

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Allisha Gesang Sejahtera

Hidayatun Azizah¹, Siti Ngatikoh², Muhamad Faiz Arrafi³

^{1,2,3}Institut Agama Islam Nahdatul Ulama Kebumen

azizaholan.zshop@gmail.com¹, siti.ngatikoh100@gmail.com²,

arrafaiz675@gmail.com³

ABSTRACT

Human Resource Management Management Strategy in Improving Employee Performance at PT. Allisha Gesang Sejahtera. The purpose of this research is to: (1) analyze the human resource management strategy at PT. Allisha Gesang Sejahtera (2) knows the strategy to improve the performance of PT. Allisah Gesang Sejahtera. The research approach used is descriptive qualitative using a field research design. Data collection techniques that researchers do is by observation, interviews and documentation. While the analysis techniques applied in this study are data reduction, data presentation, drawing conclusions and verification. The results of this study are the effectiveness of employee work from the start of recruitment by starting a recruitment system in accordance with the prospective employee's expertise, attaching a curriculum vitae, continuing the interview, then after passing the interview will take part in a two-week trial period, after seeing good performance, the employee will be trained for 3 months. Starting to enter the workforce needed by the company, training for three months, during the trial period if the prospective employee's performance is not optimal, then he is declared a failure. Human resource placement system, human resource development by conducting special training in accordance with the field, to provide the knowledge that has been obtained. Employee performance refers to work performance. Leadership style greatly affects employee performance where employees will be more loyal to the company by providing the best for the company. A tight corporate culture within the company facilitates the achievement of company goals.

Keywords: Management Strategy, Human Resource Management, Employee Performance, PT. Allisha Gesang Sejahtera

ABSTRAK

Strategi Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Allisha Gesang Sejahtera. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia di PT. Allisha Gesang Sejahtera (2) mengetahui strategi meningkatkan kinerja karyawan PT. Allisih Gesang Sejahtera. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan menggunakan desain penelitian lapangan. Teknik pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisa yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu efektifnya kerja karyawan dari awal perekrutan dengan memulai sistem perekrutan sesuai dengan keahlian calon karyawan, melampirkan *curriculum vitae*, lanjut wawancara, kemudian setelah lolos wawancara akan mengikuti masa uji coba selama dua minggu, setelah dilihat kinerjanya bagus, maka karyawan tersebut akan di *training* selama 3 bulan. Mulai terjun ke lapangan kerja yang dibutuhkan perusahaan, *training* selama tiga bulan, dalam masa uji coba jika calon karyawan kinerjanya tidak maksimal, maka dinyatakan gagal. Sistem penempatan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia dengan melakukan pelatihan khusus sesuai dengan bidangnya, untuk memberikan ilmu yang telah di dapat. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yangmana karyawan akan lebih loyalitas pada perusahaan dengan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Budaya perusahaan yang erat dalam perusahaan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Kata Kunci : *Strategi Pengelolaan, Manajemen Sumber Daya Manusia, KinerjaKaryawan, PT. Allisha Gesang Sejahtera.*

PENDAHULUAN

Dunia yang semakin canggih penemuannya, membuat kita harus mempunyai strategi untuk tetap bertahan, dan tidak hanya bertahan namun, dapat memberikan dampak lain untuk lingkungan dan masyarakat. Strategi mengelola perusahaan sangat dibutuhkan demi kelangsungan perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hal paling pokok dalam keberlangsungan hidup perusahaan, karena tanpa kinerja karyawan yang baik, perusahaan akan mengalami kerugian. Kinerja karyawan dapat terbentuk dengan baik jika perusahaan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan itu sendiri. Kebutuhan karyawan dalam kantor tentu sangat banyak, tetapi setidaknya ada beberapa hal pokok yang perlu

diperhatikan, seperti pelatihan, pemberdayaan, orientasi pelayanan dan penghargaan. Jika salah satu dari prediktor kinerja karyawan tidak terpenuhi maka akan menimbulkan masalah perusahaan.¹

Betapa pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia dalam segala segi kehidupan terutama yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan dalam perusahaan, sebab apabila sebuah perusahaan memiliki manajemen Sumber Daya Manusia yang baik, kinerja karyawan yang baik maka operasional perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar juga.

