



JURNAL ILMIAH

Akuntansi Publik, Manajemen dan Perbankan

Journal website: <https://jiapmp.hellowpustaka.id/index.php/i/index>

ISSN: 3089-4042 (Online)

<https://doi.org/10.61166/jiapmp.v1i2.17>

Vol. 1 No. 2 (2025)

pp. 95-103

Research Article

Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia pada Karyawan Endorphins Cookies Cabang Pluit

Dwi Agustin¹, Muhammad Zakki Multazam²

1. Universitas Islam As-Syafi'iyah Bekasi, Indonesia
2. Program Studi S1 Manajemen, STIE Al-Anwar Mojokerto, Indonesia

Correspondent: dwiagustino903@gmail.com 



Copyright © 2025 by Authors, Published by Jurnal Ilmiah Akuntansi Publik, Manajemen dan Perbankan. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : May 15, 2025
Accepted : July 05, 2025

Revised : June 20, 2025
Available online : August 13, 2025

How to Cite: Agustin, D., & Multazam, M. Z. (2025). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia pada Karyawan Endorphins Cookies Cabang Pluit. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Publik, Manajemen Dan Perbankan*, 1(2), 95-103. <https://doi.org/10.61166/jiapmp.v1i2.17>

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada karyawan Endorphins Cookies Cabang Pluit dengan fokus pada rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, serta work-life balance. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen masih dilakukan secara sederhana tanpa standar yang baku, pelatihan lebih menekankan pada praktik langsung di lapangan, dan penilaian kinerja masih bersifat subjektif. Meskipun demikian, terdapat faktor pendukung berupa komunikasi tim yang solid, loyalitas karyawan, serta kompensasi yang cukup kompetitif. Temuan juga menunjukkan adanya kendala dalam hal beban kerja tinggi yang dapat memengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan. Secara keseluruhan, penerapan MSDM di cabang ini sudah cukup baik, tetapi masih perlu ditingkatkan dalam hal sistem rekrutmen, program pelatihan, serta mekanisme penilaian kinerja yang lebih terstruktur. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen Endorphins Cookies Cabang Pluit untuk mengoptimalkan strategi MSDM demi meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga keberlanjutan usaha.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset utama yang menentukan arah, strategi, serta keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks bisnis modern, perusahaan dituntut tidak hanya mengandalkan teknologi dan modal, tetapi juga kualitas tenaga kerja yang dimiliki. Pengelolaan SDM menjadi kunci utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Dengan adanya MSDM yang baik, karyawan dapat bekerja lebih produktif dan termotivasi (Pramudita & Syaipudin, 2025).

Industri makanan dan minuman di Indonesia, khususnya sektor kuliner, mengalami pertumbuhan pesat dalam beberapa tahun terakhir. Munculnya berbagai usaha kuliner baru menunjukkan adanya peluang besar, namun sekaligus tantangan persaingan yang ketat. Perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan konsistensi kualitas produk dan layanan. Dalam situasi ini, peran SDM menjadi sangat krusial, sebab merekalah yang berinteraksi langsung dengan pelanggan. Tanpa pengelolaan SDM yang efektif, sulit bagi perusahaan untuk bertahan di tengah persaingan tersebut (Amalia & Syaipudin, 2023).

Manajemen SDM mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi. Semua proses ini saling berkaitan untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara optimal. Jika salah satu aspek tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak pada kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Misalnya, rekrutmen yang tidak tepat dapat menghasilkan karyawan yang kurang kompeten. Demikian pula kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan motivasi kerja (Purnama et al., 2024).

Pengembangan karyawan menjadi fokus penting dalam MSDM. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan. Di sisi lain, kurangnya perhatian pada pengembangan karyawan dapat menimbulkan masalah seperti turnover tinggi atau rendahnya produktivitas. Hal ini tentu akan merugikan perusahaan, terutama di industri kuliner yang menuntut pelayanan cepat dan berkualitas (Luthfi et al., 2025).

Selain pengembangan, keseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan karyawan juga perlu diperhatikan. Work-life balance yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi. Sebaliknya, jika karyawan merasa terbebani tanpa adanya apresiasi yang memadai, hal tersebut bisa memengaruhi kinerja serta kepuasan kerja mereka. Dalam industri kuliner yang penuh tekanan, isu ini menjadi tantangan tersendiri (Najib et al., 2024).

