

PENERAPAN PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA KARYAWAN

Evila Yolanda Putri¹, Amelia Putri², Aldilla Rahma³, Fakhri Mujahid Maolani^{4*}

^{1,2,3}Universitas Swadaya Gunung Jati, yollandaevilla@gmail.com,
ameliaptrr87@gmail.com, aldillarahma99@gmail.com

⁴Universitas Singaperbangsa Karawang, raden.maulany431@gmail.com *

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan SDM yang melaksanakan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan, pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional di sebuah organisasi atau perusahaan. Bagian SDM bertanggung jawab untuk mengurus kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan SDM. Tim MSDM bertugas untuk menjadi penghubung antara manajer maupun karyawan seperti Menengahi konflik, menyelesaikan perselisihan dan memberikan jawaban berdasarkan kebijakan prosedur. Dengan adanya tim MSDM yang baik ini maka pekerjaan dalam sebuah perusahaan akan berjalan secara efisien dan efektif. Paper ini bertujuan untuk mengeksplor praktek Manajemen Sumber Daya Manusia pada perusahaan di Sektor Penyiaran Informasi dan untuk memberikan pemahaman kepada pembaca terkait penerapan Praktek MSDM. Paper ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan wawancara mendalam sebagai metode pengumpulan data. Wawancara dilakukan kepada 3 orang responden yang terdiri Kepala Human Resource Development (HRD), Staff Human Resource Development (HRD) dan Sekretaris Perusahaan dari perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa MSDM yang dilaksanakan oleh perusahaan tersebut terdiri dari perencanaan SDM analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan karyawan, orientasi training dan pengembangan kompensasi, penilaian kinerja, karir karyawan, dan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa praktek MSDM memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Sehingga, keberadaan praktek MSDM di perusahaan ini sangat berpengaruh untuk perkembangan kinerja karyawan dan kualitas perusahaan.

Kata Kunci: Kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerapan, Perencanaan, Praktek MSDM

ABSTRACT

Human Resource Management is the development of human resources that carry out the planning, implementation, recruitment, training, career development of employees, employees and carry out development initiatives for an organization or company. The HR department is responsible for taking care of the company's needs related to HR. HRM team to be a liaison between employee managers such as mediating conflicts, resolving, or providing answers based on policy procedures. With a good HR team, the work in a company will run efficiently and effectively. This paper aims to explore the practice of Human Resource Management in companies in the Information Broadcasting Sector and to provide an understanding of the implementation of HRM implementation. This paper uses a qualitative research method by exploring it as a data collection method. Interviews were conducted with 3 respondents exploring it as a data collection method. Interviews were conducted with 3 respondents consisting of the

Head of Human Resource Development (HRD), Human Resource Development (HRD) Staff and the Corporate Secretary of the company. This study uses an approach with a descriptive type of research. This study uses data collection through observation and interviews. Based on this research, it is known that the HRM carried out by the company consists of planning for job analysis, recruitment and selection, employee placement and placement, training orientation and compensation development, appraisal, employee performance, and termination of employment.

Keywords: *Performance, Human Resource Management, Application, Planning, HRM Practice*

Naskah diterima : 07-08-2022, Naskah dipublikasikan : 30-09-2022

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini dunia telah mengalami perkembangan yang cukup pesat, perkembangan ini telah membawa banyak perubahan pada berbagai aspek kehidupan. Salah satunya yaitu aspek bisnis dan manajemen di Indonesia juga turut menerima dampak dari globalisasi tersebut. Segalanya dituntut untuk dapat bersaing dalam berbagai aspek, baik perekonomian, teknologi, ilmu pengetahuan dan juga sumber daya manusia. Perusahaan/ organisasi yang dulu hanya bersaing ditingkat lokal, regional atau nasional saja, kini harus bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dari seluruh penjuru dunia atau mancanegara. Maka dari itu setiap perusahaan harus meningkatkan kualitas perusahaannya agar mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan global. Perusahaan tersebut harus mampu bekerja secara lebih baik untuk menghasilkan produk barang atau jasa yang berkualitas tinggi dengan harga yang terjangkau. Dalam pasar global untuk meningkatkan daya saing yaitu produk yang dihasilkan harus yang berkualitas tinggi.

Untuk meningkatkan daya saing dan kualitas sebuah perusahaan, maka peningkatan dan pengembangan kinerja karyawan juga merupakan prioritas dan tantangan yang harus dihadapi dalam menyambut era globalisasi. Dengan cara kerja yang baik maka hasil yang diperoleh lebih efektif dan efisien serta tujuan perusahaan bisa dicapai dengan baik. Faktor kinerja karyawan merupakan prioritas yang tidak boleh diabaikan dalam suatu perusahaan, karena jika terjadi kesalahan atau kekeliruan maka akan menyebabkan hambatan atau bahkan kegagalan dalam proses produksi. Oleh karena itu, maka diperlukan penerapan praktik MSDM yang kompeten, untuk memberikan pembinaan serta pengembangan terhadap para karyawan agar mendapatkan kinerja karyawan yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas, baik untuk karyawannya sendiri dan juga untuk sebuah perusahaannya.

