibatan karyawan untuk memprioritaskan tugas dan tanggung jawabnya, pembelajaran dan pengembangan yang masih belum efektif, kurangnya kesejahteraan karyawan yang di berikan perusahaan kepadanya dan lainnya. Perlu dicermati menurut (Holton, 2002) pengembangan SDM adalah proses mengembangkan dan mengeluarkan kemampuan

profesional untuk tujuan peningkatan kinerja melalui pengembangan organisasi dan pelatihan serta pengembangan personel. Akan tetapi dalam pengembangan sumber daya manusia kearah yang inovatif memiliki kendala yang sering muncul seperti pada penelitian (Herlinda Rachman, 2020) yaitu Permasalahan miss komunikasi antara karyawan dengan atasan jika tidak bisa ditangani dengan baik juga dapat mengakibatkan ketidakpuasan karyawan. Ketidakpuasan karyawan akan berdampak pada menurunnya kinerja baik melalui inovasi maupun secara keseluruhan pada diri karyawan.

Penelitian yang lain juga memberikan pernyataan bahwa tindakan atau aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh dan memelihara karyawan sesuai tujuan organisasi dapat memperngaruhi keberhasilan inovasi sesuai harapan perusahaan atau organisasi (Sedarmayanti, 2009). Pemahaman lebih lanjut dikemukakan oleh pakar pengembangan sumber daya manusia oleh Gunartha, M. (2013) yang mengatakan bahwa permasalahan SDM dalam suatu perusahaan atau organisasi meliputi proses rekrutmen, penetapan aturan SDM, retensi karyawan (work engagement), dan keterampilan pembangunan disertakan, menangani reward dan punishment serta tuntutan karyawan yang berujung pada buruknya kinerja SDM. Masih terdapat berbagai kendala, dan pengembangan sumber daya manusia melalui inovasi masih jauh dari optimal. Situasi ini semakin diperparah dengan kemampuan teknologi informasi dan kompensasi yang tidak mampu dioptimalkan oleh perusahaan bagi karyawannya untuk mendukung pengembangan talenta melalui proses inovasi (Judge & Aditya, 2014). Keterampilan dan penghargaan TI sangat dibutuhkan dalam pengembangan bakat untuk meningkatkan keterampilan profesional karyawan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan memungkinkan cara kerja yang inovatif. Di sisi lain (Wibowo, 2012) meyakini bahwa kepuasan terhadap gaji dan upah, insentif dan tunjangan, serta fasilitas yang diberikan perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya. Pasalnya, fasilitas yang diberikan perusahaan meningkatkan kinerja inovatif para karyawannya

## 5. CONCLUSION

Berdasarkan studi literatur diatas, dapat disimpulkan bahwa strategi yang tepat untuk mengembangkan bakat inovatif belum ditemukan. Sistem reward yang ditawarkan belum aktif. Pendidikan keterampilan yang mendukung inovasi tidak berjalan dengan baik. Organisasi harus merangkul talenta inovatif sebagai komponen kunci dalam mengembangkan tenaga kerja yang efektif. Karyawan tidak terlibat dalam menentukan prioritas tugas dan tanggung jawab. Kesehatan karyawan harus diperhatikan. Tindakan dan aktivitas untuk menarik dan mempertahankan karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi dapat memengaruhi keberhasilan inovasi. Proses rekrutmen, penetapan aturan SDM, retensi karyawan (work engagement), dan pengembangan keterampilan merupakan permasalahan yang mempengaruhi kinerja SDM. Keterbatasan ini membuat pengembangan talenta melalui inovasi masih jauh dari optimal. Pengetahuan dan pemahaman tentang teknologi informasi (TI) diperlukan untuk meningkatkan keterampilan profesional karyawan dan memungkinkan cara kerja yang inovatif. Kepuasan terhadap gaji, upah, insentif, dan fasilitas perusahaan dapat mendorong karyawan untuk berbuat lebih baik dan berinovasi serta membantu meningkatkan kinerja sumber daya yang dimiliki.

