



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 625-630

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

Strategi MSDM untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Usaha Ayam Geprek Chiko Paiton

Deddy Junaedi¹, Erik Wijayanto²

Universitas Nurul Jadid

deddyjuna87@gmail.com, erikwijayanto251102@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk meningkatkan kinerja karyawan di toko ayam geprek chiko yang berlokasi di paiton, Kabupaten Probolinggo. Fokus utama penelitian ini adalah mengidentifikasi strategi-strategi MSDM proses rekrutmen, program pelatihan dan pengembangan serta mengevaluasi pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Metode penelitian ini yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah Owner, pelanggan, dan beberapa karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi MSDM yang diterapkan meliputi rekrutmen selektif, pelatihan kerja yang berkelanjutan, pemberian insentif, serta komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Strategi-strategi tersebut terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan strategi MSDM yang tepat dapat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya turut mendorong pertumbuhan dan keberhasilan bisnis kuliner skala UMKM seperti Ayam Geprek Chiko Paiton Probolinggo.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, UMKM

1. Latar Belakang

Kewirausahaan merupakan salah satu pilar utama dalam pengembangan ekonomi nasional. peranannya tidak hanya menciptakan nilai ekonomi melalui kegiatan usaha produktif, tetapi juga berkontribusi secara langsung dalam menciptakan lapangan pekerjaan baru, menumbuhkan inovasi, dan memperluas basis ekonomi masyarakat. perkembangan sektor kewirausahaan di berbagai negara, termasuk Indonesia, telah menjadi indikator penting bagi pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Wirausahawan mampu menciptakan nilai tambah dari sumber daya yang ada dan mengubahnya menjadi peluang bisnis yang menghasilkan keuntungan serta manfaat sosial.

Jiwa kewirausahaan pada dasarnya ditandai dengan karakteristik khas, seperti keberanian mengambil risiko, kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan, sikap pantang menyerah, serta kepercayaan diri yang tinggi dalam menghadapi ketidakpastian. Karakter ini menjadi modal penting dalam menjalankan dan mempertahankan kelangsungan sebuah usaha. selain itu, wirausahawan juga dituntut memiliki visi jangka panjang, daya kreativitas tinggi, serta kemampuan untuk mengelola sumber daya secara efektif dan efisien. Hal ini penting untuk menjawab tantangan pasar yang selalu berubah dan penuh kompetisi.

Dalam konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), kewirausahaan memainkan peran yang semakin krusial. UMKM tidak hanya menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia, tetapi juga menjadi ruang aktualisasi kewirausahaan lokal yang adaptif terhadap kebutuhan masyarakat sekitar. namun, keberhasilan kewirausahaan dalam lingkup UMKM sangat dipengaruhi oleh faktor internal, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat. Tanpa SDM yang kompeten dan bermotivasi tinggi, sebuah usaha sulit berkembang, meskipun memiliki produk yang potensial.

Oleh karena itu, strategi manajemen SDM menjadi salah satu fondasi yang harus diperhatikan secara serius dalam pengelolaan usaha kecil. Manajemen SDM tidak hanya mengatur aspek teknis ketenagakerjaan, tetapi juga menciptakan sistem yang mendukung produktivitas, kepuasan kerja, dan pertumbuhan usaha secara

menyeluruh. ayam Geprek Chiko merupakan salah satu contoh usaha kuliner lokal yang berkembang di sektor makanan cepat saji. Usaha ini mampu bertahan dan berkembang meskipun dijalankan secara sederhana dan belum memiliki struktur organisasi yang kompleks seperti perusahaan besar.

Keberhasilan Ayam Geprek Chiko tidak lepas dari praktik manajemen SDM yang diterapkan oleh pemilik usaha. Strategi yang digunakan lebih menekankan pendekatan emosional, komunikasi yang terbuka, dan pemberian motivasi kerja dalam bentuk insentif harian yang terukur. pendekatan tersebut menciptakan suasana kerja yang nyaman, harmonis, dan penuh rasa kekeluargaan. Hal ini berpengaruh besar terhadap loyalitas dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas layanan dan produk yang diberikan kepada pelanggan.

