

Peran MSDM dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Oprasional di Coffe Bawa

The Role of HR In Improving Motivation And Operational Performance at Coffe Bawa

Muhammad Rizal Lutfiandi¹, Vesti Nadari Artisti²,

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Muhammad Rizal Lutfiandi¹, email: muhammad10121506@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 30/07/2025

Diterima: 30/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata kunci: Motivasi Kerja, Coffee Bawa Studio

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja operasional pada Coffee Bawa menggunakan pendekatan kualitatif. Fokus penelitian adalah memahami bagaimana pengelolaan SDM, termasuk motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja, dapat memberikan kontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajer dan karyawan serta observasi langsung di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM yang efektif, yang mencakup komunikasi yang baik, pemberian motivasi, dan penegakan disiplin kerja, berdampak positif pada peningkatan kinerja operasional Coffee Bawa. Penelitian ini memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pentingnya peran manajemen SDM dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

A B S T R A C T

Keywords: Work Motivation, Coffee Bawa Studio

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e - ISSN: 2656-6362

p - ISSN: 2614-6681

This study aims to explore the role of human resource (HRM) management in improving operational performance at Coffee Bawa using a qualitative approach. The focus of the study is to understand how HRM management, including motivation, training, and work discipline, can contribute to the company's operational effectiveness and efficiency. Data were collected through in-depth interviews with managers and employees and direct field observations. The results indicate that effective HRM management, which includes good communication, motivation, and enforcement of work discipline, has a positive impact on improving Coffee Bawa's operational performance. This study provides a comprehensive understanding of the importance of HRM management in creating a productive work environment and supporting the achievement of company goals.

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Coffee Bawa Studio merupakan salah satu kedai kopi di Kota Bandung yang sedang berkembang dan memiliki banyak pelanggan setia, khususnya dari kalangan mahasiswa dan pekerja kreatif. Perkembangan gaya hidup yang mendorong budaya nongkrong dan bekerja di luar rumah menjadikan kedai kopi sebagai salah satu bisnis yang menjanjikan. Persaingan industri ini pun semakin ketat, sehingga keberhasilan sebuah kedai kopi tidak hanya ditentukan oleh cita rasa minuman, tetapi juga oleh pelayanan yang diberikan, suasana tempat, serta kinerja sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjaga kualitas pelayanan dan operasional café secara keseluruhan.

Namun, berdasarkan pengamatan awal peneliti, masih terdapat beberapa masalah terkait dengan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia di Coffee Bawa Studio belum sepenuhnya menerapkan praktik-praktik strategis seperti pelatihan rutin, evaluasi kinerja berkala, dan sistem penghargaan yang memadai. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara peran manajemen sumber daya manusia dan harapan terhadap motivasi serta kinerja operasional karyawan.

Fenomena yang terjadi di Coffe Bawa Studio berdasarkan hasil temuan penulis di lapangan menunjukkan bahwasannya motivasi yang diberikan manajemen SDM di Coffe Bawa Studio sangat berdampak terhadap pengembangan pelayanan dan juga pendapatan kedai kopi tersebut. Temuan yang peneliti dapatkan saat melakukan penelitian yaitu adanya permasalahan terhadap kinerja karyawan yang sudah maksimal namun tidak sebanding dengan reward yang didapatkan. Hal ini menjadi temuan yang dapat menghambat pelayan dan juga kenyamanan pegawai yang bekerja di Coffe Bawa Studio. Kondisi ini mengindikasikan bahwasannya peran manajemen sdm sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, Khusus nya dalam meningkatkan efektivitas motivasi dan kenyamanan karyawan saat bekerja.

Dalam melaksanakan tugas tersebut sumber daya manusia atau pegawai merupakan peran utama disetiap organisasi ataupun perusahaan, karena pegawai sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu pentingnya peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai berbasis kebutuhan. Pemberian motivasi juga sebagai pedorong pegawai dalam berprestasi dan memperlancar tugas-tugas organisasi.

