**STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN**

Bintang Kusuma Wardhani, Fauzatul Laily Nisa

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

[23011010125@student.upnjatim.ac.id](mailto:23011010125@student.upnjatim.ac.id)

[f.laily.nisa.es@upnjatim.ac.id](mailto:f.laily.nisa.es@upnjatim.ac.id)

ABSTRAK

Dalam artikel ini, konsep Sumber Daya Manusia (SDM) dibahas sebagai komponen penting yang memainkan peran penting dalam keberhasilan setiap perusahaan. Fokusnya adalah memberikan pandangan baru tentang sumber daya manusia yang melibatkan kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi selain aspek fisik. Dengan mempertimbangkan peran karyawan sebagai agen aktif dalam perusahaan, artikel ini menekankan pentingnya manajemen SDM yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bisnis.Artikel ini menekankan pentingnya perencanaan SDM dan menekankan bahwa kesalahan dalam perencanaan dapat menyebabkan ketidakseimbangan dan ketidakefisienan dalam menanggapi perubahan lingkungan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menekankan metode yang paling efektif untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) yang dapat meningkatkan produktivitas bisnis. Dengan berkonsentrasi pada elemen penting seperti penerimaan dan pemilihan karyawan yang efektif, pengembangan karyawan, keseimbangan antara kerja dan kehidupan, kompensasi yang adil, dan komunikasi yang efektif, artikel ini menawarkan wawasan yang berharga bagi pemimpin perusahaan dalam mengatasi tantangan dalam mengelola SDM.

***Kata Kunci:*** *Sumber Daya Manusia; Manajemen SDM; Efisiensi Rekrutmen dan Seleksi; Pengembangan Karyawan;Perusahaan.*

**PENDAHULUAN**

Pada era ketatnya persaingan bisnis yang dipengaruhi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perubahan lingkungan organisasi atau perusahaan menjadi fenomena nyata akibat globalisasi. Dalam konteks ini, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran krusial sebagai elemen yang cakap, terampil, dan responsif terhadap perubahan, mendukung perusahaan dalam menghadapi dinamika kompetitif .

Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas tinggi didefinisikan sebagai mereka yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan nilai yang unik dan kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan elemen seperti kreativitas, kecerdasan, dan imajinasi. Ini mengartikan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kekuatan yang berasal dari manusia yang digunakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, penting untuk merencanakan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara matang.(Jabani, 2015a)

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses analisis kebutuhan akan SDM agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Hal ini termasuk memastikan ketersediaan jumlah dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang diperlukan. Ketidaktepatan dalam perencanaan SDM bisa mengakibatkan kelebihan atau kekurangan karyawan, yang berdampak pada efisiensi perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan.

Penelitian mengenai pendekatan terbaik dalam pengelolaan SDM bertujuan meningkatkan produktivitas perusahaan. Melalui analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan pendekatan inovatif dalam manajemen SDM, diharapkan dapat dikembangkan strategi efektif dan berkelanjutan. Ini mengarah pada beberapa rumusan masalah seperti menciptakan proses rekrutmen dan seleksi yang efisien, strategi pengembangan karyawan, pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, sistem kompensasi yang adil, dan peran komunikasi efektif dalam hubungan manajemen dan karyawan.(Fuad dkk., t.t.; Iskandar, t.t.)

Artikel ini diharapkan memberikan pemahaman yang berguna bagi pemimpin perusahaan dalam mengelola SDM secara efisien untuk meningkatkan daya saing dan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Dengan eksplorasi mendalam terhadap aspek-aspek tersebut, diharapkan dapat membuka jalan menuju pengelolaan SDM yang lebih adaptif dan efektif.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merangkul metode kualitatif yang mendalam untuk mendalami intricacies (hal-hal yang rumit) dari manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks produktivitas perusahaan. Melalui wawancara mendalam dengan berbagai pemangku kepentingan mulai dari manajer hingga supervisor, bahkan hingga karyawan di berbagai perusahaan.Tujuannya adalah menggali pemahaman yang lebih dalam dan nuansa terkait pengelolaan SDM. Fokus utamanya adalah pada pengalaman pribadi yang unik dalam menghadapi tantangan dalam manajemen SDM, menyoroti masalah yang mungkin mereka hadapi sehari-hari dan strategi yang telah terbukti berhasil di lapangan.

