



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 15168-15174

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Departemen Marketing Padivalley Golf Club

Nasrullah, Ismail Rasulong, Irwan Abdullah

Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

nssnasrul@gmail.com, ismail.rasulong@unismuh.ac.id, irwan.abdullah@unismuh.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengelolaan sumber daya manusia pada Departemen Marketing Padivalley Golf Club serta mengidentifikasi peran pengelolaan SDM dalam mendukung peningkatan kinerja departemen. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma interpretif. Lokasi penelitian berada di Padivalley Golf Club, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling yang terdiri atas HRD, Manajer Marketing, staf marketing, dan staf keuangan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, serta diuji keabsahannya menggunakan teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada Departemen Marketing telah menerapkan fungsi-fungsi utama manajemen sumber daya manusia, meliputi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pembinaan hubungan kerja. Penerapan fungsi-fungsi tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi, produktivitas, kualitas pelayanan, dan efektivitas kinerja karyawan dalam mendukung aktivitas pemasaran perusahaan. Namun demikian, penelitian juga menemukan beberapa kendala, seperti tingginya tingkat turnover karyawan, perlunya peningkatan kompetensi secara berkelanjutan, serta optimalisasi sistem penghargaan dan pengembangan karier. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat strategi retensi karyawan, meningkatkan program pelatihan, serta mengembangkan sistem pengelolaan SDM yang lebih adaptif agar mampu meningkatkan loyalitas karyawan, kualitas pelayanan, dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam menyempurnakan praktik pengelolaan sumber daya manusia serta menjadi bahan kajian bagi penelitian selanjutnya.

Kata kunci: Pengelolaan SDM, Departemen Marketing, Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, khususnya pada perusahaan jasa yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga mencakup proses perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pembinaan hubungan kerja yang mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi.

Padivalley Golf Club sebagai salah satu perusahaan jasa di bidang olahraga dan rekreasi memiliki Departemen Marketing yang berperan penting dalam meningkatkan jumlah pelanggan, menjaga loyalitas konsumen, serta mendukung pencapaian target perusahaan. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai tantangan pengelolaan SDM, seperti tingginya tingkat turnover karyawan, perlunya peningkatan kompetensi, serta belum optimalnya penerapan sistem pengelolaan SDM secara menyeluruh. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas kinerja departemen marketing dan pencapaian tujuan organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang terencana melalui rekrutmen yang tepat, pelatihan berkelanjutan, kepemimpinan yang efektif, sistem penghargaan yang adil, serta evaluasi kinerja yang objektif mampu meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk menerapkan praktik pengelolaan SDM yang adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis agar mampu mempertahankan keunggulan kompetitif.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan analisis mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada Departemen Marketing Padivalley Golf Club untuk memperoleh gambaran mengenai proses pengelolaan SDM yang telah diterapkan, mengidentifikasi kelebihan dan kendala yang dihadapi, serta memberikan rekomendasi dalam upaya meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja departemen marketing secara berkelanjutan.

2. Kajian Teoritis

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian penting dari manajemen organisasi yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM mencakup berbagai fungsi, seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, pemeliharaan, hingga pemberhentian karyawan. Dalam organisasi modern, sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis yang harus dikelola secara profesional karena memiliki peran utama dalam menentukan keberhasilan organisasi.

