J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.2, Februari 2025

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatakan Kinerja Organisasi

Sanida Nisa Farasi[1] , Ratih Putri Puspitasari[2] , Muhammad Alkirom Wildan[3]
[1,2,3]Universitas Trunojoyo Madura
E-mail: farasinisa3@gmail.com[1], ratihmg1324@gmail.com[2], wildan.alkirom69@gmail.com[3]

Article History:
Received: 03 Desember 2024
Revised: 10 Januari 2025
Accepted: 14 Januari 2025

Keywords: *Strategi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Organisasi*

Abstract: *Artikel ini membahas strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, SDM memainkan peran krusial dalam pencapaian keunggulan kompetitif dan keberhasilan jangka panjang. Artikel ini menyajikan analisis mendalam mengenai pendekatan-pendekatan strategis yang dapat diadopsi oleh perusahaan untuk mengoptimalkan potensi karyawan mereka. Strategi yang dibahas meliputi pengembangan budaya organisasi yang kuat, implementasi sistem manajemen kinerja yang terukur, serta penerapan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Selain itu, artikel ini juga mengeksplorasi pentingnya rekrutmen yang selektif dan retensi karyawan melalui insentif dan program kesejahteraan yang relevan. Penekanan diberikan pada bagaimana strategi-strategi ini dapat diselaraskan dengan tujuan bisnis perusahaan untuk menghasilkan sinergi yang mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Melalui studi kasus dan data empiris, artikel ini memberikan wawasan tentang bagaimana penerapan strategi manajemen SDM yang tepat dapat meningkatkan produktivitas, keterlibatan karyawan, dan pada akhirnya, kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan utama menunjukkan bahwa integrasi antara kebijakan SDM yang strategis dengan tujuan bisnis yang jelas merupakan kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berorientasi hasil. Artikel ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi praktisi SDM dan manajer organisasi dalam merancang dan melaksanakan strategi yang dapat mendukung pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan mereka.*

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Peran SDM bukan hanya sebagai fungsi pendukung, tetapi sebagai elemen strategis yang dapat menentukan daya saing dan keunggulan organisasi. Perubahan cepat dalam teknologi, globalisasi, dan tuntutan pasar yang terus berkembang mengharuskan organisasi untuk mengadaptasi strategi

manajemen SDM mereka secara terus-menerus. Mengelola karyawan dengan cara yang efektif dan strategis menjadi semakin penting, terutama dalam meningkatkan produktivitas, motivasi, dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, pemahaman tentang bagaimana strategi SDM dapat diimplementasikan secara efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi menjadi suatu keharusan.

Strategi manajemen SDM yang tepat melibatkan berbagai elemen, termasuk perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian dan manajemen kinerja. Meskipun banyak organisasi telah menerapkan berbagai strategi SDM, hasilnya seringkali bervariasi tergantung pada konteks dan penerapan spesifik. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi dan memahami strategi-strategi ini secara mendalam untuk menentukan praktik terbaik yang dapat diadopsi. Artikel ini bertujuan untuk membahas berbagai strategi manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dengan mengkaji berbagai studi, teori, dan praktik terbaik yang ada, artikel ini berupaya memberikan wawasan tentang bagaimana strategi SDM dapat diintegrasikan dengan tujuan organisasi untuk menciptakan sinergi yang mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Selain itu, artikel ini juga akan membahas tantangan-tantangan yang mungkin dihadapi dalam penerapan strategi ini dan bagaimana mengatasinya. Melalui pendekatan ini, diharapkan artikel ini dapat memberikan panduan yang bermanfaat bagi praktisi dan manajer SDM dalam merancang dan menerapkan strategi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi mereka.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini objek data yang dicari oleh peneliti adalah dengan mencari literaturliteratur yang sesuai dengan permasalahan yang diangkat. Peneliti mencari data dalam menjawab permasalahan yang diangkat dengan membaca berbagai referensi yang sesuai. Penelitian kepustakaan merupakan penelitian ini merupakan jenis penelitian pustaka (library research), yang melibatkan serangkaian kegiatan untuk mengumpulkan dan memproses informasi dari berbagai sumber pustaka seperti buku, jurnal ilmiah, majalah, koran, dan dokumen lainnya. Metode penelitian ini tidak melibatkan observasi atau wawancara dalam perolehan data. Jurnal Ilmiah menelaah terhadap data-data pustaka yang dapat memberikan solusi atau jawaban terkait dengan masalah yang diteliti. Melalui penelitian pustaka dapat memberi hasil dari apa yang dicari melalui sumber-sumber data yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Pengembangan Budaya Organisasi