Metode kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini memungkinkan penyelidikan yang lebih mendalam tentang dinamika manusia di dalam perusahaan. Dengan menerapkan metode wawancara mendalam ini, artikel ini bertujuan untuk menyajikan kisah nyata dan pengalaman langsung dari individu yang berurusan dengan manajemen SDM sehari-hari. Dalam penelusuran kualitatif ini, penekanan akan diberikan pada pemahaman mendalam tentang perbedaan pendekatan yang telah digunakan, menyoroti praktik terbaik yang dapat menjadi model inspiratif bagi perusahaan lain.

Melalui fokus pada narasi dan pengalaman pribadi, metode ini akan memberikan pemahaman yang jauh lebih kaya tentang bagaimana kebijakan, strategi, dan interaksi manusia dalam manajemen SDM mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mempelajari inti dari pengalaman individual, artikel ini diharapkan dapat menyampaikan wawasan yang komprehensif tentang bagaimana dinamika manusia dalam manajemen SDM secara khusus memengaruhi dan membangun produktivitas organisasi secara keseluruhan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting. Studi telah menunjukkan betapa pentingnya SDM dibandingkan dengan aset lain yang dimiliki perusahaan.. Fokus utamanya adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan menerapkan pendekatan kreatif dalam manajemen sumber daya manusia untuk membuat rencana yang berkelanjutan dan berhasil.

Menciptakan proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang efektif adalah komponen penting dari strategi ini. Ini penting untuk mendapatkan karyawan berkualitas tinggi yang sesuai dengan nilai perusahaan.. Pengembangan tenaga kerja juga menjadi fokus, termasuk peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Pemeliharaan tenaga kerja juga berkontribusi positif bagi perusahaan.Selain itu, komunikasi antara manajemen dan karyawan sangat penting. Komunikasi yang terbuka dan jelas membangun hubungan yang sehat, mendorong peningkatan produktivitas, dan meningkatkan motivasi karyawan(Disusun dkk., t.t.)

**Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Perencanaan sumber daya manusia tidak boleh dianggap sebagai tugas yang tidak penting, tanpa tujuan, strategi, atau lingkungan perusahaan.Hal tersebut sangat ditentukan oleh prioritas manajemen dan kebutuhan SDM, termasuk faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.Berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Kemampuan dan Keahlian: Karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda, yang mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas.
2. Kepribadian: Perasaan senang atau suka yang dimiliki oleh seorang karyawan setelah mereka menyelesaikan tugas mereka di tempat kerja disebut kepuasan kerja. Kebaikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi Kerja: Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih keras dan lebih produktif. Ini adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja, yang memengaruhi bagaimana mereka bekerja. Memiliki lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dan membuat mereka lebih mudah mencapai tujuan mereka.
5. Budaya Organisasi: Dalam suatu organisasi, budaya organisasi mengatur kebiasaan dan norma yang berlaku. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan.
6. Tanggung Jawab: Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi bagaimana mereka beranggap tentang responsa dan tugas yang diberikan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.
7. Visi dan Misi Perusahaan: Visi dan misi perusahaan menjadi referensi bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan perusahaan, yang mempengaruhi kinerja mereka.
8. Insentif dan Kompensasi: Gaji dan bonus yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi kinerja mereka. Kinerja yang baik akan memimpin ke bonus dan insentif yang lebih besar.
9. Kebijakan Perusahaan: Kebijakan perusahaan yang baik atau buruk mempengaruhi kinerja karyawan.
10. Sarpras Tempat Kerja: Kinerja karyawan dipengaruhi oleh perlengkapan kerja modern dan tempat kerja yang nyaman.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus memperhatikan semua elemen ini.(Jabani, 2015b)

