

**ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI CV. RIGEN TIMUR RAYA**

Ihwal Asrul¹, Riska Sucianti²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana

email: ihwalasrul19@gmail.com¹, suciihwal@gmail.com²

Abstrak – Penelitian ini menganalisis strategi dan praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di CV. Rigen Timur Raya, sebuah perusahaan telekomunikasi elektrik. Latar belakang studi ini adalah indikasi rendahnya produktivitas, tingginya turnover, dan kurangnya kepuasan kerja karyawan akibat MSDM yang belum optimal. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM perusahaan masih informal: rekrutmen berbasis kenalan, pelatihan tidak terstruktur, kompensasi kurang transparan, dan penilaian kinerja subjektif. Faktor-faktor ini menyebabkan rendahnya motivasi dan kepuasan kerja, meskipun suasana kekeluargaan menjadi kekuatan. Disarankan agar CV. Rigen Timur Raya memperbaiki sistem rekrutmen dan seleksi, memperkuat program pelatihan dan pengembangan, menciptakan sistem kompensasi yang adil dan transparan, serta meningkatkan penilaian kinerja dan jalur karier. Perbaikan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Analisis SWOT.

Abstract – This research analyzes human resource management (HRM) strategies and practices and their impact on employee performance at CV. Rigen Timur Raya, an electrical telecommunication company. The study's background stems from indications of low productivity, high turnover, and low employee job satisfaction due to suboptimal HRM. Using a descriptive qualitative approach, data was collected through interviews, observations, and documentation, then analyzed thematically and via SWOT. Findings reveal that the company's HRM practices are informal: recruitment is based on acquaintances, training is unstructured, compensation lacks transparency, and performance appraisals are subjective. These factors lead to low motivation and job satisfaction, despite a family-like atmosphere being a strength. It is recommended that CV. Rigen Timur Raya improve its recruitment and selection systems, strengthen training and development programs, create a fair and transparent compensation system, and enhance performance appraisals and career paths. These improvements are expected to sustainably boost employee performance and satisfaction.

Keywords: Human Resource Management, Employee Performance, SWOT Analysis.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di CV. Rigen Timur Raya, yang bergerak di bidang jaringan telekomunikasi elektrik, peran MSDM sangat vital dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya berkontribusi pada produktivitas perusahaan, tetapi juga berpengaruh pada kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan di pasar.

Namun, saat ini CV. Rigen Timur Raya menghadapi sejumlah gejala masalah yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum mencapai potensi maksimal. Beberapa masalah yang teridentifikasi antara lain rendahnya produktivitas, tingginya tingkat turnover, dan kepuasan kerja yang rendah di kalangan karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dessler (2017), faktor-faktor seperti kurangnya pelatihan, komunikasi yang tidak efektif, dan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja dapat berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara praktik Manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dan kinerja karyawan di perusahaan.

Teori-teori yang relevan, seperti Teori Motivasi Herzberg (1966) dan Teori Kebutuhan Maslow (1943), menjelaskan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. MSDM yang efektif, termasuk dalam hal rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Robles (2012), menunjukkan bahwa

perusahaan yang menerapkan praktik MSDM yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini menjadi dasar penting untuk melakukan analisis lebih lanjut di CV. Rigen Timur Raya.

Meski sudah banyak penelitian mengenai pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, sebagian besar menggunakan pendekatan kuantitatif dan fokus pada aspek yang terbatas seperti pelatihan atau kompensasi. Masih sangat sedikit penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan kondisi praktik Manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh dan mendalam di lapangan, khususnya di perusahaan jasa elektrik telekomunikasi jaringan seperti CV. Rigen Timur Raya. Hal ini menunjukkan adanya celah (gap) penelitian yang perlu diisi untuk memperluas wawasan tentang implementasi MSDM secara kontekstual.