Meskipun belum tersusun secara formal, sistem pengelolaan SDM di Ayam Geprek Chiko mampu menjawab kebutuhan praktis dalam operasional harian. Para karyawan dilibatkan secara aktif dalam proses pelayanan, kebersihan, serta pengolahan makanan sehingga menciptakan rasa tanggung jawab kolektif. namun demikian, untuk mencapai pertumbuhan usaha yang lebih terarah dan berkelanjutan, pendekatan pengelolaan SDM yang lebih sistematis dan profesional tetap diperlukan. Strategi yang terstruktur akan membantu usaha dalam membangun keunggulan bersaing yang lebih stabil di tengah persaingan industri kuliner yang ketat.

Manajemen SDM strategis mencakup berbagai aspek penting, seperti proses rekrutmen yang objektif dan selektif, pelatihan karyawan yang terencana, sistem penilaian kinerja yang adil, serta pemberian kompensasi dan penghargaan yang proporsional terhadap kinerja individu maupun tim. dengan strategi manajemen SDM yang terintegrasi, pelaku usaha dapat mengarahkan setiap aktivitas karyawan agar selaras dengan tujuan jangka panjang perusahaan. Strategi ini akan mendorong terbentuknya budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif.

Dalam berbagai literatur manajemen, disebutkan bahwa kualitas kinerja karyawan sangat bergantung pada sistem manajemen SDM yang diterapkan. Proses seleksi, pelatihan, hingga evaluasi kinerja yang baik akan menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi untuk berkembang. Dalam kasus Ayam Geprek Chiko, peran karyawan sangat menentukan kualitas produk, terutama dalam menjaga cita rasa sambal dan ayam geprek yang menjadi ciri khas usaha tersebut. Konsistensi rasa menjadi salah satu alasan utama pelanggan kembali membeli produk yang ditawarkan.

Jika karyawan tidak dilatih dengan baik atau tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka kualitas produk dan layanan akan menurun, dan ini dapat merusak reputasi usaha di mata konsumen. Oleh sebab itu, perhatian terhadap pengelolaan SDM menjadi sangat penting. penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis strategi manajemen SDM yang diterapkan oleh Ayam Geprek Chiko, sebagai wujud konkret adaptasi kewirausahaan dalam menghadapi dinamika dan tantangan bisnis yang terus berkembang.

Fokus penelitian diarahkan pada beberapa aspek kunci, seperti proses rekrutmen tenaga kerja, sistem pelatihan yang diterapkan, pemberian insentif dan penghargaan, serta metode evaluasi kinerja karyawan yang digunakan oleh pemilik usaha. tujuan lainnya adalah untuk mengevaluasi sejauh mana strategi-strategi tersebut mampu meningkatkan efisiensi operasional, produktivitas kerja, dan kepuasan karyawan, yang semuanya berkontribusi terhadap pertumbuhan usaha secara keseluruhan.

Melalui kajian ini, diharapkan dapat ditemukan pola praktik manajemen SDM yang efektif dan sesuai dengan karakteristik UMKM, khususnya pada sektor kuliner berbasis lokal yang memiliki potensi besar untuk berkembang di pasar domestik. selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber inspirasi dan referensi praktis bagi pelaku UMKM lain yang menghadapi tantangan serupa dalam mengelola SDM dan menjaga kualitas usaha secara berkelanjutan. strategi pengelolaan SDM yang tepat tidak hanya akan memperkuat posisi usaha di pasar, tetapi juga akan menciptakan nilai tambah bagi karyawan dan konsumen. Karyawan merasa dihargai, sedangkan konsumen memperoleh pelayanan dan produk yang berkualitas.

Dengan demikian, manajemen SDM bukan hanya menjadi alat administratif, melainkan strategi penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berbasis pada kualitas manusia. Oleh sebab itu, sudah sepatutnya setiap pelaku UMKM memberikan perhatian yang serius terhadap aspek ini. kesimpulannya, kewirausahaan dan manajemen sumber daya manusia merupakan dua hal yang saling berkaitan dan saling memperkuat. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, potensi kewirausahaan tidak akan berkembang secara optimal.