**Perekrutan Tenaga Kerja**

Perekrutan tenaga kerja melibatkan pencarian dan pemilihan kandidat yang cocok untuk posisi tertentu di perusahaan. Beberapa faktor yang memengaruhi perekrutan termasuk kebutuhan perusahaan seperti kualifikasi dan pengalaman yang dibutuhkan, ketersediaan sumber daya manusia di pasar tenaga kerja, kebijakan pemerintah terkait imigrasi dan visa kerja, persaingan di pasar tenaga kerja termasuk gaji yang ditawarkan, reputasi perusahaan, teknologi dalam proses perekrutan, dan kebutuhan pelatihan karyawan baru. Penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan faktor-faktor ini agar karyawan yang direkrut sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Perekrutan karyawan dapat dilakukan melalui mekanisme perekrutan internal atau eksternal*.* Perekrutan tenaga kerja internal melibatkan proses rekrutmen di dalam organisasi, mengidentifikasi kandidat potensial dari internal perusahaan untuk mengisi posisi yang tersedia, dengan kemungkinan promosi atau perpindahan posisi. Ini mendorong pengembangan karir internal dan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka karena peluang untuk kemajuan di dalam perusahaan.Sementara itu, perekrutan tenaga kerja eksternal melibatkan pencarian dan perekrutan kandidat dari luar organisasi menggunakan sumber daya eksternal seperti portal rekrutmen atau agen pencarian bakat. Pendekatan ini membuka peluang untuk mendapatkan ide segar, perspektif baru, atau keterampilan yang belum ada di dalam perusahaan sebelumnya.

Perekrutan internal dan eksternal memiliki beberapa keuntungan dan kelemahan, di antaranya:

1. **Perekrutan Internal**

Keuntungan:

* Motivator kerja
* Penyebab Sukses Promosi
* Menurunkan biaya untuk jabatan
* Dapat melakukan perekrutan karyawan sesuai dengan keahlian yang di butuhkan

Kerugian:

* Membutuhkan pelatihan dan pengembangan yang besar
* Terjadi pengumulan politik untuk merebutkan promosi
* Tidak ada bibit baru bagi perusahaan

1. **Perekrutan Eksternal**

Keuntungan:

* Memperoleh ide dan wawasan baru
* Kemungkinan biaya rekruitmen lebih murah dibanding melatih seorang profesional
* Belum terdapat kelompok politik pendukung di dalam organisasi

Kerugian:

* Karyawan yang dipilih bisa jadi tidak sesuai dengan jabatan yang ada di perusahaan
* Karyawan baru membutuhkan waktu lebih panjang untuk melakukan penyesuaian(*5. BAB II*, t.t.)

**Pemilihan Tenaga Kerja (Seleksi)**

Pemilihan tenaga kerja atau seleksi merupakan tahap dalam proses perekrutan di mana calon karyawan di nilai dan dipilih untuk mengisi posisi yang tersedia dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana kandidat tersebut memenuhi syarat untuk suatu jabatan tersebut.

***Proses Seleksi***

Proses seleksi tenaga kerja yang di lakukan oleh perusahaan melibatkan beberapa langkah penting. Berikut adalah beberapa langkah yang umum dilakukan dalam proses seleksi:

1. Screening

Pertama, kandidat yang berkelompok penerimaan akan tes penerimaan, seperti tes pencapaian, tes keterampilan, atau tes akademik. Kandidat yang memenuhi syarat dan kriteria yang ditetapkan akan diberikan tahu untuk mengikuti langkah selanjutnya.

1. Pengujian Calon Tenaga Kerja

Untuk memilih calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengambil keputusan dapat menggunakan berbagai jenis tes, mulai dari psikotes hingga tes kemampuan akademik.

1. Wawancara

Kandidat yang lanjut ke tahap berikut ini akan bertemu dengan tim HR atau perwakil untuk wawancara. Wawancara adalah kesempatan untuk menampilkan kemampuan dan kompetensi mereka serta menjelaskan pengalaman kerja mereka.

1. Pertemuan dengan tim

Kandidat yang menunjukkan hasil yang baik pada tahap-tahap sebelumnya mungkin diberikan kesempatan untuk bertemuan dengan tim kerja di mana mereka akan bekerja. Tujuan ini adalah untuk memastikan kandidat dapat bekerja dengan baik dengan anggota tim dan memenuhi harapan perusahaan.

1. Penerimaan dan kontrak kerja

Kandidat yang memenuhi semua syarat dan kriteria yang ditetapkan selama proses seleksi akan diberikan tawaran dan kontrak kerja sesuai dengan posisi yang mereka miliki.