Denison (1990), Schein (2010), dan Cameron & Quinn (2011) menekankan bahwa budaya yang positif mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pengembangan budaya organisasi adalah elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang dipegang oleh anggota organisasi. Ketika budaya yang positif diterapkan, keterlibatan karyawan dapat meningkat secara signifikan, mendorong mereka untuk lebih berkontribusi dan merasa terhubung dengan tujuan perusahaan. Selain itu, organisasi yang memiliki budaya adaptif lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan, karena budaya tersebut mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Identitas dan reputasi perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh budaya yang dijalankan; organisasi dengan budaya yang kuat mampu menarik talenta terbaik dan membangun loyalitas pelanggan yang tinggi. Selain itu, budaya yang baik mendorong kerja tim yang efektif, di mana kolaborasi dan komunikasi terbuka menjadi norma sehari-hari. Semua faktor ini berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi, menjadikan budaya sebagai fondasi yang sangat penting untuk mencapai

tujuan jangka panjang. Dengan demikian, pengembangan budaya organisasi harus menjadi prioritas bagi setiap pemimpin yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang sukses dan berkelanjutan.Literatur menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Budaya yang mendukung keterlibatan karyawan, transparansi, dan komunikasi yang efektif berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan.

Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif

Rekrutmen dan seleksi yang efektif sangat penting untuk memastikan organisasi mendapatkan kandidat yang tepat. Pertama, perencanaan kebutuhan sumber daya manusia harus dilakukan dengan menganalisis posisi yang harus diisi serta keterampilan dan kualifikasi yang dibutuhkan. Selanjutnya, membangun citra positif perusahaan melalui employer branding dapat menarik kandidat berkualitas, di mana media sosial dan situs web perusahaan berperan dalam menunjukkan budaya dan nilai-nilai yang diusung. Sourcing kandidat juga perlu dilakukan secara beragam, memanfaatkan platform pekerjaan, jaringan profesional, dan universitas, serta menggunakan teknologi seperti Applicant Tracking System (ATS) untuk mengelola aplikasi.

Penting untuk menyusun deskripsi pekerjaan yang jelas dan menarik, mencakup tanggung jawab dan kualifikasi yang diharapkan. Proses seleksi harus terstruktur, dengan metode wawancara yang standar untuk mengurangi bias, serta penggunaan penilaian keterampilan melalui tes atau simulasi kerja. Teknologi juga bisa dimanfaatkan untuk mempercepat proses rekrutmen, termasuk penggunaan AI untuk menyaring resume. Selain itu, pengalaman kandidat selama proses rekrutmen harus diprioritaskan dengan memberikan komunikasi yang jelas dan umpan balik yang konstruktif.

Fokus pada diversitas dan inklusi dalam rekrutmen juga sangat penting untuk menciptakan tim yang inovatif dan beragam. Setelah proses seleksi, evaluasi dilakukan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, dengan mengumpulkan umpan balik dari kandidat dan tim rekrutmen. Akhirnya, program onboarding yang efektif harus disiapkan untuk membantu kandidat baru beradaptasi dengan lingkungan kerja, sehingga seluruh proses rekrutmen dan seleksi berjalan dengan sukses.

