



---

---

## OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK KESEJAHTERAAN STAKEHOLDER : KONSEP DAN IMPLEMENTASI

Chaerul Rizky<sup>1</sup>, Mayang Kesuma Asri<sup>2</sup>, Agung Daniel Siallagan<sup>3</sup>, Michael Antonio Pesch<sup>4</sup>,  
Queen Annisa<sup>5</sup>

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

[mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id)<sup>1</sup>, [mayang.k.asri21@gmail.com](mailto:mayang.k.asri21@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[agungsiallagan09@gmail.com](mailto:agungsiallagan09@gmail.com)<sup>3</sup>, [xmichaelpeschx@gmail.com](mailto:xmichaelpeschx@gmail.com)<sup>4</sup>, [queenannisa29@gmail.com](mailto:queenannisa29@gmail.com)<sup>5</sup>

---

---

### **Abstrack**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki konsep dan implementasi optimalisasi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks kesejahteraan stakeholder menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka. Melalui analisis terhadap berbagai sumber literatur dan studi kasus yang relevan, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana manajemen SDM dapat mempengaruhi kesejahteraan berbagai pemangku kepentingan dalam organisasi. Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa manajemen SDM yang efektif dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kesejahteraan stakeholder. Dengan menerapkan praktik-praktik terbaik dalam perekrutan, pengembangan, motivasi, dan retensi karyawan, organisasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan kualitas produk atau layanan, dan memperkuat hubungan dengan pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang memengaruhi implementasi manajemen SDM untuk kesejahteraan stakeholder, termasuk budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen manajemen. Dengan memahami dinamika kompleks ini, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mengelola SDM mereka untuk mencapai kesejahteraan bersama bagi semua pemangku kepentingan. Penelitian ini memiliki implikasi penting bagi praktisi SDM dan pengambil keputusan organisasi dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan dan program yang berfokus pada meningkatkan kesejahteraan stakeholder. Selain itu, penelitian ini juga menyediakan landasan teoritis yang kuat bagi penelitian lanjutan dalam bidang ini.

**Kata Kunci : Optimalisasi, Manajemen SDM, Stroke Holder, Konsep, Implementasi**

### **Abstract**

*The aim of this research is to investigate the concept and implementation of Human Resource Management (HRM) optimization in the context of stakeholder well-being using qualitative research methods with a literature review approach. Through analysis of various literature sources and relevant case studies, this research aims to gain a deep understanding of how HRM can influence the well-being of various stakeholders within an organization. Findings from this study indicate that effective HRM can significantly contribute to stakeholder well-being. By implementing best practices in recruitment, development, motivation, and employee retention, organizations can enhance employee satisfaction, improve product or service quality, and strengthen relationships with customers and other stakeholders. Additionally, this research identifies several key factors influencing the implementation of HRM for stakeholder well-being, including organizational culture, leadership, and management commitment. By understanding these complex dynamics, organizations can develop more effective strategies in managing their HRM to achieve shared well-being for all stakeholders. This research has important implications for HRM practitioners and organizational decision-makers in designing and implementing policies and programs focused on enhancing stakeholder well-being. Furthermore, this research also provides a strong theoretical foundation for further research in this field.*

**Keywords: Optimization, HRM, Stakeholder, Concept, Implementation**

(\* ) Corresponding Author: Queen Annisa<sup>5</sup>, [queenannisa29@gmail.com](mailto:queenannisa29@gmail.com)<sup>5</sup>

---

---

## **INTRODUCTION**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi elemen kunci dalam kesuksesan organisasi modern. Peran SDM tidak lagi terbatas pada administrasi personalia semata, melainkan juga berperan dalam menciptakan nilai tambah bagi berbagai pemangku kepentingan atau stakeholder. Dalam era yang ditandai oleh perubahan cepat dan ketidakpastian, organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan semua stakeholder, termasuk karyawan, pelanggan, pemegang saham, dan masyarakat secara keseluruhan.

Konsep kesejahteraan stakeholder memperluas fokus manajemen dari sekadar keuntungan finansial menjadi inklusi aspek-aspek seperti keberlanjutan, tanggung jawab sosial, dan dampak lingkungan. Dalam konteks ini, manajemen SDM memiliki peran yang krusial. Mengelola dan mengoptimalkan SDM tidak hanya tentang efisiensi operasional, tetapi juga tentang memperkuat kesejahteraan dan kepuasan seluruh pemangku kepentingan.

Namun, tantangan nyata muncul ketika kita mempertimbangkan implementasi konsep ini dalam praktiknya. Sumber daya manusia bukanlah entitas statis; mereka adalah individu dengan kebutuhan, aspirasi, dan motivasi yang beragam. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM yang efektif harus mampu menavigasi kompleksitas ini sambil tetap memprioritaskan kesejahteraan stakeholder.