Selama proses seleksi, perusahaan harus memastikan bahwa kandidat yang diberikan kesempatan merupakan calon yang cocok untuk posisi yang akan mereka miliki. Hal ini penting untuk memastikan kualitas dan produktivitas karyawan baru serta menjaga turnover yang rendah.(Atikawati & Udjang, 2016)

**Pengembangan Tenaga Kerja**

Serangkaian tindakan yang dikenal sebagai pengembangan tenaga kerja dimaksudkan untuk membantu karyawan perusahaan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas mereka. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan juga kontribusi mereka terhadap keseluruhan tujuan perusahaan. Aktivitas pengembangan tenaga kerja dapat meliputi:

1. Pelatihan

Pelatihan *(training)* adalah proses sistematis yang membantu karyawan mengubah perilaku tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan membantu karyawan menguasai keterampilan dan kemampuan tertentu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

1. Pengembangan

Pengembangan (*development)* fokus pada keahlian konseptual dan pengembangan pribadi untuk manajer yang menuju jabatan tingkat lebih tinggi. Pelatihan dan pengembangan keduanya membutuhkan proses pembelajaran yang menghasilkan perubahan perilaku yang lebih permanen.

Evaluasi kinerja membantu membedakan antara tugas yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dan tugas yang sebenarnya mereka lakukan., yang menjadi indikator untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Pengembangan karier juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk naik jabatan dengan meningkatkan kualifikasi mereka sesuai dengan persyaratan jabatan yang lebih tinggi.(*Pengantar Bisnis*, t.t.)

**Pemeliharaan Tenaga Kerja**

Pemeliharaan tenaga kerja merujuk pada rangkaian praktik yang bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan, produktivitas, serta kontribusi positif tenaga kerja dalam suatu organisasi atau Perusahaan. Ini melibatkan beragam strategi, mulai dari pelatihan, pengembangan keterampilan, perawatan kesehatan, manajemen kinerja, hingga keseimbangan kerja-hidup dan komunikasi yang efektif. Namun, penting diingat bahwa pemeliharaan tenaga kerja tidak hanya tentang menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan. Ini juga melibatkan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang, tumbuh, serta memberikan kontribusi optimal terhadap tujuan organisasi atau Perusahaan. Salah satu aspek krusial dalam menjaga kontribusi positif ini adalah memberikan kompensasi yang sepadan atas kinerja yang telah ditunjukkan oleh tenaga kerja. Kompensasi ini bisa berupa pemberian imbalan finansial maupun imbalan nonfinansial, yang pada gilirannya dapat memotivasi mereka untuk terus memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

***Kompensasi Finansial***

Kompensasi Finansial yang diterima tenaga dibagi menjadi dua kategori di antaranya yaitu:

1. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi Finansial Langsung adalah jenis kompensasi atau penggantian yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau aset yang dapat dihitung secara langsung. Ini termasuk gaji, tunjangan, bonus, insentif kinerja, komisi penjualan, dan manfaat keuangan lainnya yang secara langsung terkait dengan pekerjaan atau kontribusi karyawan. Kompensasi finansial langsung ini seringkali menjadi bagian terbesar dari paket kompensasi karyawan dan merugikan.

1. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi Finansial Tidak Langsung mencakup imbalan atau keuntungan materiil yang tidak berbentuk uang tunai . Ini termasuk asuransi kesehatan, program pensiun, cuti berbayar, tunjangan perumahan, fasilitas kendaraan perusahaan, pendidikan ataau pelatihan yang disediakan oleh perusahaan, dan manfaat non-tunai lainnya.

***Kompensasi Nonfinansial***

Kompensasi nonfinansial mengacu pada imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, bukan dalam bentuk uang atau aset moneter. Ini mencakup aspek-aspek seperti pengakuan, penghargaan, lingkungan kerja yang positif, kesempatan untuk pengembangan karir, fleksibilitas waktu kerja, keseimbangan kerja-hidup yang baik, program kesehatan dan kesejahteraan, dukungan untuk keseimbangan mental dan emosional, serta budaya perusahaan yang inklusif dan mendukung. Kompensasi nonfinansial ini penting karena dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan keseluruhan karyawan, mendukung pencapaian tujuan perusahaan, serta membantu dalam mempertahankan dan menarik bakat-bakat yang berkualitas. (Disusun dkk., t.t.; Iskandar, t.t.)