Penelitian ini mengajak kita untuk melihat praktik-praktik sederhana dalam pengelolaan SDM di usaha kecil sebagai bentuk nyata dari strategi kewirausahaan yang adaptif, kreatif, dan manusiawi, yang layak untuk dipelajari dan dikembangkan lebih lanjut.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Toko Ayam Geprek Chiko. Pendekatan ini dipilih karena dinilai mampu menggali informasi secara lebih rinci dan mendalam, khususnya dalam melihat pandangan, persepsi, serta pengalaman langsung dari informan yang terlibat dalam aktivitas sehari-hari di lingkungan usaha.

Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk melakukan eksplorasi secara menyeluruh terhadap fenomena yang sedang berlangsung di lokasi penelitian. Studi kasus juga memberikan kesempatan untuk memahami permasalahan dalam konteks kehidupan nyata, khususnya terkait bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia diterapkan secara langsung oleh pemilik usaha kepada para karyawannya, serta bagaimana pengaruhnya terhadap semangat dan performa kerja.

Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam hal ini, peneliti memilih tiga kategori informan utama yang dianggap dapat memberikan informasi yang relevan dan dibutuhkan. Pertama, pemilik atau owner Toko Ayam Geprek Chiko sebagai pihak yang paling mengetahui strategi yang dijalankan. Kedua, para karyawan sebagai pelaksana kebijakan dan strategi tersebut dalam kegiatan operasional harian. Ketiga, pelanggan yang memiliki pengalaman langsung terhadap layanan yang diberikan oleh karyawan, sehingga bisa memberikan gambaran tentang hasil dari penerapan strategi SDM tersebut.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu wawancara mendalam, observasi langsung di lokasi, serta dokumentasi pendukung. Wawancara dilakukan secara tatap muka dengan menggunakan pedoman wawancara terbuka agar informan dapat menyampaikan pendapat secara bebas dan rinci. Observasi dilakukan untuk mengamati langsung proses kerja, interaksi antara pemilik dan karyawan, serta suasana kerja di lapangan. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data, seperti catatan internal, foto kegiatan, atau arsip yang berkaitan dengan operasional usaha. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman. Analisis ini mencakup beberapa tahap, yaitu: (1) pengumpulan data, (2) reduksi data, yaitu proses pemilihan dan penyederhanaan data yang dianggap penting, (3) penyajian data dalam bentuk narasi dan tabel, dan (4) penarikan kesimpulan serta verifikasi untuk memastikan bahwa hasil analisis benar-benar mencerminkan realitas yang ada.

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi dan perpanjangan pengamatan. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai sumber dan metode, seperti hasil wawancara, hasil observasi, serta dokumen yang ditemukan. Sedangkan perpanjangan pengamatan dilakukan dengan memberikan waktu lebih lama di lapangan agar peneliti bisa melihat dinamika yang terjadi secara utuh dan mendalam.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini mengungkapkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang diterapkan di Toko Ayam Geprek Chiko, meskipun belum tersusun secara sistematis dan formal sebagaimana pada perusahaan-perusahaan besar, mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja para karyawan. Pendekatan yang digunakan bersifat sederhana dan lebih mengedepankan kedekatan personal dibandingkan prosedur administratif yang kompleks.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, terlihat bahwa strategi MSDM yang diterapkan telah memberikan kontribusi nyata terhadap berbagai aspek operasional usaha. Beberapa indikator yang menunjukkan keberhasilan strategi ini antara lain meningkatnya jumlah pelanggan, pelayanan yang semakin cepat dan efisien, serta minimnya keluhan dari konsumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting, terutama dalam konteks usaha kecil yang bergantung pada hubungan interpersonal, fleksibilitas pengelolaan, dan keterlibatan langsung dari pemilik usaha. Keterbatasan dalam struktur formal tidak menjadi penghalang dalam mencapai efektivitas pengelolaan SDM.