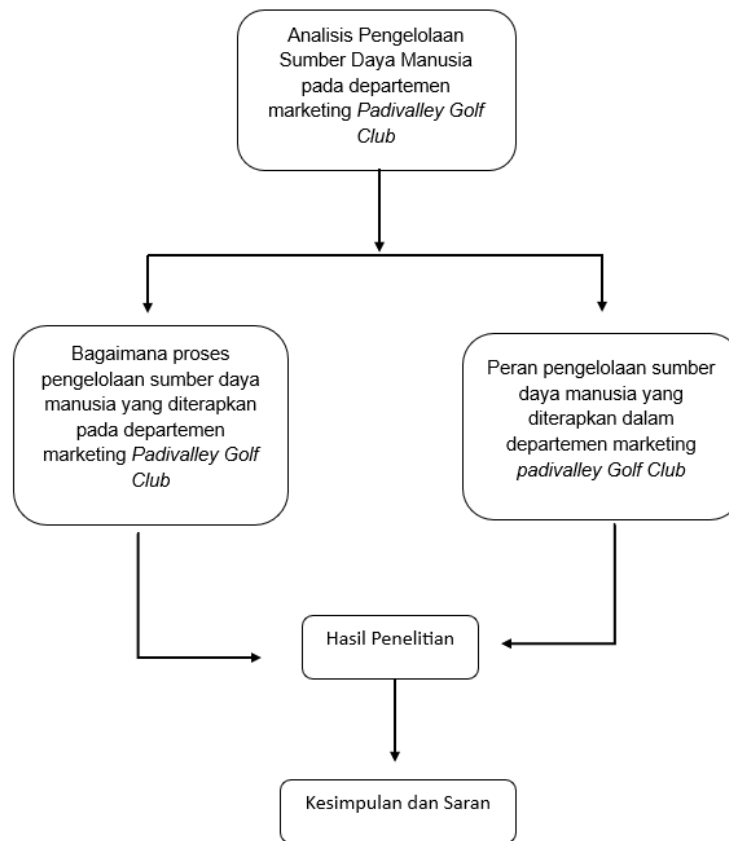
Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Pengelolaan tersebut dilakukan melalui proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi yang tepat, pelatihan dan pengembangan kompetensi, pemberian motivasi dan kompensasi yang adil, serta evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Pengelolaan SDM yang efektif akan meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, profesionalisme, serta produktivitas karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pada perusahaan jasa, pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis karena kualitas pelayanan sangat ditentukan oleh kualitas karyawan yang dimiliki. Hal ini juga berlaku pada Departemen Marketing Padivalley Golf Club yang berperan sebagai ujung tombak perusahaan dalam memasarkan produk dan jasa, membangun hubungan dengan pelanggan, serta meningkatkan loyalitas konsumen. Oleh karena itu, keberhasilan departemen marketing sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif melalui penerapan sistem kerja yang terencana, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja yang berkesinambungan.

Pengelolaan SDM yang baik akan menghasilkan karyawan yang kompeten, disiplin, adaptif, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi. Sebaliknya, pengelolaan SDM yang kurang optimal dapat menyebabkan rendahnya produktivitas, meningkatnya tingkat turnover, menurunnya kepuasan kerja, serta berkurangnya efektivitas pelaksanaan tugas dalam organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan potensi individu agar mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Penerapan rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, pelatihan yang berkelanjutan, sistem kompensasi yang adil, penilaian kinerja yang objektif, serta hubungan kerja yang harmonis terbukti mampu meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, komitmen organisasi, dan menekan tingkat turnover karyawan. Temuan tersebut memperkuat bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi.

Berdasarkan kajian teoritis tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis pengelolaan sumber daya manusia pada Departemen Marketing Padivalley Golf Club untuk mengetahui bagaimana proses pengelolaan SDM diterapkan, mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya, serta menjelaskan peran pengelolaan SDM dalam mendukung peningkatan kinerja departemen dan pencapaian tujuan organisasi.



Gambar 1 Kerangka Pikir

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma interpretif untuk memahami secara mendalam proses pengelolaan sumber daya manusia pada Departemen Marketing Padivalley Golf Club. Penelitian dilaksanakan di Padivalley Golf Club, Desa Pallantikang, Kecamatan Pattalassang, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan, selama Januari hingga Februari 2026. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling yang terdiri atas HRD dan Manajer Marketing sebagai informan kunci, staf marketing sebagai informan utama, serta staf bagian keuangan sebagai informan pendukung.

Data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi lapangan, serta data sekunder yang berasal dari dokumen perusahaan dan studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi terhadap aktivitas kerja, serta dokumentasi yang berkaitan dengan kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia.

Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian menerapkan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga temuan penelitian memiliki tingkat validitas dan kredibilitas yang tinggi.

a. Tempat Dan Waktu Penelitian

a. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di Padivalley Golf Club yang berlokasi di Desa Pallantikang, Kecamatan Pattallassang, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Lokasi penelitian dipilih karena merupakan objek yang sesuai dengan fokus penelitian mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada Departemen Marketing.

b. Waktu

Penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yaitu pada periode Januari hingga Februari 2026.

b. Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari informan melalui wawancara mendalam dan hasil observasi terhadap proses pengelolaan sumber daya manusia pada Departemen Marketing Padivalley Golf Club. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, seperti struktur organisasi, kebijakan dan laporan terkait pengelolaan SDM, serta berbagai literatur ilmiah yang relevan dengan topik penelitian, meliputi buku, jurnal, dan sumber referensi lainnya yang mendukung analisis penelitian.

c. Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian kualitatif, populasi tidak diartikan sebagai keseluruhan objek penelitian yang dihitung secara statistik, melainkan sebagai pihak-pihak yang memiliki informasi sesuai dengan fokus penelitian. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik **purposive sampling**, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam pengelolaan sumber daya manusia pada Departemen Marketing Padivalley Golf Club. Informan penelitian terdiri atas HRD dan Manajer Marketing sebagai informan kunci, satu orang staf marketing sebagai informan utama, serta satu orang staf bagian keuangan (finance) sebagai informan pendukung untuk memperkuat proses triangulasi data.

d. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada informan yang terdiri atas HRD, Manajer Marketing, staf marketing, dan staf keuangan untuk memperoleh informasi mengenai pengelolaan sumber daya manusia. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas kerja dan penerapan pengelolaan SDM pada Departemen Marketing Padivalley Golf Club. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa struktur organisasi, kebijakan perusahaan, laporan terkait pengelolaan SDM, serta dokumen lain yang relevan dengan fokus penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada Departemen Marketing Padivalley Golf Club telah menerapkan fungsi-fungsi dasar manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, motivasi kerja, serta pembinaan hubungan kerja. Penerapan fungsi-fungsi tersebut dilakukan secara terintegrasi oleh Human Resource Department (HRD) bersama Manajer Marketing dengan tujuan memperoleh sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan mampu mendukung pencapaian target pemasaran perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Pada tahap perencanaan sumber daya manusia, perusahaan terlebih dahulu mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja, target pemasaran, serta perkembangan operasional perusahaan. Perencanaan tersebut menjadi dasar dalam menentukan jumlah, kualifikasi, dan kompetensi karyawan yang dibutuhkan oleh Departemen Marketing. Dengan adanya perencanaan yang baik, perusahaan dapat meminimalkan kekurangan maupun kelebihan tenaga kerja sehingga proses operasional dapat berjalan lebih efektif. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa perencanaan SDM telah dilakukan secara sistematis, meskipun masih diperlukan evaluasi secara berkala agar mampu menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan persaingan industri jasa.

Pada aspek rekrutmen dan seleksi, perusahaan menerapkan proses perekrutan berdasarkan kompetensi, pengalaman kerja, kemampuan komunikasi, serta kesesuaian karakter calon karyawan dengan budaya organisasi. Tahapan seleksi dilakukan melalui penyaringan administrasi, wawancara, dan penilaian kemampuan calon karyawan sebelum dinyatakan layak bergabung dengan perusahaan. Sistem tersebut bertujuan memperoleh tenaga kerja yang memiliki kemampuan interpersonal, keterampilan komunikasi, dan orientasi pelayanan yang baik. Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa Departemen Marketing masih menghadapi tingkat turnover karyawan yang relatif tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa proses rekrutmen yang baik perlu diimbangi dengan strategi retensi karyawan agar perusahaan mampu mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM di Padivalley Golf Club. Perusahaan memberikan pembekalan kepada karyawan baru melalui program orientasi kerja, pengarahan langsung dari atasan, serta pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. Selain meningkatkan kemampuan teknis, pelatihan juga diarahkan untuk memperkuat kemampuan komunikasi, pelayanan kepada pelanggan, kerja sama tim, dan pemahaman terhadap produk maupun layanan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan aktivitas pemasaran. Namun demikian, program pengembangan kompetensi masih perlu dilakukan secara berkelanjutan agar karyawan mampu beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan pelanggan dan perkembangan strategi pemasaran.

