



Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Perusahaan (CV. Wibisono Kreatif Media)

Nila Mashluha Sukma Nahdliyana

STIE MAHARDHIKA Surabaya

Zsa Zsa Izazi

STIE MAHARDHIKA Surabaya

Alamat: Jln. Wisata Menanggal 42 A Surabaya.

Korespondensi penulis: nilaana201@gmail.com¹, zsazsa.stiemahardika@gmail.com²

Abstrak. *By coordinating with the overarching business plan, human resource management assists companies in accomplishing both short- and long-term objectives. Because of this, the purpose of this paper is to explain how Human Resource Management (HRM) and business strategy relate to one another and to give a summary of effective staff development and training programs that boost workplace efficiency. Using methods for gathering data from library studies, the research approach is qualitative. According to the study, contingency theory underpins the notion that business strategy and HRM practices are closely related. This theory emphasizes how the business's competitive strategy influences the methods of human resource management that are selected. A carefully thought-out business plan functions in accordance with the primary goal and vision.*

Keywords: *Management, Strategy, Human Resources*

Abstrak. Dengan berkoordinasi dengan rencana bisnis menyeluruh, manajemen sumber daya manusia membantu perusahaan dalam mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Karena itu, tujuan dari makalah ini adalah untuk menjelaskan bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan strategi bisnis berhubungan satu sama lain dan untuk memberikan ringkasan pengembangan staf yang efektif dan program pelatihan yang meningkatkan efisiensi di tempat kerja. Menggunakan metode untuk mengumpulkan data dari studi perpustakaan, pendekatan penelitian bersifat kualitatif. Menurut penelitian, teori kontingensi mendukung gagasan bahwa strategi bisnis dan praktik HRM terkait erat. Teori ini menekankan bagaimana strategi kompetitif bisnis mempengaruhi metode manajemen sumber daya manusia yang dipilih. Rencana bisnis yang dipikirkan dengan cermat berfungsi sesuai dengan tujuan dan visi utama.

Kata Kunci: *Manajemen, Strategi, Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia melibatkan proses seleksi, perekrutan, memberikan bimbingan, melaksanakan pelatihan dan pengembangan, mengevaluasi kinerja karyawan, menentukan kompensasi dan tunjangan, menjaga motivasi karyawan, serta berkomunikasi dengan karyawan dan organisasi. Selain itu, juga melibatkan langkah-langkah untuk menjaga kesejahteraan dan kesehatan karyawan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan negara bagian. Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian adalah beberapa contoh tugas manajemen yang termasuk dalam manajemen sumber daya manusia. Ini mencakup bidang seperti komunikasi, ekonomi, psikologi, manajemen, dan sosiologi. Ini membutuhkan kerja tim dan semangat tim. Proses ini berlangsung selama bertahun-tahun. Sekarang dianggap sebagai fungsi

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Perusahaan (CV. Wibisono Kreatif Media)

yang luas, manajemen sumber daya manusia (SDM) Pendekatan komprehensif mencakup unsur-unsur seperti strategi, kebijakan, praktik, filosofi, dan filosofi manajemen personalia.

Dari sudut pandang strategis, semakin pentingnya aset tak berwujud telah menjadikan permasalahan sosial dan ketenagakerjaan perusahaan sebagai elemen penting dalam strategi. Konsep baru Manajemen Sumber Daya Manusia dicirikan oleh empat tujuan kebijakan utama yang membedakannya dari manajemen personalia tradisional. Tujuan utama kami adalah menumbuhkan rasa dedikasi di antara karyawan, mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kesetiaan mereka terhadap organisasi sebagai satu kesatuan yang kohesif. Selain itu, kami berupaya untuk menciptakan tenaga kerja dengan kualitas luar biasa, karena hal ini secara langsung berkontribusi terhadap produksi barang dan jasa yang unggul, yang pada akhirnya menguntungkan pelanggan dan organisasi secara keseluruhan. Terakhir, kami memprioritaskan pembentukan pengaturan karyawan yang fleksibel, yang memungkinkan mereka beradaptasi dan merespons dengan cepat setiap perubahan di lingkungan kerja mereka, termasuk jam kerja dan metodologi. Keempat, mengintegrasikan tujuan perusahaan ke dalam rencana strategis untuk memastikan bahwa kebijakan ini disebarluaskan dan diterima di seluruh organisasi.