Strategi Rekrutrutmen Efektif

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan tahap awal yang sangat penting dan krusial dalam membangun kekuatan kerja yang bekualitas. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia atau SDM, rekrutmen dan seleksi yang efektif bukan hanya sekedar proses penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi juga merupakan fondasi bagi kemajuan serta pertumbuhan organisasi atau perusahaan. Proses ini membantu organisasi menemukan individu yang tidak hanya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini, tetapi juga memiliki potensi untuk berkembang dan berkontribusi secara signifikan dalam jangka panjang. Pentingnya proses rekrutmen yang cermat adalah untuk membantu organisasi agar dapat mengidentifikasi bakat-bakat terbaik yang akan diterima sebagai aset berharga. Sehingga, memahami keterampilan, pengetahuan, dan kepribadian calon karyawan adalah sebuah kebutuhan yang harus dimengerti oleh perusahaan. Langkah awal yang efektif dalam rekrutmen ini memastikan bahwa sumber daya manusia yang terpilih memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

Dalam melaksanakan rekrutmen karyawan, perusahaan harus benar-benar bisa dalam memilih dan menetapkan kebijakan yang diterapkan untuk melanjutkan proses rekrutmen tersebut. Ada beberapa jenis rekrutmen yang bisa diterapkan dalam proses rekrutmen karyawan yang efektif yaitu:

1. Rekrutmen internal Rekrutmen internal ini emmanfaatkan potensi yang sudah ada di dalam

organisasi. Dengan cara promosi internal dan transfer lateral, perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan yang sudah ada untuk bisa lebih berkembang dalam struktur organisasi tanpa harus merekrut dari luar. Hal itu tentunya akan meningkatkan produktifitas karyawan serta kompetensi antar mereka.

2. Rekrutmen eksternal Rekrutmen eksternal tentunya menjadi kebalikan daripada rekrutmen internal. Rekrutmen ini mencari bakat di luar organisasi dengan memanfaatkan portal pekerjaan, situs web rekrutmen, pameran karir, agen penempatan kerja, dan kerja sama dengan lembaga pendidikan. Proses ini memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan akses terhadap bakat-bakat baru dan beragam.
3. Rekrutmen media sosial Rekrutmen media sosial ini memanfaatkan platform media sosial yang pada zaman ini sudah menjadi makanan sehari-hari bagi para masyarakat atau sumber daya manusia diluar perusahaan. Menggunakan platform seperti LinkedIn, Facebook, Twitter, dan Instagram untuk mencapai audiens yang lebih luas. Media sosial memberikan cara yang efektif untuk berinteraksi langsung dengan calon karyawan, mempromosikan budaya perusahaan, dan menjangkau individu-individu yang mungkin tidak terjangkau melalui metode konvensional.

Pelatihan dan Pengembangan yang Berkelanjutan

Pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan merupakan elemen krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan organisasi tetap kompetitif di pasar yang terus berubah. Proses ini melibatkan penyediaan kesempatan belajar yang terus-menerus bagi karyawan, baik melalui pelatihan formal, seminar, workshop, maupun program mentoring. Dengan memfokuskan pada pengembangan keterampilan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan bisnis, organisasi dapat membantu karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan pasar. Selain itu, pelatihan yang berkelanjutan juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, karena karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karier mereka. Investasi dalam pengembangan karyawan tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan inovasi dalam organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, strategi pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan harus menjadi bagian integral dari kebijakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.

Terdapat banyak sekali teori yang menjelaskan mengenai bagaimana suatu organisasi dapat tumbuh secara berkelanjutan. Teori pengambilan keputusan diri dari Deci dan Ryan didasarkan pada prinsip ketekunan, yang membantu organisasi dalam mempromosikan individu yang terus meningkatkan proses, layanan, dan produk untuk berbagai pemangku kepentingan. Penerapan teori ini yang paling relevan terkait dengan eco-inovasi; pengembangan produk baru; dan produksi yang lebih bersih (Zhang et al., 2023). Menurut pandangan ini, motivasi diri di antara anggota organisasi adalah aspek paling penting dari keberlanjutan bisnis. Hal ini juga terus menekankan visi keberlanjutan, nilai-nilai ketekunan, dan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Dampaknya pada keberlanjutan jangka panjang perusahaan adalah kelangsungan bisnis meskipun menghadapi hambatan besar, kemampuan yang lebih baik untuk mencapai kinerja kompetitif, dan dominasi pasar yang berlanjut (Zubaidah, 2019).