Dalam aspek rekrutmen dan seleksi karyawan, pemilik Toko Ayam Geprek Chiko menerapkan pendekatan yang informal, di mana calon tenaga kerja biasanya diperoleh melalui rekomendasi dari orang terdekat atau jaringan sosial. Proses ini cenderung mengandalkan kepercayaan dan kedekatan hubungan antarindividu. Pemilik lebih memprioritaskan pengalaman kerja dan kesesuaian sikap kerja dibandingkan dengan persyaratan administratif seperti ijazah atau hasil tes. Penilaian terhadap kandidat dilakukan secara langsung melalui observasi dan percakapan singkat, yang dianggap cukup untuk menilai potensi individu dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Meskipun pendekatan ini tidak sesuai dengan standar prosedural rekrutmen yang lazim di perusahaan besar, namun dalam konteks UMKM seperti Toko Ayam Geprek Chiko, metode ini terbukti efisien dan sesuai dengan kebutuhan operasional. Efektivitasnya terletak pada kesesuaian antara calon karyawan dan budaya kerja yang sudah terbentuk. Setelah karyawan diterima, proses pelatihan dilakukan secara langsung di tempat kerja. Pelatihan ini bersifat nonformal dan biasanya diberikan oleh karyawan senior yang telah lebih dahulu memahami sistem kerja toko. Pendekatan ini dikenal dengan istilah *learning by doing*.

Pelatihan dilakukan sambil bekerja, di mana karyawan baru secara perlahan diarahkan untuk menguasai berbagai keterampilan dasar, mulai dari pengolahan makanan, kebersihan, hingga pelayanan terhadap pelanggan. Dengan cara ini, proses adaptasi berlangsung secara alamiah. Keuntungan dari pendekatan pelatihan ini adalah waktu belajar yang lebih cepat serta penguasaan materi kerja yang langsung relevan dengan kebutuhan operasional. Meskipun tidak dilengkapi dengan modul pelatihan atau kurikulum tertentu, pendekatan praktis ini terbukti memberikan hasil yang memuaskan.

Selain pelatihan, strategi pemberian insentif juga memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan. Pemilik toko memberikan bonus harian atau bulanan berdasarkan capaian penjualan dan penilaian kinerja individu. Sistem ini bertujuan untuk memberikan penghargaan atas kontribusi nyata dari para pekerja. Insentif yang diberikan tidak bersifat tetap, namun menyesuaikan dengan kondisi dan hasil kerja, sehingga menimbulkan rasa keadilan dan persaingan sehat di antara karyawan. Bonus ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tugas masing-masing.

Strategi insentif yang berbasis capaian juga menjadi sarana untuk mendorong karyawan agar terus meningkatkan performa kerja. Mereka memahami bahwa kerja keras dan inisiatif akan mendapatkan apresiasi secara langsung. Dengan demikian, tercipta iklim kerja yang kompetitif namun tetap kondusif. Komunikasi yang terbuka antara pemilik dan karyawan juga merupakan aspek yang sangat ditekankan. Pemilik toko secara aktif membangun relasi yang akrab dengan para karyawan melalui percakapan sehari-hari maupun diskusi ringan di sela-sela kegiatan operasional.

Menurut pemilik usaha, Bapak Syahrul Mubaroq, prinsip utama dalam menjalin hubungan kerja adalah menciptakan suasana kekeluargaan. Karyawan tidak dianggap sebagai bawahan semata, melainkan sebagai mitra dalam membangun dan mengembangkan usaha secara bersama-sama. Pendekatan ini mendorong karyawan untuk lebih terbuka dalam menyampaikan pendapat, saran, bahkan keluhan. Hubungan yang harmonis dan setara ini menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas.

Fleksibilitas dalam pengelolaan juga terlihat dari bagaimana toko ini melakukan penyesuaian kebijakan secara cepat dan adaptif terhadap perubahan, baik dari sisi pasar maupun kondisi internal. Misalnya, ketika terjadi peningkatan volume pelanggan, pemilik langsung melakukan revisi terhadap sistem pembagian tugas. Dalam proses perubahan kebijakan, komunikasi kepada karyawan selalu menjadi langkah awal. Pemilik menjelaskan maksud dan tujuan perubahan dengan bahasa yang mudah dipahami agar tidak menimbulkan kebingungan atau resistensi dari tim kerja.

Dengan demikian, proses transisi atau perubahan berjalan secara mulus karena melibatkan karyawan dalam proses komunikasi. Pendekatan ini menumbuhkan rasa memiliki atas keputusan yang diambil dan memperkuat kepercayaan terhadap kepemimpinan pemilik usaha. Kesadaran akan pentingnya SDM tercermin dari konsistensi pemilik usaha dalam menerapkan langkah-langkah tersebut. Meskipun tidak mengacu pada teori manajemen modern secara eksplisit, praktik yang dijalankan sudah mencerminkan prinsip-prinsip dasar manajemen, seperti penghargaan, pelatihan, dan komunikasi efektif.