Sejalan dengan strategi bisnis secara keseluruhan, Perusahaan mampu mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang dengan bantuan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Konflik, perselisihan, kesalahpahaman, dan kebencian ada di mana-mana di tempat kerja. Sekalipun karyawan rukun, selalu ada rasa ketegangan. Fungsi penting departemen sumber daya manusia adalah memberikan bantuan kepada karyawan, memastikan bahwa suara mereka dikomunikasikan secara efektif kepada manajemen dan kolega mereka. Penanaman keterampilan resolusi konflik dan negosiasi di antara seluruh anggota staf mendorong kolaborasi yang harmonis.

Tujuan penulisan makalah ini adalah untuk:

1. Mendapatkan pemahaman komprehensif tentang korelasi antara manajemen sumber daya manusia (SDM) dan strategi bisnis.
2. Meningkatkan produktivitas perusahaan melalui penerapan program pelatihan dan pengembangan karyawan terbaik.

METODE PENELITIAN

Sebagai landasan pemikiran dan analisis, artikel ini menggunakan metode tinjauan literatur yang menggabungkan berbagai konsep terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang berasal dari berbagai sumber akademis. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kualitatif, sehingga data nominal atau kualitatif dianalisis. Studi ini tidak bertujuan untuk melakukan generalisasi statistik. Data sekunder yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi dokumen dan studi literatur seperti buku, jurnal akademik, dan publikasi hasil penelitian lainnya. Penelitian ini bersifat analitis secara teoritis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan, membenarkan, mengevaluasi, memperjelas, dan mensintesis model mental mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Bisnis

Salah satu persyaratan terpenting dari manajemen sumber daya manusia strategis modern adalah hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan strategi bisnis. Kemampuan untuk

mengembangkan tenaga kerja yang sangat terampil dan memaksimalkan sumber daya manusia mereka semakin penting untuk keberlangsungan hidup dan kesuksesan perusahaan. Selama dua puluh tahun terakhir, banyak perhatian telah diarahkan pada praktik manajemen manusia (MSDM), dan literatur tentang masalah manajemen manusia telah mengalami kemajuan besar. Keunggulan kompetitif perusahaan berasal dari sumber daya manusianya. Dari perspektif ini, sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting. Namun seiring dengan semakin pentingnya sumber daya manusia, maka pengelolaan sumber daya manusia yang konsisten dengan pengelolaan dan perencanaan seluruh organisasi dianggap penting.

Peran Manajer Sumber Daya Manusia :

1. Rekrutmen: Merekrut personel adalah salah satu tugas utama manajer SDM. Karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada tenaga kerjanya, sangat penting bahwa orang yang tepat ditempatkan di posisi yang tepat.
2. Pembelajaran dan pengembangan pembelajaran merupakan proses yang terus-menerus dan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi kerja para pegawai. Pejabat Sumber Daya Manusia (Manajer SDM) bertanggung jawab untuk membuat strategi untuk program pengembangan dan menginstruksikan dan memotivasi karyawan baru. Selain itu, Anda harus dapat mengidentifikasi dan menilai bidang-bidang di mana karyawan Anda memerlukan pelatihan.
3. Membangun hubungan Organisasi harus menerapkan strategi hubungan karyawan untuk menjamin kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki hubungan kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan perusahaan.
4. Kompensasi dan tunjangan merupakan elemen krusial dalam tugas seorang manajer sumber daya manusia. Tugas Anda meliputi perencanaan strategi kompensasi, pengelolaan sistem evaluasi kinerja, pengaturan struktur penghargaan, serta penetapan besaran gaji dan tunjangan untuk calon karyawan.

Strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengatur dengan sistematis semua aktivitas individu dalam MSDM yang secara langsung mempengaruhi perilaku karyawan. Membantu perusahaan menerapkan strategi kompetitif. Tujuan dan kebutuhan setiap strategi bersaing berbeda-beda. Karena itu, penting bagi pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan untuk sejalan dengan strategi perusahaan secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia memungkinkan perusahaan untuk mencapai kinerja yang luar biasa dan memperoleh keunggulan kompetitif jika karyawan dianggap dan dikelola sebagai sumber daya strategis. Saat ini, Manajemen SDM semakin menitikberatkan pada aspek bisnis dan strategis karena adanya tren globalisasi, perubahan dalam sifat pekerjaan, serta perkembangan teknologi.