Menurut teori kepemimpinan berkelanjutan dari Avery, kepemimpinan berkelanjutan melibatkan kemampuan untuk membuat keputusan jangka panjang, mendukung inovasi sistematis, menciptakan tim staf yang berkomitmen, dan menyediakan produk, layanan, dan solusi berkualitas tinggi. Tujuannya adalah mencapai keseimbangan antara orang, keuntungan, dan lingkungan serta meningkatkan keberlanjutan perusahaan melalui praktik manajemen yang sesuai. Praktik

manajemen ini mencakup sistem manajemen, prinsip, proses, dan nilai-nilai, dan dapat membentuk struktur kepemimpinan yang saling memperkuat dalam perusahaan, termasuk pergeseran peran CEO, pengambilan keputusan terdesentralisasi, perilaku etis, dan tanggung jawab sosial dan lingkungan yang tinggi (Suriyankietkaew et al., 2022).

Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja menurut Susilo (2012) merupakan aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan, pengperusahaan, pengarahan, dan pengendalian terhadap pencapaian hasil kerja karyawan serta upaya manajemen untuk terus memacu kinerja karyawannya secara optimal Sedangkan manajemen kinerja menurut Dharma (2017) merupakan proses untuk menetapkan suatu pemahaman bersama tentang apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat memungkinkan sasaran akan dapat dicapai dalam waktu tertentu. Menurut Wibowo (2017) memandang bahwa manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya.

Pelaksanaan manajemen kinerja harus dipandang sebagai sebuah sistem yang berhubungan dengan bagian-bagian lain dari sistem yang lebih luas. Bacal (2012) menyatakan bahwa, manajemen kinerja harus berhubungan dengan perencanaan strategis dan arah perusahaan, proses anggaran keuangan, perencanaan pengembangan karyawan, dan program-program peningkatan motivasi seperti tingkat gaji atau upah, imbalan dan promosi. Keuntungan yang maksimal akan didapat jika perusahaan dapat melaksanakan sistem tersebut secara menyeluruh tidak hanya satu bagiannya saja.

Setiap fungsi SDM berkontribusi terhadap proses manjemen kinerja. Namun, penilaian kinerja memainkan peran yang signifikan dalam proses ini selain pada pelatihan kinerja. Penilaian kinerja merupakan faktor yang mendukung kesuksesan proses manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur dari manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategis perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Dessler (2012) tentang pengertian manjemen kinerja bahwa manjemen kinerja merupakan proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam suatu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Penilaian kinerja itu sendiri memiliki definisi menurut Mondy (2018) penilaian kinerja merupakan sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Pelaksanaan manajemen kinerja harus dipandang sebagai sebuah sistem yang berhubungan dengan bagian-bagian lain dari sistem yang lebih luas. Bacal (2001:48) menyatakan bahwa, “manajemen kinerja harus berhubungan dengan perencanaan strategis dan arah perusahaan, proses anggaran keuangan, perencanaan pengembangan karyawan, dan program-program peningkatan motivasi seperti tingkat gaji atau upah, imbalan dan promosi.

Retensi Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Nurhidayati, 2016) “retensi merupakan proses dimana karyawan terdorong untuk tetap bersama organisasi" Hasibuan (dalam Nurhidayati, 2016) menjelaskan bahwa pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Pohan (dalam Nurhidayati, 2016) menyatakan cara yang dapat dilakukan suatu perusahaan dalam retensi karyawann yaitu :

1. Memperlakukan karyawan seperti memperlakukan pelanggan yang paling bernilai.

2. Membuat karyawan jatuh cinta kepada perusahaan.
3. Melakukan program rekruitmen dengan baik.
4. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat dan mengenali karyawan yang ada serta memberikan informasi.

Sehingga organisasi perusahaan perlu menyadari bahwa perusahaan tidak menjadikan uang sebagai satu-satunya alasan karyawan untuk tetap bertahan. Walaupun uang menjadi faktor penting namun terdapat berbagai cara lain seperti memberikan pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang terbuka dan jujur, waktu kerja yang fleksibel serta penghargaan diri dan membentuk komite karyawan untuk membantu pengembangan strategi retensi karyawan. Strategi retensi yang efektif mencakup pemberian insentif yang sesuai, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, dan upaya untuk menciptakan keseimbangan kerja-hidup yang sehat. Organisasi yang mampu mempertahankan karyawan berharga akan mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, serta menjaga stabilitas dan keberlanjutan operasional.