Pada dasarnya peran sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang penting. Karena praktik MSDM ini merupakan faktor utama dalam menentukan perkembangan perusahaan/ organisasi yaitu sebagai penggerak dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan/ organisasi. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang efektif serta perusahaan harus mampu mengelola dan memberdayakan karyawannya dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diyakini memegang peranan dalam pengelolaan SDM pada kegiatan perusahaan untuk mengelola para karyawannya. Pengelolaan SDM dimulai dari rekrutment yang meliputi perencanaan SDM analisa jabatan yang menentukan pekerjaan dan jabatan untuk diseleksi serta mengikuti pelatihan dan mengembangkannya. Penilaian prestasi kerja meliputi kompensasi serta pembaharuan yang berhubungan dengan pensiun dan pemberhentian kerja. Pengelolaan SDM harus meningkatkan kualitas suatu perusahaan yang dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja pada perusahaan (Artini, 2015).

Didefinisi MSDM mempunyai jenis-jenis tugas yang berkaitan dengan usaha bertujuan untuk memiliki, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasi, dan mendidik karyawan perusahaan (Anthony et al., 2002). MSDM mempunyai kegunaan untuk meningkatkan sistem informasi SDM menghemat tenaga, waktu dan menjadikan lebih mudah melaksanakan koordinasi

SDM oleh Manajer SDM (Nawawi, 2005). MSDM merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi. MSDM diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif (Onsardi & Juita, 2020).

Sejauh ini, penelitian kualitatif terkait pelaksanaan MSDM di perusahaan cenderung tidak banyak ditemukan. Terbukti, pencarian yang dilaksanakan oleh tim peneliti terhadap praktek MSDM pada perusahaan di Google Scholar, Academia.edu dan ResearchGate, mayoritas penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif. Padahal, penelitian yang menggunakan metode kualitatif untuk meneliti praktek MSDM kepada perusahaan bisa menghasilkan temuan yang mendalam tentang bagaimana perusahaan menerapkan tindakan kepada para pegawainya.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nursiti & Fedrick (2015), ditemukan hasil bahwa penerapan praktek MSDM sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan pada perusahaannya, yang artinya bahwa kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kualitas perusahaan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rifai (2020) menjelaskan bahwa keunggulan persaingan pada perusahaan tersebut sangat ditentukan oleh praktek MSDM yang diterapkan oleh perusahaannya. Dengan strategi MSDM yang tepat, keunggulan SDM yang dimiliki perusahaannya juga dapat mendukung pencapaian keunggulan bersaing.

Dari research gap penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nursiti & Fedrick (2018), serta penelitian yang dilakukan oleh Rifai (2020) ditemukan hasil bahwa penerapan MSDM yang berkualitas pada perusahaan akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas juga. Maka dengan ini penulis berminat untuk mengkaji dan melakukan penelitian terhadap perusahaan sektor penyiaran informasi. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah praktik MSDM yang diterapkan oleh perusahaan sektor penyiaran informasi ini sudah kompeten atau belum, serta untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap daya saing perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta informasi bagi perusahaan dalam mengetahui tingkat kinerja karyawan serta faktor-faktor apa saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas. Dengan pembahasan tentang MSDM di perusahaan sektor penyiaran informasi ini diharapkan pembaca semakin mengerti dan paham mengenai penerapan praktek MSDM dan hubungannya dengan kinerja karyawan. Dengan studi kualitatif pada perusahaan sektor penyiaran informasi.

Menarik kesimpulan dari penjelasan dan penelitian tentang MSDM di perusahaan, kami mencoba untuk menyajikan pembahasan tentang praktek Manajemen Kinerja SDM di perusahaan sektor penyiaran informasi Dengan mempertimbangkan tujuan penelitian ini yakni mengeksplorasi MSDM di perusahaan, maka kajian ini mencoba mengajukan pertanyaan penelitian yang pertama **Pertanyaan penelitian 1.** *Bagaimana perusahaan sektor penyiaran informasi menjalankan praktek Manajemen Sumber Daya Manusia?*

Selanjutnya, peneliti ingin mengetahui sejauh mana dampak penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia ini pada kinerja karyawan perusahaan sektor penyiaran informasi. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian selanjutnya

Pertanyaan penelitian 2. *Sejauh mana dampak pelaksanaan praktek Manajemen Sumber Daya Manusia pada kinerja karyawan untuk peningkatan performa perusahaan?*

KAJIAN LITERATUR**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat (Handoko, 2011). Definisi ini menggambarkan bahwa MSDM mempunyai faktor penting untuk diterapkan di setiap organisasi maupun perusahaan.

Definisi lain menggambarkan MSDM sebagai unsur penting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian dari pengolahan sumber daya manusia yang penting (Akilah, 2019). Penggambaran ini semakin menegaskan bahwa MSDM memiliki peran utama untuk suatu organisasi maupun perusahaan dalam proses arah organisasi maupun perusahaan.

Peran MSDM dalam pengembangan perusahaan dijelaskan pula oleh beberapa ilmuwan. MSDM adalah melakukan pendesainan sistem manajemen untuk memastikan talenta manusia diberdayakan pengaruh dan tepat bertujuan pencapaian organisasi (Mathis & Jackson, 2006). Sebagai contoh, peran MSDM dalam beberapa bidang. Pertama, MSDM berperan sebagai administratif, fokus pada tugas administrasi dan pencatatan. Kedua, MSDM memiliki peran operasional dan advokasi karyawan, aktivitas ini merupakan bagian dari *employed champion*. Ketiga, MSDM berperan sebagai strategi, membantu mendefinisikan strategi terkait human capital dan kontribusinya terhadap perusahaan.