Kompensasi dan sistem penghargaan adalah bagian lain dari MSDM yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa

dihargai melalui gaji, bonus, maupun insentif cenderung lebih bersemangat bekerja. Sistem kompensasi yang adil juga dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mengganggu hubungan kerja (Purnama, 2024).

Aspek lain yang tidak kalah penting adalah komunikasi antara manajemen dan karyawan. Komunikasi yang efektif dapat mengurangi kesalahpahaman dan menciptakan iklim kerja yang harmonis. Dengan komunikasi terbuka, karyawan merasa didengar dan dihargai oleh perusahaan. Hal ini berpengaruh pada meningkatnya motivasi kerja serta rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam konteks cabang Pluit, komunikasi yang baik akan membantu menyelesaikan masalah operasional dengan lebih cepat (Agustinus et al., 2022).

Penilaian kinerja juga merupakan bagian integral dari MSDM. Melalui penilaian kinerja, manajemen dapat mengetahui sejauh mana karyawan telah memenuhi target yang ditetapkan. Penilaian ini juga dapat digunakan sebagai dasar dalam pemberian penghargaan maupun pelatihan lanjutan. Jika dilakukan secara objektif, penilaian kinerja mampu meningkatkan motivasi kerja. Namun, penilaian yang tidak transparan justru dapat menimbulkan ketidakpuasan. Sistem penilaian kinerja di cabang ini perlu dirancang dengan adil (Nirmala et al., 2022).

Dalam menjalankan manajemen SDM, faktor budaya kerja juga perlu diperhatikan. Budaya kerja yang positif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan disiplin. Sebaliknya, budaya kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas dan moral kerja. Endorphins Cookies Cabang Pluit sebagai bagian dari industri kuliner harus menanamkan budaya kerja yang menekankan kedisiplinan, kerja sama, serta orientasi pada pelanggan. Hal ini penting untuk mempertahankan citra merek di mata konsumen (Purnama, 2024).

Persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan harus beradaptasi dengan cepat. Adaptasi ini tidak hanya dalam bentuk inovasi produk, tetapi juga strategi pengelolaan SDM. Karyawan yang kompeten akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan pasar. Oleh karena itu, pelatihan dan peningkatan keterampilan menjadi hal yang wajib dilakukan. Cabang Pluit perlu memastikan karyawan selalu siap menghadapi tantangan baru dalam industri kuliner (Akbar et al., 2023).

Endorphins Cookies merupakan salah satu brand kuliner yang hadir untuk menjawab kebutuhan pasar terhadap produk kue berkualitas dengan cita rasa khas. Seiring dengan meningkatnya permintaan konsumen, perusahaan ini membuka berbagai cabang di wilayah strategis. Salah satunya adalah Endorphins Cookies Cabang Pluit, yang memiliki posisi penting karena berada di kawasan dengan aktivitas bisnis dan hunian padat. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk mengelola SDM dengan lebih serius agar mampu menjaga pelayanan dan kualitas produk. Oleh sebab itu, analisis MSDM di cabang ini sangat relevan dilakukan.

Dalam operasional sehari-hari, karyawan di Cabang Pluit berperan tidak hanya sebagai pembuat produk, tetapi juga sebagai ujung tombak pelayanan kepada pelanggan. Kecepatan, ketepatan, serta keramahan mereka menjadi faktor penting dalam membangun kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki keterampilan, motivasi, dan sikap kerja yang sesuai standar. Hal ini tidak terlepas dari proses rekrutmen, pelatihan, serta pengembangan karir yang dijalankan perusahaan. Dengan kata lain, keberhasilan cabang ini sangat dipengaruhi oleh kualitas manajemen SDM.

Pengelolaan SDM yang baik juga berdampak pada loyalitas pelanggan. Karyawan yang bekerja dengan penuh tanggung jawab akan memberikan pelayanan terbaik. Hal ini akan meningkatkan kepuasan dan kepercayaan pelanggan terhadap Endorphins Cookies. Kepuasan pelanggan pada akhirnya akan memperkuat posisi perusahaan di pasar. Dengan demikian, keberhasilan cabang Pluit sangat ditentukan oleh kualitas manajemen SDM yang diterapkan.

Penelitian mengenai manajemen SDM di Endorphins Cookies Cabang Pluit penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana strategi yang diterapkan telah efektif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata tentang kondisi karyawan dan sistem pengelolaan yang ada. Temuan ini juga dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi. Dengan begitu, perbaikan yang diperlukan dapat segera dilakukan. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan daya saing perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM berperan besar dalam keberhasilan operasional Endorphins Cookies Cabang Pluit. Pengelolaan yang tepat akan menghasilkan karyawan yang berkinerja tinggi, loyal, serta mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen SDM, sekaligus memberikan manfaat praktis bagi perusahaan. Dengan demikian, topik ini relevan untuk dikaji lebih mendalam.