Penilaian kinerja menjadi bagian penting dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Evaluasi dilakukan secara berkala berdasarkan pencapaian target kerja, disiplin, tanggung jawab, kualitas pelayanan, kemampuan bekerja sama, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan departemen. Penilaian tersebut menjadi dasar bagi perusahaan dalam memberikan umpan balik, penghargaan, maupun rekomendasi pengembangan kompetensi kepada karyawan. Sistem evaluasi yang objektif mampu mendorong peningkatan motivasi kerja karena setiap karyawan memiliki kesempatan untuk memperbaiki kinerja berdasarkan hasil evaluasi yang diperoleh. Selain itu, evaluasi kinerja juga membantu perusahaan dalam mengidentifikasi potensi maupun kelemahan setiap karyawan sehingga kebijakan pengembangan SDM dapat dilakukan secara lebih tepat sasaran.

Dari aspek kompensasi dan motivasi, perusahaan telah memberikan imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Selain kompensasi finansial, motivasi kerja juga dibangun melalui komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, pemberian arahan secara rutin, suasana kerja yang kondusif, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis menjadi salah satu faktor yang mendukung kelancaran aktivitas Departemen Marketing. Akan tetapi, penelitian juga menemukan bahwa perusahaan masih perlu meningkatkan sistem penghargaan berbasis kinerja, memperjelas jenjang karier, serta memperluas kesempatan pengembangan diri agar mampu meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa pengelolaan SDM yang diterapkan telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan dan efektivitas pelaksanaan tugas pada Departemen Marketing. Karyawan mampu menjalankan aktivitas pemasaran dengan lebih terarah, membangun hubungan yang baik dengan pelanggan, serta berkontribusi dalam meningkatkan citra perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan Departemen Marketing tidak hanya dipengaruhi oleh strategi pemasaran, tetapi juga oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor pendukung utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi perusahaan dalam pengelolaan SDM, antara lain tingginya tingkat turnover karyawan, perlunya peningkatan kompetensi secara berkelanjutan, serta perlunya optimalisasi sistem motivasi dan penghargaan. Tingginya turnover dapat mengganggu stabilitas organisasi karena perusahaan harus kembali melakukan proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan bagi karyawan baru. Kondisi tersebut juga berpotensi memengaruhi kontinuitas pelayanan kepada pelanggan serta efektivitas pencapaian target pemasaran. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi retensi karyawan melalui pengembangan karier, peningkatan kesejahteraan, pemberian penghargaan berbasis kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung pengembangan potensi karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada Departemen Marketing Padivalley Golf Club telah berjalan dengan cukup baik dan sesuai dengan fungsi-fungsi utama manajemen sumber daya manusia. Temuan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan SDM melalui perencanaan yang matang, rekrutmen yang tepat, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja yang objektif, serta sistem kompensasi dan motivasi yang mampu meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif mampu meningkatkan kualitas pelayanan, loyalitas karyawan, produktivitas, serta menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Dengan demikian, penguatan strategi pengelolaan sumber daya manusia menjadi langkah penting yang perlu terus dilakukan oleh Padivalley Golf Club agar mampu meningkatkan kinerja Departemen Marketing sekaligus menjaga keberlangsungan dan daya saing perusahaan di sektor jasa.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada Departemen Marketing Padivalley Golf Club, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung efektivitas kinerja departemen serta pencapaian tujuan organisasi. Penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pembinaan hubungan kerja telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu dioptimalkan agar pengelolaan SDM mampu memberikan hasil yang lebih efektif dan berkelanjutan. 1). Pengelolaan sumber daya manusia pada Departemen Marketing Padivalley Golf Club telah menerapkan fungsi-fungsi utama MSDM yang meliputi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pembinaan hubungan kerja secara cukup baik. 2). Proses rekrutmen dan seleksi telah dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi dan kompetensi calon karyawan sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan pada Departemen Marketing. 3). Pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi, keterampilan, serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan aktivitas pemasaran dan memberikan pelayanan kepada pelanggan. 4). Sistem penilaian kinerja yang diterapkan menjadi dasar dalam mengevaluasi pencapaian target kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kualitas pelayanan sehingga mendorong peningkatan produktivitas karyawan. 5). Pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan hubungan kerja yang harmonis telah mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, meskipun masih diperlukan peningkatan sistem penghargaan berbasis kinerja serta pengembangan jenjang karier untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. 6). Kendala utama yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah tingginya tingkat turnover karyawan serta perlunya penguatan strategi retensi, pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, dan peningkatan motivasi kerja agar organisasi mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. 7). Secara keseluruhan, pengelolaan sumber daya manusia pada Departemen Marketing Padivalley Golf Club telah berjalan dengan baik dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan, efektivitas kinerja, serta pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus melakukan evaluasi dan penyempurnaan kebijakan pengelolaan SDM agar mampu meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi di masa mendatang.