Selain itu, Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menyebabkan suatu perusahaan atau organisasi dapat berkembang dan bekerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia, menurut Sedarmayanti (2017), adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan untuk menghasilkan barang/jasa. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberadaan SDM yang berkualitas menjadi fondasi utama bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pengelolaan SDM yang efektif, organisasi dapat mengelola berbagai aspek penting yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti mengidentifikasi karakteristik karyawan yang sesuai, menentukan jumlah karyawan yang diperlukan, serta merancang perencanaan tugas secara terstruktur dan strategis.

Perencanaan SDM yang matang memungkinkan organisasi untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki peran yang jelas, tugas yang terukur, dan tanggung jawab yang sesuai dengan tujuan strategis. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik menjadi landasan penting bagi organisasi dalam menciptakan efisiensi operasional, meningkatkan produktivitas, dan mencapai keberlanjutan dalam jangka panjang. SDM yang baik tidak hanya sekadar memenuhi kebutuhan jumlah tenaga kerja, tetapi juga mencakup pengelolaan kompetensi, potensi, dan motivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi maksimal. Organisasi atau perusahaan yang mampu memahami dan mengoptimalkan potensi SDM-nya akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan lingkungan dan tantangan yang ada. Memberikan motivasi kerja yang tepat kepada seorang karyawan dapat membangkitkan semangat dan mendorong antusiasme dalam melaksanakan tugas. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Coffee Bawa Studio.
2. Untuk mengidentifikasi kontribusi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja operasional Coffee Bawa Studio melalui penerapan strategi motivasi kerja.

2. Kajian Teori

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen SDM mencakup berbagai aktivitas seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja, dengan tujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang tepat, menempatkannya pada posisi yang sesuai, serta mengembangkan potensinya secara optimal. Hasibuan menekankan pentingnya pendekatan humanistik dan keadilan dalam pengelolaan SDM, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruhan.

Motivasi karyawan adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja secara efektif, efisien, dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi berperan sebagai pendorong internal yang membangkitkan semangat dan kesadaran karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Hasibuan juga menyatakan bahwa motivasi dapat bersifat intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu, maupun ekstrinsik, yang berasal dari luar seperti penghargaan, insentif, atau kondisi kerja yang mendukung. Oleh karena itu, manajer harus mampu memahami kebutuhan dan keinginan karyawan untuk menciptakan strategi motivasi yang tepat demi meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi, Hasibuan (2019).

Menurut Hasibuan (2019), kinerja operasional merupakan hasil kerja yang dicapai oleh suatu unit atau bagian operasional dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Kinerja operasional mencerminkan seberapa baik proses kerja dijalankan, termasuk penggunaan sumber daya, waktu, dan biaya, serta kemampuan dalam memenuhi target dan standar yang telah ditetapkan. Hasibuan menekankan bahwa kinerja operasional yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, disiplin, kepemimpinan, serta sistem pengawasan yang diterapkan dalam organisasi. Evaluasi terhadap kinerja operasional penting dilakukan secara berkala agar organisasi dapat melakukan perbaikan berkelanjutan dan meningkatkan daya saing.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mengeksplorasi dan memahami peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di Coffee Bawa.

Desain penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah studi kasus. Penelitian ini akan fokus pada Coffee Bawa sebagai objek penelitian untuk memahami bagaimana manajemen SDM berkontribusi terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di Coffee Bawa, sebuah usaha kafe yang berlokasi di Jalan Kebon Bibit Tengah No. 11B, Kelurahan Tamansari, Kecamatan Bandung Wetan, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, dengan kode pos 40116

Penulis menggunakan 4 teknik pengumpulan data yaitu, wawancara, observasi, dokumentasi, dan triangulasi, dan juga menggunakan 3 teknik analisis data yaitu, reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan..

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dengan narasumber yang terdiri dari Aziz sebagai Head Bar (Manajer Operasional), Akbar sebagai karyawan (barista), dan Kania sebagai karyawan (Kasir), dan Dido sebagai karyawan (Dapur) di Coffee Bawa. Data yang diperoleh akan dianalisis untuk mengidentifikasi bagaimana peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di Coffee Bawa.