Masalah dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia di Endorphins Cookies Cabang Pluit, mengingat adanya tantangan dalam mengelola rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, hingga keseimbangan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam penerapan manajemen SDM pada cabang tersebut, mengidentifikasi faktor pendukung maupun penghambat, serta memberikan rekomendasi yang dapat digunakan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM demi tercapainya kinerja karyawan yang optimal dan keberlanjutan bisnis.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia di Endorphins Cookies Cabang Pluit. Pendekatan kualitatif dipilih agar peneliti dapat menggali informasi langsung dari karyawan maupun pihak manajemen mengenai pengalaman, pandangan, serta praktik nyata yang terjadi di lapangan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menekankan pada angka, tetapi lebih pada makna dan pemahaman kontekstual dari permasalahan yang diteliti (Harahap, 2020).

Subjek penelitian adalah karyawan dan manajer yang terlibat dalam proses pengelolaan SDM di Endorphins Cookies Cabang Pluit. Pemilihan subjek dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap mampu memberikan informasi paling relevan terkait fokus penelitian. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung di lingkungan kerja, sementara data sekunder berasal dari dokumen perusahaan, literatur, dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan manajemen SDM.

Metode analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi yang relevan dengan fokus penelitian, kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif agar lebih mudah dipahami. Selanjutnya, peneliti menarik kesimpulan berdasarkan pola, hubungan, dan temuan utama yang muncul dari hasil wawancara maupun observasi. Validitas data diperkuat dengan teknik triangulasi, yaitu membandingkan informasi dari berbagai sumber agar hasil penelitian lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di Endorphins Cookies Cabang Pluit dilakukan secara sederhana dengan mengutamakan kebutuhan tenaga kerja yang cepat terpenuhi. Manajemen lebih fokus pada aspek pengalaman kerja sebelumnya dibandingkan latar belakang pendidikan formal. Hal ini terbukti efektif dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja jangka pendek, terutama pada masa ramai pesanan. Namun, kelemahan yang ditemukan adalah kurangnya standar rekrutmen yang baku. Akibatnya, kualitas tenaga kerja yang masuk tidak selalu konsisten.

Wawancara dengan karyawan mengungkapkan bahwa sebagian besar merasa proses seleksi belum mempertimbangkan potensi jangka panjang. Banyak karyawan merasa diterima karena kebutuhan mendesak, bukan karena kompetensi menyeluruh yang dimiliki. Kondisi ini memengaruhi stabilitas kerja di kemudian hari, karena ada karyawan yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan budaya kerja. Hal ini

menunjukkan bahwa manajemen perlu memperbaiki sistem rekrutmen agar lebih terstruktur.

Dalam aspek pelatihan, Endorphins Cookies Cabang Pluit lebih menekankan pada pelatihan langsung di tempat kerja (*on the job training*). Karyawan baru biasanya diajarkan oleh karyawan senior terkait cara kerja, standar resep, serta pelayanan konsumen. Metode ini terbukti praktis dan cepat dalam membekali karyawan. Namun, kelemahannya adalah belum adanya kurikulum pelatihan yang sistematis. Akibatnya, kualitas keterampilan antar karyawan bisa berbeda-beda (Thalibana, 2022).

Dari hasil observasi, terlihat bahwa karyawan membutuhkan pelatihan tambahan di luar teknis pembuatan produk. Banyak karyawan merasa perlu mendapatkan pelatihan dalam hal komunikasi dan manajemen waktu. Hal ini penting karena interaksi dengan pelanggan merupakan bagian inti dari bisnis kuliner. Tanpa kemampuan komunikasi yang baik, kualitas pelayanan bisa menurun. Oleh karena itu, manajemen perlu mengembangkan program pelatihan lebih menyeluruh.

Dalam aspek penilaian kinerja, manajemen masih menggunakan pendekatan informal. Karyawan dinilai berdasarkan pengamatan langsung dari supervisor, tanpa adanya indikator yang jelas. Hal ini menimbulkan kesan subjektif dalam proses penilaian. Beberapa karyawan mengaku merasa hasil kerja mereka tidak sepenuhnya diakui. Akibatnya, motivasi sebagian karyawan menurun karena penilaian dianggap kurang adil (Amelia et al., 2022).