Hasil temuan ini juga sejalan dengan teori bahwa manajemen dalam usaha kecil seringkali lebih efektif ketika bersifat partisipatif dan berbasis hubungan interpersonal. Dalam konteks ini, strategi personal lebih berdampak dibandingkan sistem yang kaku dan birokratis. Prinsip-prinsip seperti *reward and recognition*, pembelajaran langsung di tempat kerja, serta pendekatan kekeluargaan terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Para karyawan tidak hanya bekerja untuk mendapatkan upah, melainkan juga merasa menjadi bagian penting dari keberhasilan usaha.

Rasa memiliki yang timbul dari suasana kekeluargaan mendorong loyalitas yang tinggi. Karyawan tidak segan untuk bekerja lebih keras atau mengambil inisiatif dalam menghadapi masalah operasional. Hal ini sangat berharga dalam konteks UMKM yang memerlukan kontribusi maksimal dari seluruh anggota tim. Selain itu, pendekatan yang digunakan juga menunjukkan bahwa kualitas relasi antarmanusia lebih menentukan dibandingkan struktur formal dalam pengelolaan SDM. Karyawan yang merasa dihargai secara emosional cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dalam jangka panjang, pendekatan ini mampu menciptakan

iklim kerja yang stabil dan berkelanjutan. Hubungan kerja yang dibangun atas dasar saling percaya dan menghargai akan memperkuat fondasi organisasi dan meningkatkan daya tahan usaha terhadap berbagai tantangan eksternal.

Penelitian ini membuktikan bahwa pendekatan sederhana dalam manajemen SDM tidak mengurangi efektivitas, bahkan mampu menyesuaikan strategi dengan kondisi riil lapangan. Hal ini menjadi pembelajaran bahwa teori manajemen dapat diterapkan secara kontekstual dan fleksibel. Dengan demikian, strategi manajemen sumber daya manusia di Toko Ayam Geprek Chiko dapat dijadikan contoh praktik baik dalam pengelolaan SDM di sektor usaha kecil. Pendekatan ini membuktikan bahwa keberhasilan tidak hanya bergantung pada sumber daya materiil, tetapi juga pada perhatian terhadap sumber daya manusia.

Terakhir, penelitian ini memberikan rekomendasi agar strategi-strategi yang telah diterapkan dapat dipertahankan dan disempurnakan. Terutama dalam aspek pelatihan dan dokumentasi prosedur kerja, agar keberhasilan ini dapat direplikasi ketika skala usaha berkembang.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Toko Ayam Geprek Chiko paiton probolinggo dapat disimpulkan bahwa: Strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan telah berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Strategi yang mencakup proses rekrutmen berbasis rekomendasi, pelatihan langsung oleh karyawan senior, pemberian insentif harian, serta komunikasi yang terbuka antara pemilik dan karyawan, berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi kerja. Meskipun strategi ini masih bersifat sederhana dan informal, hasilnya telah mampu membentuk tenaga kerja yang disiplin, tangguh, dan loyal terhadap usaha. Namun, untuk menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif, strategi manajemen SDM di Toko Ayam Geprek Chiko perlu ditingkatkan. Tidak adanya sistem rekrutmen yang terdokumentasi, belum optimalnya pelatihan yang terencana, serta evaluasi kinerja yang belum berbasis indikator yang terukur menjadi kelemahan yang perlu segera dibenahi. Oleh karena itu, diperlukan sistem pengelolaan SDM yang lebih terstruktur, terstandar, dan berbasis data agar proses pengambilan keputusan tidak hanya bergantung pada intuisi pemilik, melainkan juga pada informasi yang objektif dan terukur. Dengan penguatan aspek-aspek tersebut, diharapkan kinerja karyawan akan semakin optimal dan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberlanjutan dan perkembangan usaha secara menyeluruh.