Urgensi penelitian ini sangat tinggi, mengingat bahwa perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pasar yang dinamis. Dengan memahami pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di CV. Rigen Timur Raya dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam mengoptimalkan praktik MSDM yang ada.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di CV. Rigen Timur Raya. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih baik, serta meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan. Pendekatan ini dipilih

karena dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pengalaman, pandangan, dan persepsi karyawan serta manajer terkait praktik manajemen sumber daya manusia dan kinerja mereka

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di CV. Rigen Timur Raya masih belum optimal dan berdampak langsung terhadap penurunan kinerja karyawan. Permasalahan paling mendasar terletak pada proses rekrutmen, pelatihan, sistem kompensasi, serta penilaian kinerja yang belum dilakukan secara profesional dan terukur. Hal ini menunjukkan bahwa strategi MSDM yang diterapkan belum mampu mendukung peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Dalam aspek rekrutmen dan seleksi, perusahaan masih mengandalkan sistem informal berbasis kedekatan personal. Karyawan direkrut melalui rekomendasi atau hubungan keluarga tanpa proses seleksi resmi. Kondisi ini menimbulkan ketidaksesuaian antara kompetensi pelamar dengan kebutuhan pekerjaan. Ketidakobjektifan rekrutmen tersebut berpotensi menurunkan kualitas sumber daya manusia dan menghambat produktivitas perusahaan.

Berdasarkan teori Sinambela (2019) dan Yamin dalam Simbolon (2018), proses rekrutmen seharusnya dilakukan secara objektif dengan mempertimbangkan kualifikasi, keahlian, dan pengalaman kerja. Namun, praktik yang berjalan di CV. Rigen Timur Raya belum mengikuti prinsip tersebut, sehingga talenta terbaik sulit diperoleh. Akibatnya, perusahaan kehilangan potensi untuk meningkatkan daya saing melalui perekrutan SDM berkualitas.

Dalam hal pelatihan dan pengembangan, perusahaan tidak memiliki program resmi yang sistematis. Karyawan hanya belajar melalui praktik langsung di lapangan tanpa pembekalan teori atau pelatihan khusus. Hal ini berbanding terbalik dengan teori Mangkuprawira (2002) dan Noe (2017) yang menegaskan bahwa pelatihan harus dilakukan secara terencana untuk meningkatkan kompetensi dan mendukung pertumbuhan organisasi.

Tidak adanya pelatihan formal menyebabkan keterampilan karyawan stagnan dan kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi menjadi rendah. Dalam industri telekomunikasi elektrik yang dinamis, hal ini menjadi hambatan serius. Tanpa peningkatan kemampuan teknis dan manajerial, perusahaan akan kesulitan menjaga efisiensi dan kualitas layanan yang diharapkan pelanggan.

Dari segi kompensasi, sebagian karyawan merasa sistem insentif tidak transparan dan tidak memiliki standar yang jelas. Meskipun gaji pokok dibayarkan tepat waktu, ketidakjelasan pemberian bonus menimbulkan rasa ketidakadilan. Teori Milkovich dan Newman (2008) menegaskan pentingnya sistem kompensasi yang adil dan transparan untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja.

Sistem kompensasi yang tidak berbasis kinerja dapat melemahkan semangat kerja karyawan. Tanpa indikator kinerja yang jelas, penghargaan cenderung subjektif dan memicu ketidakpuasan. Padahal, kompensasi seharusnya menjadi alat penggerak utama untuk mendorong produktivitas dan memacu pencapaian target organisasi secara berkelanjutan.

Penilaian kinerja juga menjadi salah satu kelemahan signifikan. Proses penilaian dilakukan secara subjektif oleh atasan langsung tanpa indikator terukur. Hal ini tidak sesuai dengan konsep Bintoro (2017) yang menekankan pentingnya penilaian kinerja objektif agar dapat menjadi dasar pengambilan keputusan dan perbaikan kinerja. Penilaian yang tidak terdokumentasi juga menyulitkan dalam memberikan umpan balik yang konstruktif.