Meskipun begitu, ada upaya manajemen untuk memberikan umpan balik langsung kepada karyawan. Supervisor biasanya memberi masukan setiap kali menemukan kesalahan atau kekurangan dalam pekerjaan. Umpan balik ini membantu karyawan memperbaiki kinerjanya secara cepat. Namun, ketiadaan sistem penilaian formal tetap menjadi hambatan untuk mengukur kinerja secara objektif. Hal ini berpotensi mengganggu transparansi dan kepuasan karyawan (Wahyudi et al., 2023).

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan relatif kompetitif untuk ukuran bisnis kuliner skala menengah. Karyawan mendapatkan gaji pokok sesuai UMR ditambah insentif berdasarkan target penjualan. Hal ini menjadi motivasi utama bagi karyawan untuk bekerja lebih giat. Namun, sebagian karyawan merasa insentif yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja yang mereka jalani. Ketidakpuasan ini dapat menimbulkan masalah jangka panjang jika tidak segera diatasi (Purnama, 2024).

Selain gaji dan insentif, bentuk penghargaan lain yang diberikan adalah pujian langsung dari atasan serta pemberian produk gratis. Meskipun sederhana, hal ini cukup meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun, penghargaan yang bersifat informal ini belum mampu menggantikan kebutuhan akan sistem penghargaan yang

lebih terstruktur. Banyak karyawan berharap adanya penghargaan formal, seperti bonus tahunan atau penghargaan kinerja terbaik (Amalia & Syaipudin, 2023).

Dalam aspek work-life balance, sebagian karyawan merasa jadwal kerja cukup padat, terutama saat musim ramai pesanan. Hal ini menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada sebagian karyawan. Namun, manajemen berupaya memberikan jadwal bergilir agar karyawan tetap memiliki waktu istirahat. Meskipun begitu, beban kerja tinggi pada momen tertentu masih menjadi tantangan yang harus diatasi (Luthfi et al., 2025).

Wawancara juga mengungkapkan bahwa karyawan yang sudah lama bekerja merasa lebih terbiasa dengan tekanan kerja. Sebaliknya, karyawan baru sering merasa kewalahan dengan intensitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan pentingnya adanya sistem pendampingan yang lebih kuat dari senior kepada junior. Dengan cara ini, adaptasi karyawan baru bisa berlangsung lebih cepat.

Komunikasi antara manajemen dan karyawan di cabang Pluit berjalan cukup terbuka, meskipun masih bersifat satu arah. Pihak manajemen sering memberikan instruksi, tetapi karyawan jarang dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Hal ini membuat beberapa karyawan merasa kurang didengar. Padahal, keterlibatan karyawan dalam diskusi dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Meskipun demikian, komunikasi antar karyawan berlangsung dengan baik. Mereka saling membantu dalam menyelesaikan tugas, terutama saat beban kerja tinggi. Kerja sama tim ini menjadi kekuatan utama dalam menjaga kelancaran operasional. Namun, hubungan antar karyawan dan manajemen masih perlu ditingkatkan agar lebih harmonis (Apriani, 2024).

Budaya kerja yang berkembang di cabang Pluit menekankan pada kedisiplinan dan kecepatan kerja. Karyawan dituntut untuk selalu tepat waktu dan bekerja dengan ritme cepat. Hal ini sesuai dengan kebutuhan bisnis kuliner yang mengutamakan pelayanan segera. Namun, budaya kerja yang terlalu menekankan kecepatan kadang membuat kualitas produk dan pelayanan sedikit terabaikan. Hal ini menjadi dilema yang perlu diatasi manajemen (Astriyanti et al., 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di Endorphins Cookies Cabang Pluit sudah berjalan cukup baik, meskipun masih ada kelemahan di beberapa aspek. Kelebihan yang dimiliki adalah fleksibilitas dalam rekrutmen, komunikasi tim yang solid, serta adanya kompensasi tambahan. Namun, kelemahannya terletak pada ketiadaan sistem formal dalam rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja. Hal ini membuat pengelolaan SDM kurang konsisten.