Tabel 1
Data Informan Responden

No	Nama	Informan	Usia	Jenis Kelamin
1.	Aziz	Manajer operasional	28	Laki-Laki
2.	Akbar	Karyawan Barista	23	Laki-Laki
3.	Kania	Karyawan Kasir	23	Perempuan
4	Dido	Karyawan Dapur	25	Laki-Laki

Berdasarkan hasil wawancara, peran manajemen sumber daya manusia terhadap motivasi dan kinerja oprasioanal yang diberikan oleh beberapa informan menunjukkan bberapa peran yang cukup baik bagi, terutama dalam hal meningkatkan motivasi dan kinerja oprasional itu sendiri.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Coffee Bawa Studio memainkan peran strategis dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan melalui berbagai pendekatan terintegrasi. Salah satu langkah awal yang diterapkan adalah perencanaan dan rekrutmen tenaga kerja yang tepat sasaran. Perencanaan kebutuhan SDM dilakukan berdasarkan proyeksi penjualan dan kebutuhan operasional, sehingga jumlah dan posisi karyawan dapat disesuaikan dengan kondisi lapangan. Dalam proses rekrutmen, manajemen tidak hanya menilai kemampuan teknis calon karyawan, tetapi juga memperhatikan sikap (attitude) dan kemauan belajar. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki potensi berkembang dan loyal terhadap perusahaan.

Selanjutnya, manajemen sumber daya manusia kedai Coffe Bawa Studio menyediakan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan. Seluruh karyawan baru diwajibkan mengikuti pelatihan dasar yang mencakup pengetahuan produk (product knowledge), standar operasional pelayanan (SOP), kebersihan, dan penggunaan sistem kerja. Selain itu, terdapat pelatihan lanjutan seperti latte art bagi barista dan penataan stok bagi kru dapur. Program refreshment training rutin juga diselenggarakan untuk menjaga konsistensi kualitas kerja. Pengembangan karyawan lebih lanjut dilakukan melalui evaluasi kinerja, umpan balik dari supervisor, serta mentoring informal bagi karyawan yang menunjukkan potensi, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan membuka peluang karier yang lebih baik.

Dalam aspek kompensasi, Coffee Bawa Studio memberikan imbalan yang kompetitif, termasuk insentif harian berdasarkan performa dan kehadiran. Penghargaan terhadap karyawan berprestasi diberikan melalui program "Employee of the Month", yang dilengkapi dengan bonus, sertifikat, dan hadiah lainnya. Selain penghargaan formal, bentuk pengakuan informal seperti pujian langsung dari atasan atau rekan kerja juga menjadi motivator penting yang mampu meningkatkan rasa dihargai dan semangat kerja para karyawan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen bersifat partisipatif dan suportif. Para manajer dan supervisor mendorong komunikasi dua arah, memberikan umpan balik yang membangun, serta mendengarkan aspirasi atau masukan dari karyawan. Pendekatan ini menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan terbuka, yang berdampak positif pada loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam proses kerja.

Coffee Bawa Studio juga memastikan pemenuhan kebutuhan dasar dan sosial karyawan. Jadwal kerja diatur secara fleksibel untuk menjaga keseimbangan waktu istirahat, dan gaji yang diberikan dinilai layak sesuai standar industri. Selain itu, lingkungan kerja dijaga agar tetap bersih, rapi, dan aman. Budaya kekeluargaan yang dibangun melalui kegiatan kebersamaan dan komunikasi nonformal turut memperkuat hubungan antarkaryawan serta memenuhi kebutuhan afiliasi dan sosial yang esensial bagi motivasi kerja.