Sebagai pembading penelitian terdahulu, peneliti mengangkat jurnal yang berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Bisnis Syariah melalui Kinerja Karyawan” karya Saifudin, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga dengan hasil: Untuk membentuk kinerja karyawan dapat dibangun dengan melihat beberapa komponen seperti pelatihan, pemberdayaan, orientasi pelayanan, dan penghargaan yang diberikan. Dalam penelitian ini pelatihan dan pemberdayaan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan orientasi pelayanan dan penghargaan justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang dikelola dengan baik akan

menjadi prediktor yang kuat dalam perilaku karyawan pada lembaga bisnis syariah.²

Suatu departemen Sumber Daya Manusia harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara Sumber Daya Manusia supaya fungsi organisasi dapat berjalan dengan seimbang. Hal tentang Sumber Daya Manusia, yang harus diperhatikan oleh manajemen Sumber Daya Manusia adalah dengan memperhatikan tingkat keterampilan karyawan, kemampuan karyawan, dan kapabilitas manajemen dengan

¹ Saifudin, (2020), *Strategi Pengelolaan SUMBER DAYA MANUSIA Lembaga Bisnis Syariah melalui Kinerja Karyawan. Jurnal*, Salatiga: IAIN Salattiga, hal. 211

² Saifudin, (2020), *Strategi Pengelolaan SUMBER DAYA MANUSIA Lembaga Bisnis Syariah melalui Kinerja Karyawan. Jurnal*, Salatiga: IAIN Salattiga, hal. 211

keterkaitannya dalam pembuatan strategi Sumber Daya Manusia. Dengan mengetahui tingkat keterampilan dan kemampuan karyawan maka perusahaan dapat menentukan arah strategi Sumber Daya Manusia. Tiga konsep utama dalam strategi Sumber Daya Manusia mencakup pada keunggulan kompetitif, kapabilitas khusus, dan kesesuaian strategi. Konsep tersebut harus benar-benar diperhatikan supaya strategi yang dipilih atau ditetapkan oleh suatu perusahaan dapat berjalan dengan efektif. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan tersebut adalah dengan menentukan strategi Sumber Daya Manusia dan manajemen Sumber Daya Manusia itu sendiri dengan cara yang lebih baik. Hal tersebut dilakukan agar perusahaan tersebut dapat menunjukkan peningkatan di aspek produktivitas karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia secara baik memerlukan informasi tentang sumber daya manusia yang akurat dan relevan. Strategi sumber daya manusia menghasilkan informasi kuantitatif maupun kualitatif kepada manajemen mengenai penemuan, pengembangan, pengalokasian, evaluasi dan penghargaan terhadap sumber daya manusia.³

Berbagai aneka produk masa kini yang dipasarkan dalam platform media sosial, *marketplace* dan *offline*, masyarakat berbagai kalangan mencoba merambah dunia bisnis dengan memulai yang paling mudah dan simpel, yaitu bisnis makanan ringan. Namun tidak banyak yang berinovasi serta riset terhadap konsumen terlebih dahulu, ketika memulai bisnisnya. Banyak pembisnis yang memang tidak bertahan lama, serta banyak juga pembisnis yang sekap terjangnya melesat tinggi. Moment setelah pandemi benar-benar teruji, manajemen sumber daya manusia juga sangat teruji, bertahan agar tetap mempunyai pekerjaan.

Kebumen adalah kota yang khas dengan makanan sate ambal, sudah menjuru ke berbagai kota bahkan seluruh Indonesia, luar biasanya lagi dimanapun kalian berada, jika ingin mencicipi sate ambal, tak harus jauh-jauh ke Kebumen, cukup dengan membeli produk Sate Ambal Kemasan,

³ Alfiah Hidayati, (2015) "*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga*," skripsi IAIN Salatiga, hlm. 1.

penyajianya pun hanya 5 menit, sudah merasakan nuansa Indahnya Kebumen dimana saja, khas Mencicipi sate ambal dimanapun kita berada dan kapanpun kita menginginkannya adalah suatu nikmat luar biasa, yang mana ketika kita merantau di luar kota Kebumen kita masih merasakan makanan khas Kebumen yang pasti sangat rindu dengan kampung halaman namun belum bisa pulang, dapat merasakan kulinernya lebih dulu dapat mengobati sedikit rasa rindu tanah kelahiran.

