
Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Rina Puji Lestari¹, Johan Efendi², Agus Setyobudi³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Ponorogo

E-mail: pujilestaririna4@gmail.com¹, jo.efendi92@gmail.com², setyobudiagus96@gmail.com³

Article History:

Received: 30 Januari 2025

Revised: 04 Maret 2025

Accepted: 10 Maret 2025

Keywords: manajemen, sumber daya manusia, kinerja organisasi

Abstract: : Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting pada setiap organisasi karena untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal perlu memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia. Memanfaatkan individu-individu yang ada di dalam organisasi untuk ikut serta memaksimalkan kinerja organisasi adalah tugas dari manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan model analisis interaktif Miles and Huberman. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh dan terdiri dari 3 aktivitas utama yakni: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan penelitian dihasilkan bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi telah terbukti signifikan dalam konteks bisnis dan manajemen. Manajemen SDM memainkan peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang sehat, meningkatkan motivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan memperhatikan faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, pengelolaan keragaman, dan manajemen kinerja berbasis hasil, MSDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan memastikan bahwa organisasi memiliki tim kerja yang berkualitas dan berkinerja tinggi, sehingga dapat menghadapi tantangan bisnis, meningkatkan daya saing, dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

PENDAHULUAN

Semua organisasi harus berusaha memenuhi tujuannya dengan memaksimalkan hasil kerjanya dengan memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki sambil menjamin keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Dengan kata lain, kinerja organisasi tercapai apabila tugas

atau pekerjaan dilakukan secara efisien dan efektif sambil tetap relevan dengan keinginan semua pemangku kepentingan. Di sini ditekankan dua komponen utama kinerja organisasi yaitu pemahaman pencapaian tujuan yang sesuai dengan target (efektif) dan penggunaan sumber daya yang sedikit (efisien) (FoEh). Bagaimana sebuah perusahaan dapat mempertahankan keunggulan bersaing dan mencapai kinerja yang lebih baik adalah masalah utama dalam manajemen (Widodo, 2011).

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Dalam konteks ini, SDM menjadi faktor kunci yang menentukan daya saing dan keberhasilan jangka panjang organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi atau sumber daya finansial, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan SDM yang dimilikinya. Manajemen SDM yang efektif berfokus pada pengelolaan aset terpenting dalam organisasi, yaitu karyawan. SDM yang terkelola dengan baik tidak hanya akan meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen SDM yang tepat dapat menjadi penggerak utama dalam meningkatkan kinerja organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi karena SDM merupakan penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga desainer dari setiap sistem dalam organisasi (Aula et al., 2022).

Beberapa faktor yang memperkuat pentingnya manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi antara lain: (1) pengembangan kompetensi karyawan yang secara langsung meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan; (2) proses rekrutmen dan seleksi yang tepat guna memastikan penempatan SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi; (3) sistem penghargaan dan motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan; (4) kepemimpinan yang efektif yang mendorong kolaborasi dan penyelesaian masalah dalam tim; dan (5) penciptaan budaya organisasi yang positif yang akan memperkuat loyalitas dan kepuasan karyawan. Di sisi lain, banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam mengelola SDM mereka, seperti rendahnya tingkat kepuasan kerja, tingginya tingkat turnover karyawan, serta ketidakmampuan dalam memaksimalkan potensi karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan SDM yang tidak efektif dapat berakibat negatif terhadap kinerja organisasi.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adwishanty (Adwishanty, 2021), manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas pelatihan, kompensasi, prestasi kerja, dan lingkungan kerja karyawan. Penelitian Farchan (Farchan, 2018) menemukan bahwa keunggulan persaingan sebagian besar dipengaruhi oleh strategi manajemen sumber daya manusia. Beberapa penelitian sebelumnya menambah wawasan mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja organisasi. Kebaruan pada penelitian ini adalah memberikan beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui manajemen sumberdaya manusia. Berdasarkan latar belakang di atas dijelaskan bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memiliki 4 rumusan masalah, yaitu (1) Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan? (2) Bagaimana hubungan antara pengelolaan SDM yang baik dengan pencapaian tujuan organisasi? (3) Apa saja strategi manajemen SDM yang efektif untuk mendorong produktivitas dan efisiensi kerja organisasi? (4) Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam hambatan implementasi manajemen SDM yang optimal?. Secara keseluruhan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas dijelaskan bahwa pentingnya manajemen sumber daya

manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana tujuan menggunakan pendekatan ini yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan mendapatkan data yang objektif (Adhimah, 2020). Pendekatan kualitatif adalah proses penelitian dan pemahaman yang didasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Sedangkan proses penelitian yang digunakan adalah kajian pustaka dengan menggunakan review artikel. Aktivitas analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Analisis ini terdiri dari 3 hal utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Lisabela, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Organisasi saat ini menghadapi banyak tantangan strategis dan tekanan yang berat untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi untuk menanggapi tuntutan masyarakat. Dalam situasi seperti ini, sistem kontrol manajemen tidak cukup untuk mencapai beberapa tujuan strategis. Oleh karena itu, organisasi harus menemukan cara untuk meningkatkan kinerja mereka secara efisien, kreatif, dan efektif (Tunggul et al., 2016). Dalam suatu organisasi, persaingan sangat menuntut karyawan untuk lebih siap menghadapi masalah. Organisasi harus berani menghadapi kesulitan dan konsekuensi darinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan, jika mereka ingin bertahan (Wartini, 2014).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) dalam organisasi bisnis. Potensi ini dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik untuk menjamin eksistensi organisasi (Haikal, 2017). Semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi sumber daya manusia termasuk dalam kategori manajemen sumber daya manusia. Untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan. Tujuannya adalah untuk memberi organisasi satuan kerja yang efisien.

Berikut adalah fungsi utama MSDM dalam meningkatkan kinerja perusahaan:

1. Rekrutmen dan seleksi yang tepat
Manajemen SDM bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan nilai yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif memastikan bahwa perusahaan mendapatkan karyawan terbaik yang dapat meningkatkan kinerjanya.
 2. Pengembangan dan pelatihan karyawan
MSDM bertanggung jawab untuk merencanakan dan menerapkan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan yang baik membantu karyawan memperoleh keterampilan baru dan meningkatkan pengetahuan mereka, yang menghasilkan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.
 3. Manajemen kinerja sumber daya manusia (MSDM) menangani sistem penilaian kinerja yang adil dan terbuka. Dengan sistem evaluasi yang jelas, karyawan dapat mengetahui sejauh mana mereka berhasil dan mendapatkan kritik yang bermanfaat untuk membantu mereka lebih baik di masa mendatang. Pengelolaan kinerja yang baik membantu perusahaan menemukan kekuatan dan area yang perlu diperbaiki.
-

4. MSDM penghargaan dan motivasi memainkan peran penting dalam membangun sistem pengakuan dan penghargaan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Karyawan yang merasa dihargai cenderung melakukan lebih baik. Ini karena insentif, bonus, atau penghargaan atas prestasi dapat meningkatkan motivasi dan dorongan untuk bekerja.
5. Meningkatnya kesejahteraan karyawan adalah tanggung jawab perusahaan untuk memastikan kesejahteraan fisik dan mental karyawan dengan menyediakan lingkungan yang memungkinkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, serta dengan menyediakan program kesejahteraan yang efektif. Karyawan yang merasa sehat, bahagia, dan dihargai cenderung lebih produktif dan lebih bersemangat untuk bekerja.
6. Pengendalian konflik dan hubungan industrial
 Konflik dapat terjadi di dalam organisasi, baik antara karyawan dan manajer maupun antara bawahan mereka. MSDM bertanggung jawab untuk menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Mereka juga bertanggung jawab untuk menjaga hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dan serikat pekerja atau karyawan. Hubungan industrial yang harmonis ini sangat penting untuk kelancaran operasional dan kinerja organisasi.
7. Mengidentifikasi dan mengembangkan potensi kepemimpinan dalam organisasi adalah tanggung jawab dari program pengembangan kepemimpinan MSDM. Program pengembangan kepemimpinan membantu organisasi menyiapkan pemimpin masa depan yang dapat memotivasi dan memimpin tim serta mengarahkan perusahaan menuju pencapaian tujuan yang lebih tinggi.
8. Penyusunan budaya organisasi yang positif
 Manajemen SDM bertanggung jawab untuk membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang sehat dan mendukung kinerja tinggi. Dengan membangun budaya seperti kerja tim, inovasi, keterbukaan, dan rasa saling percaya, karyawan akan lebih terhubung dengan tujuan organisasi dan akan bekerja lebih baik.
9. Pengaturan jam kerja yang fleksibel, seperti kerja dari rumah, atau kerja berbagi, dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Hal ini dapat dicapai melalui fleksibilitas dalam pengelolaan karyawan MSDM.
10. MSDM bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kesempatan untuk maju dalam karir, dan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai. Retensi karyawan yang baik mengurangi tingkat turnover, yang dapat mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan serta memastikan stabilitas kinerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Haikal, 2017). Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. MSDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.