Referensi

1. Ashani, A. A., Ariyanto, V., & Widodasih, RR. W. K. (2024). ANALISIS STUDI KELAYAKAN BISNIS TERHADAP USAHA CHICKEN SALABIM DI PERUMAHAN BUMI CITRA LESTARI CIKARANG UTARA DITINJAU DARI ASPEK PASAR DAN PEMASARAN, ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA, ASPEK MANAJEMEN. 5(4), 154–164.
2. Deddy Junaedi, Dela Apriliasaidah, Ledi Diana Agustin, Fathimah Nur Aini, Tutik Handayani, PEMBERDAYAAN KARYAWAN MELALUI PROGRAM INOVASI DIGITAL
3. Deddy Junaedi¹, Bambang Swasto², Hamidah Nayati Utami³ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL. Jurnal Administrasi Bisnis, 2013
4. Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. 4(3), 319–331.
5. Helfiana, Afrilia. “Analisis Strategi Pemasaran Usaha Toko Kelontong Bandung Untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM.” IQTISODINA 7, no. 2 (2024): 168–174
6. “Implementasi Strategi Sumber Daya Manusia Pada CV De Roepa,” Jurnal UNTAN
7. Juwono, O. (2012). Analisis Manajemen Strategik Perusahaan Waralaba (Franchise) (Studi Kasus di Restoran Cepat Saji McDonald's). Jurnal Ekonomika dan Manajemen, 1 (1), 1 -21.
8. Khaerun Nisa, “Analisis Strategi Dalam Upaya Mempertahankan Karyawan,” Jurnal Pabean, Vol 4, No. 2, Juli 2022
9. Khaeruman, & Tabroni. (2024). Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 3(2), 552–560.
10. Lestari, A. D., Prehastanti, A., Puspitasari, N. S., Chandra Syah, R., & Rahadhini, M. D. (2023). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Ayam Pada Geprek Mak Puji. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 6(2), 751–758.
11. Moloeng, L.J. (2017) Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya 19 mudjia Rahardjo, Sudi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif- Konsep Dan Prosedurnya, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2017), h.03

12. Miftahul Jannah, Andi Indriani Ibrahim, Idris, & Suryadi Samudra. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Pada Usaha Wirman Sambal. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 154–160.
13. Purwaningsih, A., & Claudia, M. (2024). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Karyawan melalui Sistem Penghargaan. 10(1), 38–45.
14. Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., Maolani, F. M., Swadaya, U., Jati, G., Karawang, U. S., Sumber, M., & Manusia, D. (2022). Penerapan praktek manajemen sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja karyawan. 12, 343–356.
15. Putri, Evila Yolanda, Amelia Putri, Aldilla Rahma, Fakhri Mujahid Maolani, Universitas Swadaya, Gunung Jati, Universitas Singaperbangsa Karawang, Manajemen Sumber, dan Daya Manusia. 2022. “Penerapan praktek manajemen sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja karyawan” 12:343–56.
16. Rahadhini. 2023. “Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Ayam Pada Geprek Mak Puji. “*Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 6 (2): 75158
17. R. Febri, E. Pradani, A. Masyhur, M. Ali. Z. A, M. N. Hidayat, M. Kamilul. I., (2024) “ANALISIS DESTINASI BUMDES BINOR TOUR CAFÉ DAN RESTO PANTAI BOHAY DENGAN RESERVASI PENUH. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* Vol. 18, No. 1
18. Sherly Dwi Astuti, “ Peran Penting Sumber Daya Manusia bagi UMKM Usaha Ayam Geprek, “ mahasiswa Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, 2023
19. Sugeng Riyadi, “Analisis Kelayakan Pengembangan Usaha Ayam Geprek,” Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2023.
20. “SKRIPSI STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,” Reporsitory Metro Unvi.
21. Widiartini, N. P., Putu, N., & Aprinica, I. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi. 2(4), 1082 1086.
22. Yeo, C., Handayani, F., Mariana, Haryani, D. S., & Satriadi. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Coffee Shop Cerita Kopi Tanjungpinang. 135–140.
23. Yuzarni, R., Nova, S., & Anugrah, A. (2022). Kajian Literatur : Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan. 5(1), 39–48.
24. Yuswardi, “ Pengaruh Penerapan Manajemen Risiko Bisnis Dalam Ayam Geprek Dapur Cece, “YUME: Journal of Mngement, 2022