Referensi

1. Afrida.Y (2024) Konsep dan peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, 5(1), 1–10.
2. Arifin, Z., & Handayani, S. (2022). Peran strategis sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 85–94.
3. Astuti, R., & Prasetyo, B. (2021). Pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 45–54.
4. Darmawan, D. (2022). Strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 120–130.
5. Fadilla, Z., Ketut Ngurah Ardiawan, M., Eka Sari Karimuddin Abdullah, M., Jannah Ummul Aiman, M., & Hasda, S. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. <http://penerbitzaini.com>
6. Fitriatus, D., Khusniya, F., Ardiansyah, M. N., & Mu'alimin (2024). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *MERDEKA: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3), 45–54.
7. Handoko T.H (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE..
8. Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
9. Hidayat, R., & Sari, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 33–42.
10. Iskandar, A., & Lestari, D. (2023). Pengembangan kompetensi SDM dalam mendukung strategi organisasi. *Jurnal Manajemen Strategi*, 4(2), 66–75.

11. Istafada Ilma, Y., Daud, I., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2025). *Studi Perekrutan, Pelatihan, Dan Evaluasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Berdampak Pada Inovasi Karyawan Pt Paragon Technology And Innovation Pontianak*. 14(1), 46–59.
12. Kurniawan, A., & Putri, N. (2022). Analisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi jasa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 98–107.
13. Mulyadi, H., & Sari, R. (2021). Peran MSDM dalam meningkatkan loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 21–30.
14. Nugroho, A., & Wibowo, T. (2023). Pengelolaan SDM berbasis kinerja dalam organisasi modern. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(2), 77–86.
15. Pahira, S., & Rinaldy, R. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing UMKM di era digital. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (JISE)*, 3(2), 112–120.
16. Prasetyo, A., & Sari, N. (2022). Strategic human resource management dan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 134–142.
17. Putra, V. P., dkk. (2024). Analisis konsep dasar manajemen sumber daya manusia. *Al-Mikraj: Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 4(2), 88–97.
18. Rahmawati, I., & Hasan, M. (2021). Perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 55–64.
19. Santoso, B., & Haryono, S. (2023). Pengaruh strategi SDM terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2), 90–99.
20. Sari, P., & Nugraha, D. (2022). Manajemen SDM dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 6(2), 101–110.
21. Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
22. Setiawan, R., & Lestari, P. (2021). Hubungan manajemen SDM dengan turnover karyawan. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 5(1), 40–49.
23. Sugiyanto, E., & Wijaya, A. (2023). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi jasa. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 7(2), 115–124.
24. Sutrisno, D., & Kurniawati, R. (2022). Manajemen SDM sebagai faktor penentu kinerja organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 4(1), 28–37.
25. Utami, S., & Rahman, F. (2023). Analisis pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi. *Jurnal Manajemen Modern*, 3(2), 70–79.
26. Widodo, A., & Pratiwi, L. (2021). Peran MSDM dalam menciptakan keunggulan bersaing. *Jurnal Strategi Bisnis*, 6(1), 18–27.
27. Wijaya, H., & Ananda, R. (2022). Pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pemasaran. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 5(2), 88–97.
28. Yani, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia strategik dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 15–24.
29. Yanis, A. (2024). Konsep dan peran strategis MSDM dalam organisasi modern. *Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, 5(1), 11–20.
30. Zulkarnain, R., & Fadillah, A. (2023). Strategi MSDM dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 8(2), 102–111.