Penjelasan tentang peran MSDM yang disampaikan oleh Mathis & Jackson (2006) di atas, sejalan dengan peran MSDM yang dituturkan Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Sejalan dengan penjelasan Mangkunegara (2013) sebelumnya, Hasibuan (2017) MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut ketiga ilmuwan terkait definisi MSDM para ilmuwan tersebut menjelaskan bahwa MSDM memiliki tiga peran. Pertama, peran sebagai administrasi dan pencatatan. Dalam peran ini MSDM memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya dan meramalkan penawaran dan permintaan SDM yang akan datang serta menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*. Kedua, peran operasional dan advokasi karyawan. Dalam peran ini MSDM melaksanakan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi dan memonitor dengan cermat UU Perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis. Ketiga, peran sebagai strategi terkait human capital. Dalam peran ini MSDM melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.

Terkait praktek MSDM di perusahaan, masing-masing ilmuwan memiliki beberapa pandangan. Menurut Sadili (2010) bahwa praktek MSDM terdiri dari Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Prestasi Kerja, Kompensasi, Pemeliharaan Keselamatan Tenaga Kerja, dan Hubungan Karyawan. Sejalan dengan pandangan Sadili (2010), Adresi & Darun (2017) menyatakan bahwa praktek MSDM mencakup Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Pengembangan, dan Penilaian kinerja yang konsisten, terintegrasi dan strategis terfokus sehingga perusahaan membangun komitmen jangka panjang untuk mempertahankan

angkatan kerja mereka. Senada dengan pandangan dua ilmuwan di atas, Amstrong & Taylor (2014) menyatakan bahwa praktek MSDM mencakup tanggung jawab atas Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penilaian dan Menghargai karyawan serta Mengawasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi juga Memastikan Kepatuhan Terhadap Hukum Ketenagakerjaan.

Penelitian-penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Julyta Prisca Aulia (2018), dengan judul penelitian peran manajemen SDM dalam peningkatan kinerja karyawan pada bank BRI syariah KCP Magelang perspektif islam. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran manajemen SDM terhadap kinerja karyawan yang ada pada bank BRI syariah KCP Magelang menurut perspektif islam. Melalui penelitian ini penulis ingin mengetahui apakah penerapan praktik MSDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan apakah kinerja karyawan yang berkualitas akan berpengaruh terhadap kualitas perusahaan. Pada penelitian ini penyusun menggunakan metode penelitian kualitatif yang datanya tidak dinyatakan dalam bentuk angka. Data yang dianalisis berupa deskriptif dari suatu fenomena yang diamati. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah praktik MSDM berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan pendapatan pada bank BRI syariah. Manajemen islami pada bank BRI Syariah KCP Magelang menjadikan karyawan memiliki nilai serta akhlak islami dengan menerapkan kejujuran. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Julyta Prisca Aulia, (2018) dengan penelitian kami ini yaitu jenis dan metode pendekatan penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada tempat objek penelitian yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Sarif Hidayat. SE, MM. (2018) dengan judul pengaruh praktek sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Indo rama synthetics Tbk. Divisi Spun yarns. Tujuan dari penelitian ini yaitu peneliti ingin membahas mengenai pelaksanaan praktik-praktif MSDM khususnya mengenai pelaksanaan kompensasi, pengembangan karir, pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Rama Synthetics Tbk Divisi Spun Yarns. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survey menggunakan kuesioner atau angket. Jumlah responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 1682 namun sampel yang diambil hanya 94 responden saja. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini yaitu penelitian ini memberikan bukti bahwa aplikasi penerapan praktik manajemen, melalui kompensasi, karir dan pelatihan akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Semakin baik penerapan program kompensasi, karir dan pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang ditunjukkan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Sarif Hidayat. SE, MM, (2018) dengan penelitian kami yaitu sama-sama mengkaji objek penelitian mengenai pengaruh praktek MSDM terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sarif Hidayat. SE, MM, (2018) menggunakan metode kuantitatif. Serta objek tempat yang ditelitinya juga berbeda.