Menurut Nurjaman et al., (2020) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki karakteristik sebagai berikut.

1. Sistem MSDM yang terdiri dari berbagai elemen MSDM, seperti praktik, merupakan subsistem dari sistem manajemen.

2. Karyawan dianggap sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan; dengan kata lain, mereka adalah sumber daya yang strategik.
3. Subsistem sebagai bagian dari sistem makro atau organisasi secara luas.
4. Semua definisi di atas berfokus pada kesesuaian antara MSDM dan strategi manajemen. Para pendukung cara berpikir ini percaya bahwa praktik MSDM yang optimal akan bervariasi dengan strategi manajemen. Mereka menekankan pentingnya bagaimana strategi dan sistem MSDM cocok.
5. Fokus pada efek yang mempengaruhi kinerja organisasi.

Sedangkan kegiatan-kegiatan yang umumnya tercakup dalam lingkup MSDM dalam penelitian Syamsurizal, (2016) yaitu:

1. Rancangan Organisasi
 - a. Perencanaan Sumber Daya Manusia
 - b. Analisis pekerjaan - Rancangan pekerjaan
 - c. Tim kerja(system sosioteknik)
 - d. System informasi
2. Staffing
 - a. Rekrut/interview/mempekerjakan
 - b. Affirmative action
 - c. Promosi/pemindahan/sparasi
 - d. Pelayanan-pelayanan outplacement
 - e. Pengangkatan/orientasi
 - f. Metode-metode seleksi pekerja
3. Sistem Reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan
 - a. Pelayanan-pelayanan kesehatan/medis
 - b. Prosedur-prosedur pengaduan/disiplin
 - c. Administrasi kompensasi
 - d. Administrasi pengupahan/penggajian
 - e. Administrasi tunjangan asuransi
 - f. Rencana-rencana pembagian keuntungan/pensiun
 - g. Hubungan-hubungan kerja
4. Manajemen Formasi
 - a. Penilaian manajemen/MBO
 - b. Program peningkatan/produktivitas
 - c. Penilaian performasi yang difokuskan pada klien
5. Pengembangan pekerjaan dan organisasi
 - a. Pengembann dan pengawasan /manajemen
 - b. Perencanaan/pengembangan karier
 - c. Program-program pembinaan/asistensi pekerjaan
 - d. Pelatihan ketrampilan, nonmanajemen
 - e. Program-program persiapan pension
 - f. Penelitian-penelitian terhadap sikap
6. Komunikasi dan Relasi Publik
 - a. Sistem-sistem informasi /laporan/catatan-catatan sumber daya manusia
 - b. Komuniaksi/publikasi pekerja
 - c. Sistem penyaranan
 - d. Penelitian sumberdaya manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Sofie & Fitria, 2012).

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu rencana tenaga kerja yang dikerjakan secara efektif serta efisien dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik dan sesuai akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan yang ada perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan, maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Husaini & Sutarna, (2021) adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana dan pra sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan instansi, Lembaga/Perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan instansi.
4. Menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan atau kemajuan arah dan strategi instansi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manager line dalam mencapai tujuan.

Adapun faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, dan penerapan teknologi informasi. Budaya organisasi merupakan pola yang terpadu perilaku manusia serta berkaitan dengan masalah penyesuaian atau integrasi kondisi internal dan eksternal (Widodo, 2011). Ketika budaya tempat kerja selaras dengan karyawan, mereka cenderung merasa lebih nyaman, didukung, dan dihargai. Perusahaan yang mengutamakan budaya juga bisa menghadapi masa-masa sulit dan perubahan dalam lingkungan bisnis dan menjadi lebih kuat (Putra et al., 2020).