Retensi karyawan adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan loyal agar tetap berkontribusi dalam jangka waktu yang lama. Hal ini penting karena tingkat retensi yang tinggi dapat mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menjaga kontinuitas operasional dan pengetahuan yang telah terakumulasi. Strategi retensi meliputi pemberian kompensasi yang kompetitif, pengakuan atas kinerja, serta peluang pengembangan karir yang jelas. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan dan keterikatan karyawan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya mampu mempertahankan tenaga kerja yang ada, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan reputasi di pasar.

KESIMPULAN

Budaya organisasi yang mendukung keterlibatan, inovasi, dan komunikasi terbuka berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Budaya yang positif mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efektivitas tim. Organisasi yang mampu menciptakan dan memelihara budaya yang mendukung nilai-nilai inti mereka cenderung mencapai hasil kinerja yang lebih baik. Dan proses rekrutmen dan seleksi yang terstruktur dengan baik memastikan bahwa organisasi mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Metode seleksi yang berbasis kompetensi, penilaian psikometrik, dan wawancara berbasis struktur terbukti efektif dalam memilih karyawan yang berkualitas dan mengurangi tingkat turnover. Rekrutmen yang efisien mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik dengan memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki keterampilan dan kecocokan yang diperlukan.

Sistem manajemen kinerja yang terintegrasi dan berbasis tujuan, seperti OKR (Objectives and Key Results) atau KPI (Key Performance Indicators), membantu dalam mengukur dan meningkatkan kinerja individu dan tim. Penilaian kinerja yang regular dan umpan balik yang konstruktif berkontribusi pada pengembangan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Manajemen kinerja yang efektif juga meningkatkan akuntabilitas dan alignasi antara tujuan pribadi karyawan dan tujuan strategis organisasi. Dan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan berkontribusi pada peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan. Investasi dalam pelatihan teknis dan kepemimpinan membantu karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dan inovasi, serta mendukung pertumbuhan karir mereka. Organisasi yang aktif dalam menyediakan peluang pengembangan cenderung memiliki karyawan yang lebih terampil dan

termotivasi. Dan Program retensi yang dirancang dengan baik, termasuk insentif yang kompetitif, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, dan upaya untuk menciptakan keseimbangan kerja-hidup yang sehat, membantu mengurangi turnover dan meningkatkan loyalitas. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki jalur karir yang jelas cenderung bertahan lebih lama, yang mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan ulang serta menjaga stabilitas operasional.

Secara keseluruhan, penerapan strategi manajemen SDM yang efektif—meliputi pengembangan budaya organisasi, proses rekrutmen dan seleksi yang efisien, sistem manajemen kinerja yang terintegrasi, pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, serta strategi retensi yang tepat—merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi. Integrasi strategi-strategi ini dengan tujuan bisnis yang jelas dan upaya berkelanjutan untuk mengatasi tantangan yang muncul akan mendukung pencapaian hasil yang lebih baik dan memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

Atikawati, E., & Udjang, R. (2016). STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Vol. 4, Issue 1).

Darari Bariqi, M. (n.d.). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In JSMB (Vol. 5, Issue 2).

Gunawan, A. (2023). Strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, *1*(02), 60-65.

Illahi, F. M., Buniarto, E. A., & Saptaria, L. (2024). EFEKTIVITAS PEMBERIAN REWARD GUNA MENUNJANG RETENSI KARYAWAN DI KOPERASI PEMASARAN USAHA BERSAMA SAPIJAYA. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, *4*(7), 170-180.

Muchlis, N. (2017). Religiusitas dan Retensi Karyawan. *Religiusitas dan Retensi Karyawan*.

Mukayah, A., Anwar, K., Taufiqurrohman, M., & Isa Anshori, M. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Journal of Global and Multidisciplinary, 1, 378–387

Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In Zaenal Fanani / Indonesia Jurnal Farmasi (Vol. 2, Issue 1).

Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (n.d.). PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN KONSTRUKSI.

Tetap, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bogor, K. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Oleh Mumuh Mulyana (Vol. 10, Issue 2).