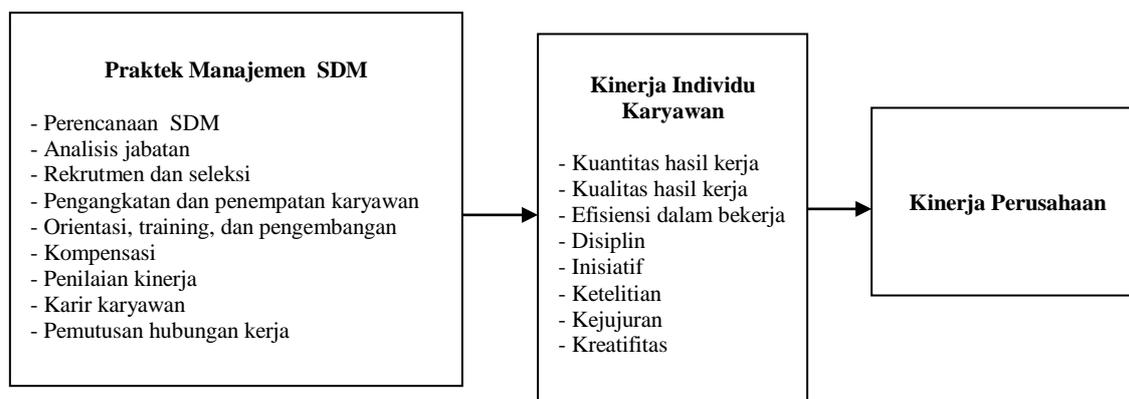
Penelitian yang dilakukan oleh Mesra B. SE, MM. (2015), dengan judul pengaruh praktek MSDM strategik terhadap kinerja perusahaan: kinerja karyawan sebagai variabel mediasi (Studi pada kantor perusahaan daerah air minum medan). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui praktek MSDM strategik terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja perusahaan, serta untuk mengetahui pengaruh praktik MSDM strategik terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (explanatory research) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat). Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah praktek MSDM strategik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan terbukti sebagai variabel mediasi yang menghubungkan antara praktek MSDM strategik dengan kinerja perusahaan. Persamaan penelitian Mesra B. SE, MM. (2015) dengan penelitian kami ini yaitu sama-sama bertujuan untuk

mengetahui pengaruh praktek MSDM terhadap kinerja karyawan, serta variabel yang digunakan juga sama, yaitu variabel kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu metode penelitian yang digunakan dan objek tempat yang diteliti juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Rainer Rambi, Victoria P.K. Lengkong dan Rotinsulu Jopie Jorie (2015), dengan judul pengaruh praktek-praktek MSDM terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) wilayah sulutenggo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh proses seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor wilayah PT. PLN (persero) Suluttenggo secara secara simultan dan secara parsial. Metode penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara proses seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. PLN (persero) Suluttenggo. Proses seleksi secara parsial mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah PT. PLN (persero) Suluttenggo. Variabel penelitian yang digunakan oleh penelitian ini dengan penelitian kami sama, yaitu variabel kinerja karyawan. Metode penelitian ini dengan penelitian kami berbeda. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian kami menggunakan metode kualitatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Erlina Sari Harahap (2019), dengan judul penelitian pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Asuransi jiwa prudential cabang Medan). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengembangan secara informal terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi jiwa prudential cabang Medan, untuk mengetahui pengaruh pengembangan secara formal terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi jiwa prudential cabang Medan dan untuk mengetahui pengaruh pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi jiwa prudential cabang Medan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen yaitu pengaruh pengembangan informal dan pengembangan formal terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi jiwa prudential cabang Medan. Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah pengembangan informal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi jiwa prudential cabang Medan. Pengembangan formal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi jiwa prudential cabang medan. Pengembangan informal dan pengembangan formal secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi jiwa prudential cabang Medan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Erlina Sari Harahap (2019) dengan penelitian kami ini yaitu variabel yang digunakan sama, yaitu variabel kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu metode yang digunakan dalam penelitian berbeda serta tempat objek penelitian yang dilakukan juga berbeda.

Berdasarkan teori yang mendasari dari penelitian ini, maka dapat dikembangkan dasar kerangka pemikiran sebagai berikut ini:



Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja

Banyak penelitian membahas peningkatan performa perusahaan. Misalnya, Menurut Muchtar (2012) bahwa MSDM adalah bagian dari fungsi manajemen jika manajemen mengutamakan 'bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain' baik sebagai subjek atau pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (planning), diorganisasikan (organizing), dilaksanakan (directing) dan dikendalikan (controlling) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang semaksimal mungkin, efisien dan efektif. Hal yang menarik lagi manusia sebagai makhluk yang unik dibandingkan dengan makhluk lain di dunia ini karena memiliki keinginan individual, keinginan kelompok atau keinginan dalam kelompok-kelompok dalam wujud yang lebih besar (organisasi) melakukan interaksi dan kerja sama yang melahirkan berbagai fenomena yang menarik untuk dikaji dalam Sumber Daya Manusia.