Adapun lingkungan organisasi adalah semua elemen di dalam maupun di luar organisasi yang dapat mempengaruhi sebagian atau keseluruhan suatu organisasi. Terdapat dua klasifikasi dalam lingkungan organisasi, yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal (Zaenudin et al., 2021). Kepemimpinan meliputi bagaimana mempengaruhi, memobilisasi, memotivasi, menginspirasi, dan memberikan peluang kepada seluruh anggota organisasi untuk mencapai potensi mereka secara maksimal (Slahanti & Setyowati, 2021). Dalam praktek dunia organisasi, kepemimpinan sangat mudah ditemukan dalam berbagai lingkup dan level organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional mengacu kepada seperangkat kemampuan yang memungkinkan seorang pemimpin untuk mengenali kebutuhan akan perubahan. Gaya kepemimpinan ini menekankan kepada tingginya pengembangan motivasi dan kemauan yang kuat dari para anggota organisasi dengan cara menciptakan visi dan misi yang inspiratif untuk masa depan organisasi (Harmoko, 2017). Kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat ini juga benar-benar menyebabkan dunia menjadi tempat yang lebih sempit dan tanpaada batas karena teknologi informasi jangkauannya sangat luas. Sehingga teknologi informasi menjadi kebutuhan utama di dalam sebuah organisasi (Nurariansyah, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks bisnis dan manajemen. Organisasi saat ini menghadapi tantangan strategis yang kompleks dan tekanan untuk menjadi lebih responsif terhadap tuntutan masyarakat serta meningkatkan kualitas dan efisiensi. Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi semakin penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, inovatif, dan efisien. Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, manajemen SDM memiliki peran penting. SDM dianggap sebagai aset strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi organisasi. Manajemen SDM melibatkan keputusan dan praktik yang mempengaruhi sumber daya manusia, termasuk aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk memberikan organisasi dengan tim kerja yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan strategis. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. MSDM berfokus pada pengelolaan individu dalam organisasi dengan tujuan menciptakan budaya kerja yang sehat, meningkatkan motivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan memperhatikan aspek seperti kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, pengelolaan keragaman, dan manajemen kinerja berbasis hasil, MSDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan memastikan bahwa organisasi memiliki tim kerja yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Dengan memanfaatkan praktik MSDM yang tepat, organisasi dapat menghadapi tantangan bisnis dengan lebih baik, meningkatkan daya saing, dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi*, 51, 1–11.
- Adhimah, S. (2020). Peran orang tua dalam menghilangkan rasa canggung anak usia dini (studi kasus di desa karangbong rt 06 rw 02 Gedangan-Sidoarjo). *Jurnal Pendidikan Anak*, 9(1),
-

57–62.

- Adwishanty, P. R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kompensasi Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mandiri Permai Jakarta. *Ilmu Dan Budaya*, 42(2), 189–223.
- Arkandito, G. F., Maryani, E., Rahmawan, D., & Wirakusumah, T. K. (2016). Komunikasi Verbal pada Anggota Keluarga yang Memiliki Anak Indigo. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 1(1), 42–56.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 143–148.
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67–76.
- Farchan, F. (2018). Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1), 42–52.
- Haikal, A. (2017). Fungsi Manajemen Sdm Guna Meningkatkan Ke Efektifan Kinerja SDM Pada BSI TV. *Jurnal Komunikasi*, 8(3), 249–155.
- Husaini, R. N., & Utama. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75.
- Lisabela, M. (2019). Model Analisis Interaktif Miles and Huberman. Universitas Bina Darma.
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, Lubis, Y., & Abad, Y. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1–2(73–82).
- Rani, S., Dharmayanti, G. C., & Adnyana, I. B. R. (2017). Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi. *Jurnal Spektran*.
- Sofie, F., & Fitria, ; Sisca Eka. (2012). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 8(1), 1–12.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *ORBITH*, 16(1), 27–34.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. H. J. (2018). *Kinerja Organisasi*. Penerbit Deepublish.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Syamsurizal. (2016). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi* : 49, 1–9.
- Tunggul, A. M., Isnanto, R. R., & Nurhayati, O. D. (2016). Evaluasi Kinerja Organisasi Publik dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard dan Analytic Network Process. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 6, 124–132.
- Wartini, S. (2014). Analisis Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *ASSETS : Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 13(1), 1–12.
- Widodo. (2011). Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Perencanaan Strategi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(1), 83–97.
-