Selain itu, manajemen memberikan ruang bagi karyawan untuk mengaktualisasikan diri dan berinovasi. Setiap ide, terutama yang berkaitan dengan pengembangan menu atau efisiensi kerja, diberi kesempatan untuk disampaikan. Beberapa ide dari karyawan, seperti barista dan kru dapur, telah diimplementasikan, sehingga karyawan merasa dihargai dan memiliki kontribusi nyata terhadap kemajuan perusahaan. Hal ini meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas terhadap pekerjaan.

Kinerja karyawan diukur melalui sistem evaluasi yang terstruktur dengan indikator objektif, seperti kecepatan layanan, jumlah penjualan per shift, kualitas penyajian produk, serta efisiensi penggunaan bahan baku. Jika terjadi penurunan kualitas, tindakan perbaikan segera diambil melalui coaching individu dan pelatihan ulang, sehingga tercipta budaya kerja yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM di Coffee Bawa Studio tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan personal, penghargaan terhadap kinerja, dan keterlibatan karyawan secara menyeluruh. Upaya ini berhasil meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan, yang tercermin dari rendahnya tingkat turnover, meningkatnya produktivitas, serta loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di Coffee Bawa Studio. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, serta validasi data melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu.

1. Manajemen SDM dan Peningkatan Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di Coffee Bawa Studio menerapkan pendekatan strategis dan humanistik, yang meliputi:

- Rekrutmen dan Perencanaan SDM dilakukan berdasarkan kebutuhan operasional aktual dan proyeksi penjualan, dengan seleksi yang mempertimbangkan kompetensi teknis serta sikap kerja.
- Pelatihan dan Pengembangan diberikan secara sistematis melalui pelatihan dasar, pelatihan lanjutan (misalnya latte art dan pengolahan stok), serta refreshment training berkala. Evaluasi dilakukan melalui observasi langsung dan umpan balik dari atasan.
- Kompensasi dan Penghargaan diberikan dalam bentuk gaji yang kompetitif, insentif harian, dan program formal seperti "*Employee of the Month*". Bentuk penghargaan non-material, seperti pujian dan pengakuan atas ide karyawan, juga berperan besar dalam meningkatkan motivasi.
- Kepemimpinan Partisipatif diterapkan dengan dukungan komunikasi terbuka, umpan balik yang membangun, dan mentoring informal yang mendukung pengembangan karier.

2. Motivasi Karyawan

Motivasi karyawan dipenuhi melalui pendekatan yang mencakup aspek fisiologis, sosial, dan aktualisasi diri:

- Kebutuhan Dasar dipenuhi melalui gaji layak dan pengaturan jadwal kerja yang fleksibel.
- Kebutuhan Sosial difasilitasi melalui budaya kekeluargaan, interaksi informal, dan kegiatan kebersamaan.
- Aktualisasi Diri tercapai dengan pemberian ruang bagi inovasi dan ide kreatif karyawan untuk berkontribusi langsung terhadap operasional dan produk perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan terlihat pada beberapa indikator:

- Produktivitas diukur berdasarkan kecepatan layanan, efisiensi penggunaan bahan baku, dan jumlah produk terjual per shift, yang dipantau melalui sistem POS dan evaluasi rutin.
- Kualitas Kerja dijaga melalui penerapan SOP dan kontrol kualitas langsung dari supervisor.
- Komitmen dan Inovasi tinggi, ditunjukkan dengan rendahnya angka turnover dan banyaknya ide dari karyawan yang diimplementasikan melalui forum seperti "sesi ide gila".

4. Validasi Temuan

Triangulasi data menunjukkan konsistensi antara wawancara manajer dan karyawan. Hasil observasi lapangan memperkuat temuan bahwa manajemen SDM tidak hanya administratif, tetapi juga berperan aktif dalam mendukung kesejahteraan, motivasi, dan pengembangan karyawan. Triangulasi waktu menunjukkan bahwa hasil wawancara tetap konsisten pada waktu yang berbeda, meningkatkan validitas hasil penelitian.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan motivasi dan kinerja operasional di Coffee Bawa, Sebagaimana dijelaskan pada Bab 1, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi dan kinerja operasional di Coffe Bawa Studio. mengidentifikasi apa saja peran SDM dan