Penelitian lain menemukan bahwa MSDM yang diterapkan pengaruh dan efisien dapat meningkatkan daya saing perusahaan serta dapat meningkatkan kualitas kinerja perusahaan. Tetapi, perusahaan harus memiliki kriteria khusus dalam merekrut karyawan. Selain mumpuni dari segi pengetahuan dan keterampilan pendidikan juga bisa dijadikan sebagai salah satu bahan untuk mempromosikan perusahaan pengembangan kinerja karyawan juga tetap dilakukan oleh perusahaan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang karyawan nantinya. Selain itu, pengadaan pelatih untuk sekedar sharing ilmu dan pengetahuan kepada karyawan sangat membantu karyawan dalam menambah wawasan dan pengalaman mereka untuk peningkatan daya saing perusahaan, perusahaan melakukan peningkatan kemampuan dari kinerja karyawan yang dimiliki sehingga akan memberikan dampak positif kedepannya bagi perusahaan. Riset ini diperkuat oleh Vitria et al. (2020) menemukan bahwa MSDM memiliki banyak peran penting dalam berdirinya sebuah perusahaan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Sebuah perusahaan tidak akan berdiri tanpa adanya karyawan perusahaan tersebut yang membantu kinerja perusahaan yang lebih baik. Dengan adanya MSDM dalam perusahaan tentunya tata kelola perusahaan akan lebih terawasi dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan adanya MSDM dalam perusahaan, evaluasi pekerja yang dilakukan secara rutin akan terlaksana dengan baik dan juga tepat. Dengan kata lain, dalam sebuah perusahaan haruslah mempunyai SDM yang baik karena, manajemen tersebut sangat menentukan bagaimana kinerja perusahaan dan bagaimana pengambilan sebuah keputusan dalam sebuah perusahaan agar tercapai tujuan dari perusahaan tersebut. Adanya peranan MSDM perusahaan bisa menerapkan suatu kebijakan dan praktek yang harus dilakukan atau dikerjakan oleh karyawan sehingga bisa berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Terkait dengan peran MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk peningkatan kualitas perusahaan di Perusahaan Sektor Penyiaran Informasi, beberapa penelitian cenderung membahas MSDM dari sisi penerapan praktek MSDM nya saja. Sebagai contoh, Pratama, Lestari, dan Nurleli (2022) mendiskusikan praktek MSDM sebagai pengetahuan atau ilmu manajemen yang dilakukan oleh Manajer SDM untuk mengkoordinir segala sesuatu yang berhubungan dengan SDM atau tenaga kerja untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Contoh lain, penelitian yang dilakukan Farchan (2018) mendiskusikan MSDM dari sisi keunggulan dalam persaingan, sangat ditentukan antara lain oleh strategi MSDM yang tepat, keunggulan MSDM yang dimiliki perusahaan diharapkan dapat mendukung pencapaian keunggulan bersaing bagi perusahaan. Benang merah dari semua penelitian yang sudah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya adalah bahwasanya MSDM adalah upaya mengelola SDM yang berfungsi untuk perencanaan SDM, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, penilaian kinerja karyawan disebuah organisasi atau perusahaan agar produktivitas terkait SDM dapat berjalan dengan efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan. Sementara, penelitian yang membahas peran MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan di lihat dari perspektif karyawan secara kualitatif tampaknya lebih sedikit dibandingkan dengan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan wawancara semi terstruktur dalam menangkap informasi tentang Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan oleh Perusahaan Sektor Penyiaran Informasi. Metode kualitatif ini diambil dengan pertimbangan karena penelitian kualitatif menjelaskan suatu fakta secara rinci dan teliti dengan pengumpulan data yang digali secara akurat. Metode kualitatif mempunyai objek yang lebih sedikit dibandingkan dengan penelitian kuantitatif karena mengutamakan kedalaman data bukan kuantitas data. Serta penelitian kualitatif juga tidak melakukan suatu pengujian menggunakan metode statistik dan tidak terfokus pada angka atau nilai dalam pengukuran variabelnya.

Konteks Penelitian dan Partisipan

Konteks penelitian ini adalah terfokus pada praktek Mamajemen Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Penyiaran Informasi. Perusahaan ini dipilih karena tim peneliti tertarik untuk mendeskripsikan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh Perusahaan Sektor Penyiaran Informasi.

Sebanyak tiga responden dilakukan wawancara kepada Kepala Human Resource Development (HRD), Staff Human Resource Development (HRD) dan Sekretaris Perusahaan. Pemilihan responden dengan wawancara dilakukan dengan strategi *purposive sampling*. Purposive sampling adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif (Sugiyono, 2010). Metode purposive sampling digunakan untuk mengidentifikasi karyawan yang memiliki informasi yang luas terkait Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan ini.

Tabel 1. Demografi Partisipan

	Nama	Jenis Kelamin	Sektor	Jabatan	Pendidikan	Status pekerjaan	Pendirian (dalam tahun)	Dalam posisi Saat ini (dalam tahun)
1	Andriyani	Perempuan	Penyiaran	Kepala HRD	SMK	Permanen	19	12
2	Hilda	Perempuan	Penyiaran	Staff HRD	SMA	Permanen	15	10
3	Nita	perempuan	Penyiaran	Sekretaris	SMA	Permanen	10	6

Pengumpulan Data

Wawancara semi terstruktur dilakukan antara bulan Maret dan Juni 2022 secara langsung berhadap-hadapan. Peneliti terlebih dahulu menyiapkan panduan interview untuk ditanyakan. Pada awal interview peneliti menyediakan informasi secara singkat tentang riset ini dan meminta izin untuk merekam wawancara. Total waktu wawancara yang dilakukan dengan tiga responden yaitu selama 70 menit menggunakan Bahasa Indonesia dan kemudian ditranskrip oleh anggota peneliti.