Faktor lain yang memengaruhi rendahnya produktivitas dan kepuasan kerja adalah tidak adanya jenjang karier dan program pelatihan formal. Berdasarkan teori Herzberg (1966), suasana kerja yang baik memang mencegah ketidakpuasan, tetapi tanpa peluang

pengembangan diri, motivasi kerja jangka panjang sulit tumbuh. Karyawan cenderung merasa jenuh dan kehilangan semangat untuk berprestasi.

Ketidakjelasan sistem kompensasi dan penilaian kinerja turut memperparah kondisi ini. Tanpa tolok ukur yang jelas, karyawan tidak tahu arah pengembangan kinerja yang diharapkan. Mereka bekerja tanpa target konkret, yang akhirnya berdampak pada penurunan komitmen dan produktivitas kerja. Masalah ini menggambarkan lemahnya sistem evaluasi internal perusahaan.

Beban kerja yang tinggi juga menjadi faktor penurunan motivasi. Tim maintenance misalnya, sering menghadapi tekanan kerja tinggi tanpa dukungan pelatihan dan pengembangan yang memadai. Meskipun semangat kerja sama masih kuat, namun tanpa pembekalan kompetensi yang memadai, efektivitas kerja jangka panjang akan sulit terwujud.

Untuk memperbaiki kondisi ini, perusahaan perlu melakukan reformasi MSDM secara menyeluruh. Langkah pertama adalah membangun sistem rekrutmen formal dan transparan dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang jelas. Proses seleksi sebaiknya dilakukan melalui tes kompetensi dan wawancara terstruktur agar hasilnya objektif dan sesuai kebutuhan organisasi.

Selanjutnya, program pelatihan harus diperkuat melalui pendekatan terencana dan berkelanjutan. Pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memotivasi karyawan. Program ini dapat disertai analisis kebutuhan pelatihan (training needs analysis) dan dokumentasi hasil pelatihan sebagai bentuk evaluasi berkelanjutan.

Perusahaan juga perlu menerapkan sistem kompensasi berbasis kinerja (performance-based pay) yang adil dan transparan. Penetapan Key Performance Indicator (KPI) menjadi kunci agar karyawan memiliki patokan yang jelas dalam bekerja. Dengan begitu, setiap penghargaan yang diterima memiliki dasar yang obyektif dan mendorong peningkatan motivasi serta loyalitas.

Selain itu, pengembangan jalur karier menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja jangka panjang. Dengan jenjang karier yang jelas, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki arah pengembangan diri. Perusahaan juga perlu memperkuat komunikasi internal agar informasi dan arahan kerja dapat tersampaikan secara cepat, jelas, dan konsisten di seluruh level organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa praktik MSDM di CV. Rigen Timur Raya belum sejalan dengan teori-teori modern yang menekankan pentingnya objektivitas, transparansi, dan pengembangan berkelanjutan. Ketidaksesuaian antara teori dan praktik berdampak pada rendahnya kinerja dan motivasi karyawan. Pembentukan menyeluruh terhadap rekrutmen, pelatihan, kompensasi, penilaian kinerja, serta komunikasi internal menjadi langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas manajemen dan mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif deskriptif yang telah dilakukan di CV. Rigen Timur Raya, serta analisis mendalam terhadap data wawancara, observasi, dan dokumen, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting terkait manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini juga menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan dalam penelitian ini:

1. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di CV. Rigen Timur Raya Belum Optimal dan Cenderung Informal.

- a. Rekrutmen dan Seleksi: Proses rekrutmen masih sangat informal, mengandalkan jaringan personal atau kenalan karyawan yang sudah ada, tanpa prosedur seleksi tertulis atau standar administratif yang baku. Hal ini berpotensi menghambat masuknya talenta

terbaik yang mungkin tidak memiliki koneksi internal, serta dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kualifikasi karyawan dengan tuntutan pekerjaan.