Sate Ambal ini diklaim sebagai sate kemasan pertama di Indonesia. Usaha ini dirintis sejak tahun 2016 oleh Ibu Titin Agustina beserta suaminya. Allisha Sate Ambal kemasan adalah salah satu pemenang dalam Indonesia Food Innovation (IFI) Tahun 2020 yang diselenggarakan oleh Kementerian Perindustrian Republik Indonesia.⁴ Produk Allisha Sate Ambal ini juga sudah beberapa kali dipasarkan di beberapa Atase Perdagangan di Benua Eropa. Bahkan sampai saat ini Allisha Sate Ambal tidak hanya ada di Indonesia, namun sudah ada di beberapa Negara, seperti Arab Saudi, Amerika, Jerman, dan Belgia. Allisha Sate Ambal ini tanpa pengawet namun karena canggihnya proses produksi dan pengemasan, sate kemasan ini bisa tahan sampai 6 bulan. Ini produk karya anak bangsa dari Kebumen, tentunya kita harus bangga dan bersyukur bisa belajar memulai bisnis inovatif seperti Beliau. Tidak terlepas dalam suatu produk tidaklah sempurna dalam segalanya, namun kendala yang dialami pasti berbeda-beda salah satu problem dalam proses produksi sate ambal kemasan ini adalah kinerja karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang handal adalah dengan diusahakannya suatu cara dengan suatu cara dengan meningkatkan kinerja para karyawan secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai target yang direncanakan.⁵ Manajemen sumber daya manusia sebagai proses dan

⁴ Food Innovation (IFI) Tahun 2020 yang diselenggarakan oleh Kementerian Perindustrian Republik Indonesia

⁵ Wilson Bangun, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga. Hal. 06

keterkaitannya dengan bidang-bidang lain dalam perusahaan. Dari uraian di atas, maka peneliti mengambil penelitian yang berjudul strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Allisha Gesang Sejahtera.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti sebagai instrument kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara induktif yakni penarikan kesimpulan berdasarkan keadaan-keadaan yang khusus untuk diperlakukan secara umum.⁶

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan gejala secara holistic-kontekstual melalui pengumpulan data dan latar alami dengan memanfaatkan penelitian sebagai instrument kunci. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan menggunakan pendekatan induktif. Proses dan makna (*prespektif subjek*) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Ciri penelitian kualitatif mewarnai sifat dan bentuk laporannya. Oleh karena itu, laporan penelitian kualitatif disusun dalam bentuk narasi yang bersifat kreatif dan mendaalam serta menunjukkan ciri naturalistic yang penuh keautentikan. Kualitatif dilakukan dengan cara peneliti benar-benar datang ke lokasi menggunakan alat kualitatif, kerangka berfikir kualitatif dan data yang dikumpulkan juga data-data kualitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, maka penulis melakukannya dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang

⁶ Suharsimi Arikunto (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. Ke-15, Jakarta: Rineka Cipta, hal.20.

sedang berlangsung,⁷ yakni melihat dengan teliti, mencermati dengan hati-hati, mengintip atau mengamati. Orang yang melakukan observasi disebut dengan istilah observer, sedangkan objek yang diamati disebut observes. Observasi dapat dilakukan terhadap fenomena sosial atau gejala-gejala peristiwa alam dalam kegiatan penelitian lapangan.

Adapun observasi yang akan dilakukan adalah Observasi Partisipasi. Dimana observasi partisipasi ini merupakan model pengamatan terlibat, dimana Peneliti berusaha menyesuaikan diri (beradaptasi) dengan lingkungan Penelitian yang sedang diteliti. Peneliti mengadakan pengamatan langsung di PT. Allisha Gesang Sejahtera yang beralamat di Desa Tambakrejo, Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses Tanya jawab dalam suatu penelitian yang berkomunikasi secara langsung dimana dua orang atau lebih saling Tanya jawab dan mendapatkan langsung informasi-informasi ataupun keterangan-keterangan.⁸

Wawancara yang dilakukan peneliti secara langsung di PT. Allisha Gesang Sejahtera yang beralamat di Desa Tambakrejo, Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen. Secara langsung dengan owner dan founder beserta karyawan di PT. Allisha Gesang Sejahtera.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan-catatan peristiwa yang sudah berlaku. Dokumen ini berupa bentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dariseseorang.⁹ Adapun dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah catatan-catatan kecil dan gambar-gambar yang ditemukan peneliti di lapangan.

⁷ Nana Syaodih Sukmadinata (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet Kedelapan, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 220.