Analisa Data

Analisa data wawancara yang telah ditranskrip dilakukan dengan tiga teknik yaitu kondensasi data, tampilan data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Miles et al., 2014). Dalam teknik ini tim peneliti, pertama melakukan penyeleksian data yang relevan. Kedua peneliti menyajikan data dalam bentuk tabel dan dikelompokkan berdasarkan topik. Tahap yang ketiga yaitu peneliti menarik kesimpulan dari setiap ungkapan para responden. Transkrip hasil wawancara digunakan untuk mengeksplorasi praktek-praktek MSDM yang muncul dari informasi yang diperoleh dari para responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data kami menghasilkan dua kesamaan, yang disebut dengan tema superordinat, dalam informasi yang diperoleh dari HRD dan peserta karyawan, yaitu hubungan sehari-hari HRD karyawan dan altruisme intra perusahaan. Penting untuk dicatat bahwa dua tema superordinat dibahas oleh sebagian besar peserta baik HRD maupun karyawan. Kami selanjutnya menganalisis bagaimana HRD menggambarkan hubungan karyawan mereka dan mendiskusikan praktik altruistik mereka yang diarahkan pada karyawan mereka. Praktik HRD tersebut dikonfirmasi dengan dua karyawan yang bekerja untuk HRD tersebut.

Untuk menjawab pertanyaan penelitian yang pertama tentang bagaimana Perusahaan Sektor Penyiaran Informasi menjalankan praktek Manajemen Sumber Daya Manusia, bagian Temuan ini fokus pada praktek MSDM yang diterapkan oleh perusahaan yang diteliti yaitu perusahaan pada sektor penyiaran informasi. Lebih khusus lagi, bagian ini akan menyajikan tentang bagaimana praktek-praktek MSDM yang diterapkan oleh perusahaan yang menurut para ilmuwan diantaranya yaitu, perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan karyawan, orientasi, training dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, karir karyawan dan pemutusan hubungan kerja.

Pada bagian berikutnya, studi ini akan mengeksplorasi pertanyaan penelitian kedua tentang sejauh mana dampak pelaksanaan praktek MSDM pada kinerja karyawan untuk peningkatan performa perusahaan. Pada bagian ini, penelitian ini akan menggali informasi terkait dampak pelaksanaan MSDM pada kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia

Semua responden menyatakan bahwa praktek Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan mereka terdiri dari perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan karyawan, orientasi, training dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, karir karyawan, pemutusan hubungan kerja, dampak MSDM pada kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Menurut Responden 1, praktek MSDM di perusahaan tersebut sudah dijalankan dengan konsisten dan kompeten karena pelaksanaan MSDM yang kompeten dapat mencapai tujuan perusahaan dan kualitas kinerja karyawan dan perusahaannya juga akan meningkat (Kepala Human Resources Development).

Pandangan Responden 1 ini dikuatkan oleh Responden 2 yang mengatakan bahwa praktek MSDM di perusahaan ini selalu terstruktur dan sistematis agar tujuan yang sudah disusun dapat mencapai hasil yang seoptimal mungkin (Staff Human Resources Development).

Dampak Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia

Terkait dengan dampak dari praktek Manajemen Sumber Daya Manusia pada kinerja perusahaan, disampaikan oleh Responden 1 bahwa dampak yang dirasakan adalah bahwasanya dengan penerapan MSDM yang maksimal akan meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan maupun perusahaan. Sehingga dengan hal ini perusahaan akan dengan mudah mencapai target atau tujuan. Seperti contohnya, diperusahaan ini tim MSDM selalu merancang struktur organisasi beserta tugasnya masing-masing pihak. Hal ini tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang karena tim Human Resources Development (HRD) harus melakukannya berdasarkan keterampilan dan kompetensi masing-masing karyawan. Dengan perancangan struktur organisasi yang baik ini maka akan berdampak juga dengan keberhasilan perusahaan. Hal unik dalam perusahaan ini yaitu memberikan salah satu kompensasi berupa beasiswa kepada anak karyawan yang meraih peringkat 1, 2, dan 3 di sekolah (Responden 1).

Pandangan dari responden 1 ini dikuatkan oleh Responden 2. Responden 2 mengatakan bahwa dampak penerapan MSDM yang efektif dan efisien akan menghasilkan SDM yang berkualitas sehingga perusahaan dapat bersaing untuk mencapai keunggulan kompetitif (Responden 2).

Demikian halnya dengan Responden 3 yang menjelaskan dampak pelaksanaan MSDM pada perusahaan yakni kaitanya dengan peningkatan kinerja karyawan dan kualitas perusahaan.

Dengan dampak ini perusahaan dapat berkembang dan memiliki daya saing yang tinggi (Responden 3).

PEMBAHASAN

Studi ini berupaya untuk mengeksplorasi praktek Manajemen Sumber Daya Manusia pada perusahaan sektor penyiaran informasi dengan mengeksplorasi data dari hasil wawancara dengan kepala Human Resource Development, staff Human Resource Development dan sekretaris perusahaan. Penelitian ini lebih lanjut membahas peran praktek MSDM ini terhadap kinerja perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan daya saing perusahaan.

Berdasarkan temuan dari riset ini, praktek MSDM di perusahaan ini terdiri dari perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan karyawan, orientasi, training dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, karir karyawan dan pemutusan hubungan kerja. Kesemua praktek ini dilaksanakan secara optimal oleh perusahaan. Temuan tentang praktek MSDM ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rambli et al. (2015) yang mendiskusikan bahwa praktek MSDM di perusahaan sektor tenaga listrik dilakukan secara parsial yaitu dengan menerapkan praktek MSDM yang terdiri dari seleksi, pelatihan, penempatan kerja, dan kinerja. Temuan praktek MSDM ini pun sejalan dengan penelitian Wijayanto (2015) yang menemukan Praktek MSDM yang dilakukan di perusahaan sektor keuangan terdiri dari perencanaan SDM, pelatihan, dan penilain kinerja dan praktek-praktek ini sudah diterapkan secara optimal.