- b. Pelatihan dan Pengembangan: Program pelatihan dan pengembangan karyawan belum menjadi agenda prioritas dan tidak terstruktur. Pembelajaran lebih banyak terjadi secara informal di lapangan atau melalui bimbingan rekan kerja senior. Kondisi ini menyebabkan stagnasi keterampilan karyawan dan menghambat adaptasi terhadap perkembangan teknologi di industri telekomunikasi elektrik.
- c. Kompensasi dan Penghargaan: Sistem kompensasi, khususnya insentif dan bonus, dirasakan kurang transparan dan tidak memiliki patokan yang jelas. Ketidakjelasan ini menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan, yang dapat melemahkan motivasi dan komitmen mereka terhadap perusahaan.
- d. Penilaian Kinerja: Penilaian kinerja dilakukan secara subjektif oleh atasan langsung, tanpa indikator yang terukur atau dokumentasi formal. Ketiadaan standar penilaian yang jelas ini menyebabkan karyawan tidak memahami ekspektasi kinerja yang diharapkan dan merasa tidak adil, sehingga menghambat upaya peningkatan performa individu.
- e. Jenjang Karier: Tidak adanya jalur karier yang transparan dan program pengembangan karier yang jelas menyebabkan karyawan merasa jenuh dan kurang termotivasi untuk berprestasi dalam jangka panjang, meskipun suasana kerja kekeluargaan.

2. Faktor Utama Penyebab Rendahnya Produktivitas dan Kepuasan Kerja Karyawan Adalah Kelemahan dalam Praktik MSDM dan Lingkungan Kerja.

- a. Kualitas SDM yang Belum Optimal: Akibat rekrutmen informal dan minimnya pelatihan, kualitas keterampilan dan kompetensi karyawan belum mencapai potensi maksimal, yang berdampak pada produktivitas kerja.
- b. Rendahnya Motivasi dan Kepuasan Kerja: Ketidakjelasan sistem kompensasi, ketiadaan jenjang karier, dan penilaian kinerja yang subjektif secara signifikan menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Meskipun suasana kerja kekeluargaan menjadi faktor positif, hal itu tidak cukup untuk menutupi kebutuhan akan pengembangan profesional dan penghargaan yang adil.
- c. Komunikasi Vertikal yang Kurang Efektif: Meskipun hubungan antar karyawan baik, komunikasi antara atasan dan bawahan terkadang tidak konsisten, terutama dalam penyampaian informasi penting atau kebijakan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan kesalahpahaman dan menghambat efisiensi operasional.

3. Peningkatan Efektivitas Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia di CV. Rigen Timur Raya Membutuhkan Perbaikan Sistematis dan Komitmen Manajemen.