Berdasarkan temuan ini, dapat dibahas bahwa tujuan penelitian untuk menganalisis penerapan manajemen SDM telah tercapai. Faktor pendukung utama adalah loyalitas karyawan, kerja sama tim, serta sistem insentif yang cukup kompetitif. Sedangkan faktor penghambat adalah rekrutmen yang tidak terstandarisasi, penilaian

kinerja yang subjektif, serta beban kerja tinggi yang berpotensi mengganggu work-life balance. Rekomendasi yang dapat diberikan adalah memperkuat sistem rekrutmen, merancang program pelatihan komprehensif, serta menciptakan sistem penilaian dan penghargaan yang lebih adil agar manajemen SDM di cabang Pluit semakin efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di Endorphins Cookies Cabang Pluit telah berjalan cukup baik, namun masih memiliki beberapa kelemahan yang perlu diperbaiki. Dalam aspek rekrutmen, perusahaan cenderung menggunakan sistem sederhana tanpa standar yang baku, sehingga kualitas tenaga kerja tidak selalu konsisten. Pada aspek pelatihan, metode yang digunakan lebih bersifat langsung di tempat kerja (on the job training), sehingga praktis tetapi belum komprehensif untuk meningkatkan kemampuan komunikasi dan pelayanan. Penilaian kinerja yang masih subjektif juga menjadi kelemahan, karena belum ada indikator formal yang jelas sehingga menurunkan kepuasan sebagian karyawan.

Di sisi lain, terdapat beberapa faktor pendukung yang berhasil meningkatkan kinerja, seperti komunikasi tim yang baik, loyalitas karyawan, serta sistem kompensasi dan insentif yang cukup kompetitif. Namun, masalah beban kerja tinggi pada saat musim ramai pesanan berpotensi mengganggu work-life balance dan produktivitas jangka panjang. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen memperkuat sistem rekrutmen dengan standar kompetensi yang jelas, mengembangkan program pelatihan menyeluruh, serta menerapkan sistem penilaian kinerja yang lebih transparan dan objektif. Dengan langkah tersebut, diharapkan manajemen SDM di Endorphins Cookies Cabang Pluit dapat lebih efektif, efisien, dan mampu meningkatkan kinerja karyawan sekaligus kepuasan pelanggan.

REFERENSI

- Agustinus, E., Sopiyan, M., & Mulyani, N. (2022). Sosialisasi Legalitas dan Manajemen Usaha Bagi UMKM di Tangerang Selatan. *Dedikasi PKM*, 3(3), 317-322.
- Akbar, M., Rokana, E., Lokapirnasari, W. P., Safitri, E., & Winahyu, N. (2023). *Manajemen Usaha Ternak Kelinci*. Penerbit NEM.
- Amalia, N. R., & Syaipudin, L. (2023). Integrated Marketing in Subway Fast Food Restaurant Franchises. *Journal of Nusantara Economy*, 2(2), 45-55.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.

- Apiyani, A. (2024). Optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. *Jurnal Tahsinia*, 5(4), 499-511.
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 08-21.
- Harahap, N. (2020). Penelitian Kualitatif (H. Sazali (ed.)). Wal Ashri Publishing.
- Luthfi, A., Hakim, L., Purnama, C., & Syaipudin, L. (2025). Tata Kelola Sumber Daya Manusia pada Manajemen Media Berita Kabar Mojokerto. *Almawarid: Journal of Management and Business Sciences*, 1(2), 73-80.
- Najib, M. A., Awwalin, I. N., & Syaipudin, L. (2024). Manajemen Pengelolaan Infrastruktur Pendidikan dalam Menyambut Era Digitalisasi 5.0; Studi di MTs Negeri 1 Tulungagung dan MTs Darul Falah Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Pengayaan Pembelajaran dan Pendidikan Islam*, 1(1), 9-23.
- Nirmala, N., Suzana, A. J., Nugraha, G. A., Achadi, A., Koesoemasari, D. S. P., & Zumaeroh, Z. (2022). Manajemen Usaha Rumahan di Masa Pandemi. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia*, 2(4), 1159-1168.
- Pramudita, A. C., & Syaipudin, L. (2025). Manajemen Keuangan dalam Pengembangan Potensi Pariwisata Syariah di Gunung Budeg Tulungagung. *AKSAYA: Jurnal Rumpun Akuntansi Publik*, 1(2), 60-66.
- Purnama, C. (2024). Career Development On Employee Performance. *Journal of Management*, 3(1), 195-198.
- Purnama, C., Rahmah, M., Fatmah, D., Hasani, S., Rahmah, Y., Rahmah, Z. Z., ... & Anam, C. (2024). Enhancing loyalty in Islamic hospitals: Exploring customer experience as mediating variables. *Review of Islamic Social Finance and Entrepreneurship*, 121-136.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01-09.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99-111.