Selanjutnya, praktek MSDM di perusahaan sektor penyiaran informasi ini dianggap memiliki hubungan dengan kinerja perusahaan. Beberapa aspek dalam praktek MSDM seperti kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja menjadi faktor yang mendukung kemajuan perusahaan. Temuan tentang dampak praktek MSDM ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Muiz (2017) yang mendiskusikan dampak praktek MSDM di perusahaan sektor penginapan bahwa pelaksanaan praktek MSDM yang diterapkan secara kompeten akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka perusahaan akan mampu melayani pelanggan dan mampu bersaing dengan sesama kompetitornya. Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah evaluasi kerja bisa dijadikan sebagai tolak ukur dalam program peningkatan kinerja, keamanan kerja dapat membuat karyawan merasa aman dan terus bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, tugas pokok dan fungsi jabatan membuat karyawan tau tugas, tanggung jawab dan wewenang yang dimikinya. Temuan dampak praktek MSDM ini pun sejalan dengan penelitian Fauzan et al. (2019) yang menemukan bahwa kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh rekrutmen dan penyeleksian yang kompeten karena proses rerutmen dan penyeleksian yang baik akan menghasilkan para karyawan yang berstandar dan memiliki mutu tertentu. Proses rekrutmen yang ketat dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas pada perusahaan, karyawan yang berkualitas cenderung melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik dan hal ini akan berdampak pada kualitas perusahaan. Oleh karena itu, implikasi dari penelitian ini adalah temuan praktek MSDM di perusahaan ini tidak jauh beda dengan praktek-praktek MSDM yang diterapkan perusahaan lain seperti perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan karyawan, orientasi, training dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, karir karyawan dan pemutusan hubungan kerja. Selain itu, bahwa praktek MSDM memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Sehingga, keberadaan praktek MSDM di perusahaan ini sangat berpengaruh untuk perkembangan kinerja karyawan dan kualitas perusahaan.

Secara ringkas, Penerapan Praktek MSDM di perusahaan pada sektor peyiaran informasi ini bisa dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Praktek Manajemen SDM dan Dampak MSDM pada Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan Sektor Penyiaran Informasi

Tema	Sub Tema	Temuan
Praktek Manajemen SDM	Perencanaan SDM	Perusahaan ini mengelola sumber daya manusia dengan perencanaan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten.
	Analisis Jabatan	Terdapat job description dan job specification.
	Rekrutmen dan seleksi	Rekrutmen dilakukan untuk mengisi kekosongan posisi perusahaan. Seleksi melalui wawancara dan tes tertulis.
	Pengangkatan dan Penempatan Karyawan	Harus tiga kali tanda tangan kontrak untuk menjadi karyawan tetap. Penempatan karyawan sesuai dengan bidang keahliannya.
	Orientasi, Training, dan Pengembangan	Perusahaan selalu memberikan orientasi dan training untuk karyawan baru.
	Kompensasi	Terdiri dari gaji pokok, THR, tunjangan cuti, uang makan, uang transportasi dan piagam penghargaan.
	Penilaian Kinerja	Penilaian kerja diperusahaan ini dilakukan oleh masing-masing ketua divisi.
	Karir karyawan	Di perusahaan ini tidak memiliki tangga karir untuk karyawannya mencapai posisi jabatan tertentu.
	Pemutusan Hubungan Kerja	Pemutusan hubungan kerja di perusahaan ini dikarenakan karyawan melakukan kesalahan fatal, faktor usia dan karyawannya sendiri yang mengundurkan diri.
Dampak MSDM pada Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan	Semangat kerja	MSDM yang dijalankan dengan kompeten akan menciptakan semangat kerja yang tinggi.
	Kualitas karyawan	Dengan pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan akan menjadikan para karyawannya berkualitas.
	Kualitas Perusahaan	Dampak MSDM yang dijalankan perusahaan dengan baik akan meningkatkan kualitas dan daya saing persahaan.
	Loyalitas	MSDM yang berkualitas akan menumbuhkan loyalitas karyawan sehingga menjadi penunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.
	Kedisiplinan	Pengelolaan MSDM yang baik, tegas, dan bijak dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Maka, akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Implikasi Praktis

Kajian ini bermanfaat bagi para manajer dan pimpinan perusahaan baik usaha kecil, menengah atau besar dalam pengembangan praktek Manajemen Sumber Daya Manusia. Meskipun kemungkinan praktek MSDM berbeda-beda antar perusahaan, temuan praktek MSDM di perusahaan ini tidak jauh beda dengan praktek-praktek MSDM yang diterapkan perusahaan lain seperti perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan karyawan, orientasi, training dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, karir karyawan dan pemutusan hubungan kerja. Namun, diperusahaan ini memiliki keunikan tersendiri dalam menjalankan praktek MSDM. Seperti contohnya, perusahaan memberikan salah satu kompensasi berupa beasiswa kepada anak karyawan yang meraih peringkat 1, 2 dan 3 di sekolah.