Adapun saran-saran yang peneliti berikan untuk mendukung penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Perlunya menetapkan strategi-strategi yang tepat dan cocok dalam upaya pengembangan sumber daya manusia melalui inovasi.
- 2) Sebaiknya dapat menyediakan kapabilitas teknologi informasi yang mumpuni agar karyawan dapat dengan mudah meningkatkan keterampilannya dan membuat karyawan lebih inovatif.
- 3) Perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja sehingga nantinya karyawan dapat memunculkan inovasi-inovasi dalam bekerja.
- 4) Atasan dan bawahan harus kompak dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui inovasi agar tidak terjadinya masalah mis komunikasi antara atasan dan bawahan yang bisa mengganggu kinerja karyawan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui inovasi.
- 5) Hendaklah perusahaan secara berkesinambungan memberi pelatihan-pelatihan yang menunjang inovasi karyawan terutama pelatihan di bidang teknologi informasi karena pelatihan tersebut sangat penting karena telah memasuki revolusi industri 4.0.

## REFERENCES

- Adel Iswandi. (2021). Analisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan kinerja dan motivasi melalui *reward system* (Artikel studi manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, 1(3).
- Ading Sunarto. (2020). Pengembangan sumber daya manusia dengan berbasis inovasi untuk menghadapi revolusi industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(2).
- Agnes Nabila Helene Muntu, Irvan Trang, & Christoffel Mintardjo. (2023). Pengaruh kapabilitas teknologi informasi, berbagi pengetahuan terhadap kinerja sumber daya manusia yang di mediasi oleh inovasi kerja pada pegawai di Kecamatan Mandolang. *Jurnal EMBA*, 11(4).

- Anang Helmi, & Angga Yudha Pratama. (2023). Tinjauan strategi terkini dalam manajemen sumber daya manusia: Inovasi dan tantangan di era digital. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(5).
- C Tri Widiastuti, Rahmatya Widyaswati, & Rita Meiriyanti. (2019). Strategi peningkatan sumber daya manusia kreatif dan inovatif pada UKM batik Semarang (Studi di Kampung Batik Semarang). *JURNAL RIPTEK*, 13(2).
- Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. (2018, August 17). SDM yang kreatif, inovatif, dan produktif. *Kemenkeu.go.id*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jateng/baca-artikel/12739/SDM-yang-Kreatif-Inovatif-dan-Produktif.html>
- Fahmi Rizal & Zahara Tussoleha Rony. (2024). Strategi inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia: Meningkatkan kinerja organisasi di era digital. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(3).
- Herlinda Rachman. (2019). Analisis praktek-praktek manajemen sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan dan kinerja inovasi Kantor Pos Pusat Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(24).
- Iwan Ardiansyah & Taufiq Rahmat. (2022). Approach to quality of work-life and affective commitment in sustainable HRM practices for the improvement of organizational citizenship behavior. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 7(1), 125-137.
- Marcella Stevani Rugian, Bernhard Tewal, & Rita N. Taroreh. (2019). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan inovasi terhadap keunggulan bersaing rumah kopi modern di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4).
- Martono, A. (2023). Analisis kinerja sumber daya manusia melalui inovasi kerja (Studi kasus pada RSUD Kajeen Kabupaten Pekalongan). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(1).
- Rizkiyah Hasanah, Izzatul Munawwaroh, Febriyanti Ghayatul Qushwa, & Abu Hasan Agus. (2024). Pengembangan *career adaptability* melalui inovasi sumber daya manusia. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1).
- Wilson, M. (2023, August 17). Human resources innovation: Trends and best practices for the future. *Bucketlist Rewards*. <https://bucketlistrewards.com/blog/human-resources-innovation/>
- Yusrita & Nur Agus Fahmi. (2023). Pengaruh sumber daya manusia pelaku usaha dan inovasi produk terhadap komitmen berusaha (Studi kasus UMKM Iwapi Kota Medan). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1).
- Zhahara Yusra1, R. Z. (2021). Pengelolaan LKP pada masa pandemik Covid-19. *Journal Lifelog Learning*, 1-8.