Beberapa organisasi yang akan bangkrut, yang lain akan bertahan, dan yang lain akan berkembang. Akibatnya, perusahaan selalu mencari cara baru untuk mendapatkan keunggulan kompetitif; salah satu yang paling penting dari sumber-sumber ini adalah manajemen sumber daya manusia. SDM dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja perusahaan dan menentukan nasibnya. Penelitian akademik tentang manajemen sumber daya manusia strategis paling banyak membahas hubungan antara praktik dan hasil perusahaan. Penelitian baru-baru ini juga mencoba menunjukkan bagaimana HRM mempengaruhi kinerja perusahaan. Faktor MSDM tradisional tidak lagi relevan untuk strategi bisnis. Meskipun departemen SDM secara historis

memainkan peran birokrasi dalam organisasi, para profesional SDM semakin memiliki kemampuan untuk menjadi lebih tangkas, responsif, dan pada akhirnya berkontribusi secara strategis terhadap organisasi.

Dalam konteks ekonomi yang kompetitif berbasis pengetahuan, penting untuk menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang sesuai guna memastikan efektivitas dari strategi yang telah dirancang. Praktik manajemen sumber daya manusia merupakan langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan di seluruh organisasi, sehingga menciptakan kemampuan yang berharga dan unik yang membantu organisasi dalam mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Manajemen sumber daya manusia yang strategis semakin menjadi fokus utama dalam literatur manajemen, terutama dalam konteks studi eksperimental yang mengaitkan praktik manajemen sumber daya manusia dengan kinerja dan profitabilitas perusahaan. Salah satu cara untuk menggambarkan hubungan antara strategi bisnis dan MSDM adalah dengan menggunakan model yang umum. Secara umum, strategi bisnis dapat didefinisikan sebagai kumpulan keputusan yang dibuat tentang jalan perusahaan. Dengan melihat kemampuan unik mereka dan lingkungan persaingan mereka, perusahaan memilih strategi bisnis.

Untuk memberikan organisasi keunggulan kompetitif yang signifikan dibandingkan pesaingnya, perusahaan menggunakan strategi bisnis, yang merupakan kumpulan keputusan yang saling terkait. Kebanyakan strategi yang digunakan oleh organisasi cenderung bersifat defensif, analitis, reaktif, dan reaktif. Rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan adalah yang dimaksud dengan strategi. Strategi adalah fungsi manajemen utama yang menjelaskan bagaimana bisnis harus melakukan setiap aspek operasinya agar berhasil mencapai tujuan dan sasarannya. Misi dan visi inti perusahaan sejalan dengan strategi bisnis yang terencana dengan baik, dan berperan sebagai kunci menuju profitabilitas, daya saing, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Proses selanjutnya akan dilakukan perusahaan untuk menentukan langkah-langkah tepat yang harus diambil untuk mempersiapkan masa depan dan menerapkan rencana tindakan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif juga dikenal sebagai strategi. Dalam strategi, Anda harus membuat pilihan, dan pilihan ini penting. Sebuah bisnis tidak dapat menerapkan setiap proses manajemen yang tersedia, atau berinvestasi dalam sumber daya fisik atau manusia. Di samping itu, perusahaan tidak mungkin memenuhi kebutuhan semua pelanggan di setiap segmen pasar dengan seluruh produk dan layanan yang mereka tawarkan. Keputusan yang tegas dan konsisten mengenai alokasi dan pengembangan sumber daya merupakan landasan dari formulasi strategi perusahaan. Keputusan ini memiliki peran yang sangat vital karena dapat menentukan kesuksesan atau kegagalan dalam dunia bisnis.

Hubungan antara strategi perusahaan dan manajemen sumber daya manusia sangat erat, dan keduanya memiliki peran penting dalam pengembangan organisasi dan lingkungan bisnis. Penting bagi semua pihak untuk sepakat bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia perusahaan harus selaras dengan strategi perusahaan secara keseluruhan. Menurut manajer sumber daya manusia, melihat dan mengelola sumber daya manusia sebagai aset strategis yang berharga dapat membantu perusahaan mencapai keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja bisnis. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus sejalan dengan strategi perusahaan karena memiliki tujuan dan kebutuhan profil strategis yang berbeda.

Teori kontingensi didasarkan pada gagasan bahwa ada hubungan erat antara metode MSDM dan strategi bisnis. Teori ini menekankan bahwa pemilihan metode manajemen sumber daya manusia bergantung pada jenis strategi bersaing yang diadopsi oleh perusahaan. Strategi bisnis tersebut harus sejalan dengan misi dan visi inti perusahaan serta memberikan arah yang mengarah pada keuntungan, daya saing, dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Selain itu, strategi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi "dorongan", "investasi", dan "keterlibatan" berdasarkan klasifikasi strategi kompetitif. Kini, manajemen sumber daya manusia dan strategi bisnis menjadi lebih penting daripada pekerjaan tambahan di perusahaan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa strategi bisnis dan manajemen talenta dianggap sebagai penggerak nilai dengan banyak manfaat bagi berbagai organisasi. Ini bisa menjadi sumber berbagai peluang, inovasi, dan keunggulan kompetitif yang tak terbatas.

Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pelatihan tentu sangat bermanfaat untuk meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan. Selain meningkatkan kreativitas mereka, Hal ini memberi mereka kesempatan untuk mempelajari keahlian mereka dalam praktik dan mengembangkan karir mereka lebih lanjut. Salah satu pendekatan yang tak terelakkan untuk meningkatkan produktivitas serta memberi tahu karyawan tentang tujuan perusahaan adalah pelatihan. Selain itu, dengan mendukung pengeluaran untuk memberikan pelatihan kepada karyawan yang terlibat dalam pengambilan keputusan. Hubungan interpersonal, kerja tim, dan pemikiran kritis memengaruhi tingkat kemajuan organisasi dan kinerja karyawan. Perilaku dan keterampilan karyawan dipengaruhi oleh pelatihan, yang menghasilkan kinerja yang lebih baik dan perubahan yang menguntungkan.

Pelatihan adalah cara terbaik untuk memotivasi talenta terbaik, karena merupakan alat yang memiliki dampak efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Pelatihan juga merupakan cara terbaik untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan memaksimalkan potensi mereka. Meskipun begitu, Setiap bisnis memiliki tujuan ideal untuk mencapai peningkatan penjualan yang signifikan sekaligus memaksimalkan keuntungan, yang merupakan kunci penting untuk menciptakan tenaga kerja yang efektif dan efisien. Karena itu, pegawai akan menjadi relevan dan efisien hanya jika pengembangan dan pelatihan dilakukan secara terintegrasi guna meningkatkan produktivitas. Ketika Perusahaan menggunakan karyawan yang terampil dan berkembang dengan baik, itu akan menguntungkan karyawan itu sendiri juga. Dalam rangka itu, organisasi perlu menciptakan sistem dan program yang dapat memenuhi kebutuhan mereka agar dapat terus berkembang dan tetap eksis di era global yang penuh persaingan dan dinamis, terutama dalam bidang teknologi. Oleh karena itu, perusahaan berupaya untuk menyesuaikan Mengadaptasi dengan struktur, budaya, dan metode manajemen kinerja yang kreatif, serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk beradaptasi dengan perkembangan dan persaingan yang dinamis di dunia bisnis.

Ketika orang-orang memperoleh ide, pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan baru, perubahan atau penyesuaian inovatif berhasil. Sebagai contoh, untuk menggunakan metode manajemen kinerja yang inovatif dan efektif, karyawan yang mengelola sistem (penyelia dan manajemen) harus (i) memahami apa yang dibutuhkan dan (ii) memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. untuk mengaplikasikannya. Program pelatihan atau seminar akan memberi pelaksana pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan ini. Oleh karena itu, garis terakhir dari manajemen sumber daya manusia adalah kinerja, hasil lain seperti kemampuan karyawan, semangat kerja, sikap, dan motivasi penting untuk kinerja.

Tujuan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan adalah untuk membekali karyawan dengan keterampilan yang mereka butuhkan agar berhasil di tempat kerja. Dengan begitu, sangatlah benar dan Sangatlah penting untuk diingat bahwa tanpa berpendapat, kita tidak akan dapat mencapai kemajuan. Memiliki keterampilan yang tepat, tanpa adanya motivasi, karyawan tidak akan mampu bekerja dengan baik atau diterima sepenuhnya. Ada tiga kategori utama kompetensi yang harus dimiliki karyawan agar kinerjanya benar-benar memuaskan: Untuk itu,

penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan guna meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, dan pribadi mereka. Hal ini bertujuan agar karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai dan mempertahankan kinerja tingkat tinggi.