Implikasi praktis selanjutnya dari penelitian ini adalah bahwa praktek MSDM memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Sehingga, keberadaan

praktek MSDM di perusahaan ini sangat berpengaruh untuk perkembangan kinerja karyawan dan kualitas perusahaan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian ini dilakukan di satu perusahaan. Sehingga, penerapan praktek MSDM yang diterapkan oleh perusahaan lain tidak termasuk kedalam penelitian ini. Selanjutnya, penelitian ini hanya mengumpulkan data dari 3 orang responden, sehingga penelitian ini kurang mendapatkan informasi yang mampu menggambarkan keadaan praktek MSDM yang diterapkan perusahaan yang sesungguhnya. Penelitian selanjutnya bisa melibatkan lebih dari 1 perusahaan dan melibatkan lebih banyak responden.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini dilakukan melalui wawancara dengan kepala Human Resource Development (HRD), staff Human Resource Development (HRD) dan sekretaris perusahaan. Dari penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa praktek Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan sektor penyiaran informasi sudah dilaksanakan dengan konsisten dan kompeten. Hal ini dapat dibuktikan dengan perusahaan yang selalu memberikan training, orientasi dan pelatihan untuk para karyawan baru sehingga para karyawan baru tau dan paham tentang tugas yang akan dijalankannya. Perusahaan juga memberikan reward kepada karyawan berupa bonus, kompensasi dan piagam, dengan hal ini karyawan akan lebih semangat dalam bekerja. Rekrutmen dilakukan dengan tes tertulis dan tes wawancaraserta dilakukan sesuai dengan kebutuhan posisi yang dibutuhkan. MSDM yang di jalankan dengan kompeten ini memiliki dampak yang besar bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan perusahaan, dan juga menjadikan perusahaan mampu meningkatkan daya saing dengan perusahaan lain.

Saran

Diharapkan Perusahaan dalam sektor penyiaran informasi ini dapat lebih memperhatikan para karyawannya. Serta memberikan pengembangan kepada karyawan agar para karyawan di perusahaan ini lebih berkualitas. Dan agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja. Dengan adanya karyawan yang bekerja secara efektif dan efisien maka akan menciptakan perusahaan yang berkualitas juga.

REFERENSI

- AA., Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Amstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Praticce Edition*. London : Kogan Page.
- Ardi, M. R. (2019). *Analisis peranan kinerja karyawan terhadap peningkatan daya saing perusahaan: studi kasus pada cika aesthetic interior Desa Terotok Kecamatan Wanasaba Kabupaten Lombok Timur* (Vol. 2). <http://etheses.uinmataram.ac.id/id/eprint/1575>
- Artini, Y. D. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kompetensi sebagai Strategi Membangun Organisasi Kompetitif. In *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi* (Vol. 11, Issue 2). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v11i2.3989>
- Aulia, J. P. (2018). Peran Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Magelang Perspektif Islam. *Biomass Chem Eng*, 3(2), **تفتتفتت**.

http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127%0Ahttp://publicoes.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf%0Ahttp://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772018000200067&lng=en&tlng=

Badan Pusat Statistik. (2017). *Industri Kecil dan Menengah or Small and Medium Industries*. <https://doi.org/10.1055/s-2008-1040325>

Badan Pusat Statistik. (2020). *Statistik Telekomunikasi Indonesia 2019 or Indonesian Telecommunication Statistics 2019*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

Becker, H. S., & Geer, B. (1957). Participant observation and interviewing: A comparison. *Human Organization*, 16(3), 28-32.

Farchan, F. (2018). Strategi MSDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1, March), 42–52. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1227139>

Hasibuan, Malayu, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Harahap, E. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Asuransi Jiwa Prudential cabang Medan). *Skripsi*.

Hidayat, S. (2018). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo-Rama Synthetics Tbk. Divisi Spun Yarns. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 57–67. <https://doi.org/10.34308/eqien.v5i1.14>

Mesra, B. (2015). Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Terhadap Kinerja Perusahaan dan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel mediasi Studi Kasus Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Medan. *International Journal of Business and Management*.

Miles, M. B., Huberman, M. A., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (Third ed.): Sage.

Muchtar, Ahmad. (2012). *Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gorontalo: Pusat Kajian Kebijakan Pembangunan

Nabila, H. (2019). Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Packing Plant Pt. Incasi Raya. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 169. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.6678>

Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif (Edisi 4)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nursiti, D., & Fedrick, D. (2015). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan Chatime. 3(April), 49–58. <https://jurnal.stiepasim.ac.id/index.php/ekonomedia/article/view/129/75>

Rambi, R., Lengkong, V. P. K., & Jorie, R. J. (2019). Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 622–634. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10138>

Rifai, A. A. (2020). *Kontribusi Peningkatan Strategi MSDM Meningkatkan Kualitas Kerja Organisasi Untuk Mencapai Target Keunggulan Bersaing Antar Perusahaan*. 09(01), 101–112.



- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sutisna, Ade Jaya. (2021). *Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Asuransi Indonesia*. (n.p.): La Tansa Mashiro Publisher.
- Sodikin, dkk.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Vitria, A., Yulianti, F., & Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, F. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru*.