⁸ Hadi Sabari Yunus (2010). *Metodologi Penelitian Wilayah Kontemporer*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 357

⁹ Suharsini Arikunto (2013). *Prosedur Penelitian...*, hal. 202.

Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh data-data berupa dokumen seperti catatan keuangan, sarana, dan prasarana PT. Allisha Gesang Sejahtera serta dokumen lainnya yang mendukung sesuai dengan kebutuhan yang terkait dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdirinya PT. Allisha Gesang Sejahtera bermula pada tahun 2016 Ibu Titin Agustinah memulai riset produk dan pasar. Produk yang digunakan yaitu dengan memanfaatkan kearifan lokal daerah Kebumen, diawali dengan mencoba eksperimen berkali-kali guna menciptakan penemuan baru dengan mengangkat sate ambal menjadi sate ambal kemasan.

Allisha Gesang Sejahtera, merupakan UMKM yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) perorangan dengan pemilik bernama Titin Agustinah dan berlokasi di Kebumen, Jawa Tengah. Berawal dari UMKM dengan produk andalan sate ambal kemasan, rica entog, bebek pedas bumbu ireng, dan rendang sapi ini berdiri sejak tahun 2017. Sementara itu, produk utamanya adalah sate ambal kemasan dengan bahan baku utama ayam. UMKM yang merupakan usaha pribadi ini telah memiliki Nomor Izin Berusaha (NIB). Disamping itu, semua varian produknya juga telah memiliki sertifikat izin edar dalam negeri dari BPOM dan Halal dari LPPOM MUI pada tahun 2017.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan dengan hasil wawancara dengan Ibu Titin Agustinah, dalam mengelola PT. beliau menggunakan efektivitas kerja karyawan dengan memulai sistem perekrutan sesuai dengan keahlian calon karyawan, melampirkan curriculum vitae, lanjut wawancara, kemudian setelah lolos wawancara akan mengikuti masa uji coba selama dua minggu, setelah dilihat kinerjanya bagus, maka karyawan tersebut akan di training selama 3 bulan.

Mulai terjun ke lapangan kerja yang dibutuhkan perusahaan, training selama tiga bulan, dalam masa uji coba jika calon karyawan kinerjanya tidak

maksimal, maka dinyatakan gagal. Sistem penempatan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia dengan melakukan pelatihan khusus sesuai dengan bidangnya, untuk memberikan ilmu yang telah di dapat. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Manajemen untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi strategi perusahaan, (nilai dan tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya perusahaan dan kondisi ekonomi) serta atribut individual antara lain kemampuan dan ketrampilan. Kinerja bisa meningkatkan kepuasan para karyawan dalam perusahaan dengan kinerja tinggi daripada perusahaan dengan kinerja rendah.

Dalam PT Allisha Gesang Sejahtera penilaian kinerja karyawan dilihat dari absensinya, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional dan komunikasi yang selalu terjaga sesama karyawan maupun atasan.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Dalam mengelola sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan, PT. Allisha Gesang Sejahtera telah sesuai dengan teori *performance*. Kualitas karyawan yang unggul sesuai dalam bidangnya dengan mengasah *soft skill* yang dilaksanakan di PT. Allisha Gesang Sejahtera, kuantitas sebuah produksi perusahaan dengan karyawan yang berjumlah 15 orang, mampu mencapai target perusahaan. Ketepatan waktu yang disiplin antar karyawannya, efektifitas sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan merasa puas atas hasil kerja keras yang maksimal sebanding dengan upah yang mereka dapatkan, PT. Allisha Gesang.

Sejahtera sangat memperdulikan hak karyawan, upah yang diberikan perusahaan di atas UMR sesuai wilayah perusahaan. Adanya reward ketika

target melebihi batas, serta tunjangan kesehatan juga pendidikan untuk karyawannya guna mengikuti perkembangan dunia perusahaan saat ini. Loyalitas yang diberikan karyawan dikukur dari bentuk suksesnya mengelola manajemen sumber daya manusia serta manajemen PT. Allisha Gesang Sejahtera.