- a. Untuk mengatasi permasalahan yang ada, CV. Rigen Timur Raya perlu melakukan perbaikan fundamental pada sistem MSDM-nya. Ini mencakup implementasi proses rekrutmen yang lebih selektif dan berbasis kompetensi, pengembangan program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, serta pembentukan sistem kompensasi dan penghargaan yang adil dan transparan.
- b. Selain itu, penting untuk membangun sistem penilaian kinerja yang objektif dan terdokumentasi, serta menciptakan jalur karier yang jelas untuk memotivasi karyawan. Peningkatan komunikasi internal, terutama antara manajemen dan karyawan, juga krusial untuk memastikan informasi tersampaikan dengan baik dan karyawan merasa didengar.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa meskipun CV. Rigen Timur Raya memiliki kekuatan pada budaya kerja yang kekeluargaan dan loyalitas karyawan, kelemahan mendasar dalam praktik MSDM yang informal dan tidak terstruktur menjadi penghambat utama dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal dan kepuasan kerja yang tinggi. Perbaikan sistematis pada aspek-aspek MSDM ini akan menjadi kunci keberhasilan perusahaan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Salemba Empat.
- Abdul Hairuddin, S.E., M.M, Said Afriaris S.E., M.Si. Tri Rahayu, S.E., M.M, 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit CV Eureka Media Aksara.
- Akdon. (2008). Metode Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers.
- Alwy, A. (2022). The role of human resource management in enhancing employee productivity. *Journal of Business Management*, 10(2), 45-60.
- Anslem Strauss & Juliet Corbin. 2013. *Best Of Qualitative Research : Grounded Procedures and Techniques*. Terj. Muhammad Shodiq dan Imam Muttqien. Dasar-Dasar Pelajar. Penelitian Kualitatif. Jakarta: Pustaka.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Bariqi, M. D. (2018). Pengembangan karyawan dan peningkatan produktivitas. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 23-34.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16, 53-101.
- Bintoro, A. (2017). Penilaian kinerja karyawan: Proses dan pentingnya. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 67-78.
- Burhan Bugin. 1990. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Freddy Rangkuti. 2003. *Analisis SWOT Teknik Membelah Kasus Bisnis*.
- Cascio, W. F. (2016). *Managing human resources* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Pearson.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Fahmi, I. (2018). Kinerja karyawan dalam organisasi: Definisi dan pengukuran. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 1-10.
- Hamali, M. (2019). Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 15-25.
- Hamali, M. (2019). Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 15-25.
- <https://doi.org/10.61132/keat.v1i3.267>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- <https://doi.org/10.30640/akuntansi45.v4i21868>
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672. <https://doi.org/10.2307/256741>
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672. <https://doi.org/10.2307/256741>
- Irawan, E. (2023). Manajemen kinerja yang efektif dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 45-58.
- Jakarta: PT Gramedia Utama.
- Jannah, S. (2021). Perencanaan sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(3), 12-20.
- Kahn, M. A., & Ali, A. (2016). Impact of human resource management practices on employee performance: A study of the banking sector in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 1-12. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n2p1>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kurniawati, R. (2020). Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Manajemen*

- Sumber Daya Manusia, 10(1), 30-40.
- Kurniawati, R. (2020). Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 30-40.
- Malayu, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangku Negara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, S. (2002). Pelatihan dan pengembangan karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 135-145.
- Mangkuprawira, S. (2002). Pelatihan dan pengembangan karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 135-145.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McDrury Collaborative Group. (1999). *Analysis of Data*. Dalam Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Remaja Rosdakarya.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2008). *Compensation* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Miranda Fahriani, Khairuddin Lubis, Yurmaini Yus. 2023. "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Kinerja*, Vol 4, No.2
- Nadlirotul Ulfah, Khairul Ikhwan. 2024. "Reward dan Peningkatan Kinerja Karyawan: Studi Manajemen Sumber Daya Manusia". Vol 1, No.3
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Putra, A. (2016). Dimensi kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 45-55.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460405>
- Robert. I. Mehr, et All. *Risk Management Concept And Application* Richard D Irwin, Homewood, Illinois, 1974.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarwan, U. (2011). Teori kebutuhan Maslow dalam konteks manajemen. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 20-30.
- Tsauri, A. (2013). Pengelolaan konflik dan kesejahteraan karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 50-60
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2014). *Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara. (Ini adalah referensi yang Anda kutip dari King dalam Uno dan Lamatenggo).
- Urika, S. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(1), 30-45.
- Walley, E. (2017). Model input-proses-output *Operations Management*, 15(1), 1-10. dalam manajemen. *Journal of*
- Walley, E. (2017). Model input-proses-output *Operations Management*, 15(1), 1-10. dalam manajemen. *Journal of*
- Walley, E. (2017). Model input-proses-output *Operations Management*, 15(1), 1-10. dalam manajemen. *Journal of*
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. McGraw-Hill. (Ini adalah referensi yang Anda kutip dari Keith Davis dan Werther W.B).
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Wright, P. M., & Boswell, W. R. (2002). Desegregating HRM: A review and synthesis of micro and

macro human resource management research. *Journal of Management*, 28(3), 247-276.
<https://doi.org/10.1177/014920630202800303>
Yuniarti, R. (2015). Kepuasan konsumen dalam konteks kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 234-245.