bagaimana peran SDM dalam meningkatkan motivasi dan kinerja operasional. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif, melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap beberapa informan di Coffe Bawa Studio.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Coffe Bawa Studio, terdapat beberapa elemen kunci yang berperan dalam peran manajemen SDM dalam meningkatkan motivasi dan kinerja operasional, sebagai berikut, Peran manajemen SDM di Coffee Bawa Studio mencerminkan pendekatan yang komprehensif dan berorientasi pada pengembangan manusia. Tidak hanya mengelola karyawan secara administratif, manajemen juga berhasil menciptakan sistem yang mendukung motivasi kerja tinggi dan peningkatan kinerja melalui pelatihan, penghargaan, partisipasi, serta komunikasi yang terbuka. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dapat menjadi fondasi penting bagi keberhasilan operasional dan pertumbuhan bisnis jangka panjang, terutama di sektor jasa seperti industri kedai kopi.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peningkatan Komunikasi: Manajemen perlu terus meningkatkan saluran komunikasi dengan karyawan untuk menghindari kesalahpahaman. Pertemuan rutin dan forum diskusi dapat menjadi sarana yang efektif untuk mendengarkan masukan dan keluhan karyawan.
2. Program Pelatihan Berkelanjutan: Coffee Bawa sebaiknya mengembangkan program pelatihan yang berkelanjutan dan terstruktur untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan operasional akan membantu karyawan dalam memberikan pelayanan yang lebih baik.
3. Penghargaan dan Pengakuan: Manajemen disarankan untuk memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, serta menciptakan budaya kerja yang positif.
4. Evaluasi Kinerja: Melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk memantau perkembangan karyawan setelah pelatihan. Dengan evaluasi yang tepat, manajemen dapat mengetahui efektivitas program pelatihan dan melakukan perbaikan jika diperlukan.

5. Membangun Hubungan Emosional: Manajemen perlu membangun hubungan emosional yang baik dengan karyawan. Kepemimpinan yang inspiratif dan dukungan manajerial dapat meningkatkan rasa keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan Coffee Bawa dapat terus meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta mencapai tujuan operasional yang telah ditetapkan.

6. Ucapan Terimakasih

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Supriyadi, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Teknologi Digital, serta Bapak Rian Hadithya, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Teknologi Digital. Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada Ibu Vesti Nadari, S.Psi., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar meluangkan waktu, memberikan bimbingan, motivasi, saran, serta arahan yang sangat berarti sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen Program Studi Manajemen Universitas Teknologi Digital atas ilmu, wawasan, dan pembelajaran yang telah diberikan sejak awal perkuliahan hingga akhir. Rasa hormat dan cinta yang mendalam peneliti sampaikan kepada kedua orang tua tercinta atas doa, kasih sayang, dukungan, serta segala bentuk pengorbanan dan kerja keras yang telah diberikan tanpa henti; semua itu menjadi fondasi utama bagi peneliti untuk terus melangkah dan meraih cita-cita. Tak lupa, peneliti juga berterima kasih kepada teman-teman terdekat yang telah memberikan semangat, bantuan, dan kerja sama selama proses penyusunan penelitian ini. Kehadiran dan dukungan kalian semua sangat berarti dan menjadi bagian penting dalam keberhasilan peneliti menyelesaikan tugas ini.

7. Referensi

- (Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2020)
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810-817.
- Hartanti, T. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam* (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan konstruksi. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 16(1), 27-34.
- Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650-658.
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarok, S.,(2024). Peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 08-21.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan resiliensi organisasi: Sebuah studi literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), D143-D148.
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 663-667.
- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja: Motivasi, dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6).
- Dipang, L. (2013). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Novi Y, Gramedia Blog, (2023). Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat, dan Ruang Lingkup, https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/?srsltid=AfmBOornWkgCDyzSJ0ZmOoVujY1iOh8bCLsD9Lj0BPrI95FadKqrg_TB#google-vignette
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarok, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 08-21.