Ada beberapa strategi yang dilaksanakan di PT. Allisha Gesang Sejahtera dalam manajemen sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan meliputi :

1. Kesejahteraan Karyawan

Meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui berbagai aspek antara lain:

- a. PT. Allisha Gesang Sejahtera memberikan dan perbaikan remunerasi dan benefit, kepesertaan jaminan sosial BPJS kesehatan, kepesertaan daam dalam BPJS ketenagakerjaan, fasilitas kesehatan serta asuransi.
- b. Program pengembangan karyawan seperti program, dukungan pada kebutuhan karyawan untuk melaksanakan ibadah sesuai agama dan kepercayaan dengan penyediaan sarana dan prasarana serta anggaran pelaksanaan kegiatan keagamaan.
- c. Dukungan pada kebutuhan sarana dan prasarana karyawan dalam keberlangsungan kerjanya.
- d. Bantuan bagi karyawan yang mengalami duka cita dan musibah lainnya.

2. Perekrutan Karyawan Secara Selektif (*Selective In Recruiting*)

Dalam perekrutan karyawan PT. Allisha Gesang Sejahtera melakukan seleksi secara objektif, sehingga diharapkan mendapatkann karyawan yang berkopeten dibidangnya.

a. Kerjasama Tim (*Work Team*)

PT. Allisha Gesang Sejahtera menjunjung tinggi kerjasama antar karyawan. Karena bagian satu dengan bagian lainnya saling berkaitan erat, meskipun begitu pembagian tugas secara jelas sesuai dengan jobdesk nya masing-masing. Promosi dari dalam dan Luar Perusahaan Perusahaan

PT. Allisha Gesang Sejahtera melakukan promosi produk melalui berbagai macam cara. Baik secara lisan maupun melalui media. Karyawan juga bekerjassama dalam proses promosi produk seperti ikut menjualkan produk secara online maupun offline.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan tentang “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Allisha Gesang Sejahtera.” Yaitu efektivitas kerja karyawan dengan memulai sistem perekrutan sesuai dengan keahlian calon karyawan, melampirkan curriculum vitae, lanjut wawancara, kemudian setelah lolos wawancara akan mengikuti masa uji coba selama dua minggu, setelah dilihat kinerjanya bagus, maka karyawan tersebut akan di training selama 3 bulan.

Mulai terjun ke lapangan kerja yang dibutuhkan perusahaan, training selama tiga bulan, dalam masa uji coba jika calon karyawan kinerjanya tidak maksimal, maka dinyatakan gagal. Sistem penempatan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia dengan melakukan pelatihan khusus sesuai dengan bidangnya, untuk memberikan ilmu yang telah di dapat. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja .

Dalam mengelola sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan, PT. Allisha Gesang Sejahtera telah sesuai dengan teori *performance*. Kualitas karyawan yang unggul sesuai dalam bidangnya dengan mengasah *soft skill* yang dilaksanakan di PT. Allisha Gesang Sejahtera, kuantitas sebuah produksi perusahaan dengan karyawan yang berjumlah 15 orang, mampu mencapai target perusahaan. Ketepatan waktu yang disiplin antar karyawannya efektifitas sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan merasa puas atas hasil kerja keras yang maksimal sebanding dengan upah yang mereka dapatkan.

SARAN

Beberapa saran yang perlu dikemukakan sehubungan dengan hasil

penelitian ini adalah:

1. Bagi Company

Agar lebih meningkatkan kualitas produk terhadap makanan dan semakin berkembang. Adanya digital marketing dapat menjadi suatu strategi untuk produk terhadap suatu makanan dan meningkatkan gaya hidup serta minat beli.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Perlunya penelitian selanjutnya agar kita dapat mengetahui sejauh mana pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardi Wijati Alfa, (2021). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal, Semarang: UNDIP.

Dessler Gary (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
Handoko Hani (2014), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta

Insanul Musfiroh Wafa. (2019), "*Peningkatan Sumber Daya Manusia*," Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Iskandar Dhany, (2020). *Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal, Jakarta: Universitas Pancasila
Industri 4.0. Jurnal, Jakarta: Mercu Buana University.

P. Astamoen Moko (2008), *Entrepreneurship dalam Prespektif Kondisi Bangsa Indonesia*, Bandung: Alfabeta

Sabari Yunus Hadi (2010), *Metodologi Penelitian Wilayah Kontemporer*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar

Suripto Teguh (2012), *Manajemen SUMBER DAYA MANUSIA dalam Prespektif EkonomiIslam*, Yogyakarta: JESI

Wayan Ni Mujiyati, (2020). *Pengelolaan SDM Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif*. Jurnal, Bali: Universitas Udayana.

Winardi (2010), *Asas-asas Manajemen*, Bandung: Mandar Maju.