Jika dilakukan dengan benar, Pelatihan merupakan sarana yang efektif yang dapat meningkatkan produktivitas dan moral karyawan dengan memperbaiki keterampilan dan kemampuan karyawan Anda, serta mendorong mereka untuk mengembangkan dan mengimplementasikan keterampilan baru. Perubahan dalam desain organisasi membuat pelatihan teknis menjadi semakin penting. Misalnya, karyawan harus mampu melakukan tugas yang lebih luas dan memiliki lebih banyak pengetahuan tentang bagaimana seharusnya perusahaan berfungsi sebagai metode analisis masalah, kolaborasi tim, siklus kontrol kualitas, dan sebagainya. Mereka diperlukan untuk mengatasi hambatan tradisional dan memperluas penggunaan tim mereka. Meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas teknis yang lebih kompleks. Mengembangkan kemampuan dalam memimpin tim dan mengelola proyek dengan lebih efektif. mendapatkan instruksi tentang pengoperasian mesin, mendapatkan pemahaman tentang keterampilan baru, atau belajar tentang strategi pengembangan pribadi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan mereka. Komunikasi antara karyawan dan pelanggan sangat penting untuk akuisisi dan retensi pelanggan. Perusahaan ini membutuhkan keterampilan interpersonal yang sangat baik. Salah satu elemen penting dalam pengembangan bisnis adalah pelatihan komunikasi, memberikan pelatihan kepada karyawan tentang cara memperlakukan pelanggan dengan lebih baik adalah langkah yang sangat penting. Pelatihan ini merupakan investasi yang berharga bagi perusahaan karena karyawan yang terlatih akan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperoleh keuntungan yang lebih besar. Dalam hal pelatihan dan pengembangan, faktor waktu sangat penting. Ini harus menjadi kontrol, yang berarti pelatihan harus diselesaikan secepat mungkin. Hal ini juga menyebabkan penghematan biaya. Pelatihan dan pengembangan mempunyai dampak yang sangat besar terhadap kinerja karyawan dan dapat merevitalisasi bisnis yang sudah ada. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan ketika orang-orang berkolaborasi dan bertukar pengetahuan dan pengalaman yang berbeda. Namun pelatihan diperlukan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Selain itu, setelah selesainya pelatihan dan pengembangan ini, akan terjadi persaingan antar karyawan yang dapat mendorong pertumbuhan perusahaan ke tingkat yang lebih tinggi. Semua orang ingin memberikan yang terbaik dari diri mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa:

1. Teori kontingensi menyatakan bahwa ada hubungan erat antara strategi bisnis dan praktik HRM. Teori ini menekankan bahwa strategi HRM dipilih berdasarkan jenis strategi kompetitif yang diterapkan perusahaan. Misi dan visi inti organisasi, yang diselaraskan dengan strategi bisnis yang dirancang dengan baik, berfungsi sebagai jalan menuju profitabilitas, daya saing, dan pertumbuhan yang berkelanjutan adalah faktor-faktor penting dalam menjaga keberhasilan bisnis.
2. Dalam mempertimbangkan perencanaan dan pelaksanaan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia di tingkat masyarakat, pelatihan dan pengembangan tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, peningkatan kesejahteraan perusahaan, dan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kesejahteraan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Awal, A. & Abrian, Y. (2020). Dampak pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan Aksana Hotel Padang. Majalah tentang pariwisata dan manajemen hotel.
- Fitriani, R. (2019). Pengaruh pelatihan coaching terhadap peningkatan kinerja site supervisor PT. Buku harian X. Psyche 165.
- Hermawan, S. (2020). Rekrutmen dan pilihan antara nepotisme dan profesionalisme. Pers Umushida.
- Hidayat, AT & Agustina, T. (2020). Pengaruh pelatihan, kemampuan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja polisi lalu lintas di Polresta Banjarmasin. Jurnal Inovasi Bisnis dan Kewirausahaan.
- Larasati, SC (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. publikasikan secara mendalam.
- Naim, FM (2021). Dampak pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja tenaga kesehatan BPJS di Kota Parepare. Keputusan: Jurnal Ekonomi Bisnis.
- Nugroho, Y.A.B. (2019). Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi Jakarta: Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Prasetyo, I., Winarko, R., Chamariyah, C., dan Rusdiyanto, R. (2021). Buku tentang manajemen sumber daya manusia.
- Rifai, G. (2013). Prinsip Manajemen Strategi Bisnis. Gramedia Pustaka Utama. Pembentuk, M., Volery, T., Weber, P., & Gibson, B. (2013). Kewirausahaan dan Usaha Kecil: Edisi Asia-Pasifik ke-4. Pembentuk.
- Schaper, M.T., Volery, T., Weber, P. C. & Gibson, B. (2014). Kewirausahaan dan usaha kecil.
- Singh, R. & Mohanty, M. (2012). Dampak praktik pelatihan terhadap produktivitas karyawan: Sebuah studi perbandingan. Tinjauan Manajemen Antar Ilmu (IMR).
- Sugandha, S., Wibowo, F.P., Hendra, H. (2019), Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan di Pt. Jembo Energindo. Jurnal Manajemen Dinamis.
- As'ad, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Pustaka Pelajar.
- Moehariono. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Aplikasi. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Rajawali Pers.