**Komunikasi Yang Baik Dengan Tenaga Kerja**

Komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan merupakan aspek kunci dalam meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan produktivitas karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Beberapa tips untuk membangun komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan meliputi:

1. Menerima Masukan Dengan Lapang Dada Manajer perlu menyambut masukan dari karyawan secara terbuka dan tidak memiliki prasangka negatif.
2. Berikan Perhatian Penuh

Saat berkomunikasi dengan karyawan, manajer perlu memberikan perhatian penuh dan fokus pada apa yang dikatakan.

1. Manfaatkan Aplikasi Komunikasi Tim

Penggunaan alat komunikasi yang tepat dapat menyederhanakan komunikasi dan mengatasi ketegangan.

1. Informasikan dan Inspirasi

Bagikan informasi dan inspirasi dengan cara yang efektif untuk memahami dan dipahami oleh karyawan.

1. Berlatih Mendengarkan Secara Aktif

Manajer perlu aktif mendengarkan, mengajukan pertanyaan klarifikasi, dan merefleksikan kembali apa yang didengar.

1. Pilih Metode Komunikasi Terbaik Untuk Setiap Situasi

Sesuaikan metode komunikasi dengan situasi dan kebutuhan yang ada.

1. Bersikaplah Langsung dan Hindari Bertele-tele

Komunikasi langsung membantu mengatasi ketegangan dan konflik yang mungkin terjadi.

Manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif dengan menggunakan komunikasi yang baik untuk membangun hubungan yang lebih baik dengan karyawan mereka, meningkatkan motivasi mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan positif.(Ilmu dkk., 2022)

**KESIMPULAN**

Keunggulan kompetitif suatu perusahaan sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia tidak hanya menjadi aset, tetapi juga merupakan tulang punggung yang memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, menjadi fokus utama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Proses manajemen SDM mencakup berbagai aspek, mulai dari rekrutmen, seleksi, pengembangan, hingga pemeliharaan tenaga kerja. Perekrutan melibatkan strategi untuk menarik karyawan berkualitas, baik melalui rekrutmen internal maupun eksternal, dengan pertimbangan kelebihan dan kekurangan dari masing-masing pendekatan. Seleksi merupakan tahap penting untuk memastikan kandidat yang dipilih sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Setelah perekrutan dan seleksi, pengembangan tenaga kerja menjadi krusial. Ini melibatkan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kualifikasi mereka agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pemeliharaan tenaga kerja kemudian menjadi fokus untuk memastikan kesejahteraan, produktivitas, dan kontribusi positif dari karyawan, dengan pemberian kompensasi, baik finansial maupun nonfinansial, sebagai salah satu strategi penting.

Komunikasi yang baik antara menjadi pilar lain dalam manajemen SDM. Melalui komunikasi yang efektif, manajer dapat membangun hubungan yang lebih baik, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Secara keseluruhan, manajemen SDM melibatkan serangkaian proses yang saling terkait untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan berkualitas tinggi, terlibat, dan produktif, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Dari Jurnal**

[1] *5. BAB II*. (t.t.).

[2] Atikawati, E., & Udjang, R. (2016). *STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Vol. 4, Nomor 1).

[3] Disusun, M. I., Tugas Pada Mata, M., & Kewirausahaan, K. (t.t.). *PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA*.

[4] Fuad, D. H., Ekonomi, F., Bisnis, D., Banten, U., & Serang, J. (t.t.). *PERENCANAAN STRATEGIS DAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA*.

[5] Ilmu, J., Sosial, K., Humanitas, ", Unpas, F., Octaviani, F., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2022). *Strategi Komunikasi dalam Corporate Social Responsibility Perusahaan Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat*. *IV*(1).

[6] Iskandar, D. (t.t.). *STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN*.

[7] Jabani, M. (2015a). PENTINGNYA PERENCANAAN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM SEBUAH ORGANISASI. Dalam *Jurnal Muamalah: Vol. V* (Nomor 1).

[8] (2015b). PENTINGNYA PERENCANAAN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM SEBUAH ORGANISASI. Dalam *Jurnal Muamalah: Vol. V* (Nomor 1).

[9] *Pengantar Bisnis*. (t.t.).