Pentingnya optimalisasi manajemen SDM untuk kesejahteraan stakeholder semakin menonjol dalam konteks global saat ini. Perubahan dramatis dalam ekonomi, teknologi, dan dinamika pasar telah menghadirkan tantangan baru bagi organisasi dalam mempertahankan relevansi dan keberlangsungan mereka. Dalam menghadapi tekanan untuk terus berkembang dan bersaing, organisasi tidak hanya harus memperhatikan aspek keuangan, tetapi juga memprioritaskan kepentingan seluruh stakeholder mereka, termasuk aspek sosial, lingkungan, dan etika.

Melalui jurnal ini, kami berharap dapat membuka ruang diskusi yang lebih luas tentang peran strategis manajemen SDM dalam menciptakan nilai jangka panjang bagi organisasi dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan memperkuat pemahaman tentang pentingnya kesejahteraan stakeholder dalam konteks manajemen SDM, diharapkan bahwa organisasi dapat mengadopsi pendekatan yang lebih berkelanjutan dan bertanggung jawab dalam menjalankan operasinya.

## **LITERATURE**

### **1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) telah berkembang dari sekadar fungsi administratif menjadi mitra strategis dalam menciptakan nilai bagi organisasi dan stakeholder-nya. Konsep manajemen SDM yang berorientasi pada kesejahteraan stakeholder menekankan pentingnya memperhatikan kebutuhan dan aspirasi seluruh pemangku kepentingan organisasi, termasuk karyawan, pelanggan, pemegang saham, dan masyarakat luas. Melalui pendekatan ini, manajemen SDM tidak hanya fokus pada efisiensi operasional, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang inklusif, pembangunan keterampilan dan kompetensi karyawan, serta promosi keadilan dan keberagaman. (Sanusi, Anwar : 2020)

### **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Stakeholder:**

Kesejahteraan stakeholder dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal organisasi. Faktor internal seperti budaya organisasi yang inklusif, kepemimpinan yang visioner, dan komitmen manajemen terhadap keberlanjutan merupakan elemen kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan stakeholder. Di sisi lain, faktor eksternal seperti perubahan ekonomi, regulasi pemerintah, dan dinamika pasar juga

dapat mempengaruhi kesejahteraan stakeholder. Memahami dinamika kompleks ini penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan stakeholder secara berkelanjutan. (Troena, Eka Afnan : 2020)

### 3. Implementasi Praktik Manajemen SDM untuk Kesejahteraan Stakeholder:

Implementasi praktik-praktik manajemen SDM yang berorientasi pada kesejahteraan stakeholder memerlukan pendekatan yang holistik dan terpadu. Ini meliputi perekrutan dan seleksi karyawan yang memperhatikan nilai-nilai organisasi dan kebutuhan stakeholder, pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta penilaian kinerja yang adil dan transparan. Selain itu, praktik-praktik seperti program kesejahteraan karyawan, kebijakan fleksibilitas kerja, dan komunikasi yang terbuka juga dapat meningkatkan kesejahteraan stakeholder secara keseluruhan. (Fitriasari, Devi : (2021)

### 4. Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kesejahteraan Stakeholder dalam Konteks Global:

Dalam era globalisasi, peran manajemen SDM dalam mempengaruhi kesejahteraan stakeholder menjadi semakin penting dan kompleks. Perubahan dalam ekonomi global, teknologi informasi, dan dinamika pasar internasional mempengaruhi strategi dan praktik manajemen SDM di seluruh dunia. Organisasi harus memperhatikan keberagaman budaya, hukum, dan norma-norma sosial dalam mengembangkan strategi manajemen SDM yang relevan dan efektif. Memahami pengaruh konteks global ini dapat membantu organisasi dalam mengoptimalkan kesejahteraan stakeholder di tengah tantangan dan peluang yang ada. (Lukman, A. Hafidz : 2020)

### 5. Implikasi Praktis dan Teoritis:

Temuan dari kajian pustaka ini memiliki implikasi praktis yang signifikan bagi praktisi SDM dan pengambil keputusan organisasi. Dengan memahami konsep dan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan stakeholder, praktisi SDM dapat merancang dan mengimplementasikan kebijakan dan program yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan seluruh pemangku kepentingan. Selain itu, kajian ini juga memiliki implikasi teoritis yang penting dalam pengembangan literatur tentang hubungan antara manajemen SDM dan kesejahteraan stakeholder. Dengan menyediakan landasan teoritis yang kuat, penelitian ini dapat menginspirasi penelitian lanjutan dalam bidang ini serta memperluas pemahaman kita tentang peran strategis manajemen SDM dalam menciptakan nilai bagi semua pemangku kepentingan organisasi. (Djamil, Fathurrahman : 2022).

## **METHODS**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka, yang bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis artikel-artikel terkait dalam literatur ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang konsep, teori, praktik, dan temuan terbaru dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) dan kesejahteraan stakeholder.

Langkah pertama dalam metode ini adalah mengidentifikasi artikel-artikel yang relevan melalui pencarian di basis data akademik dan perpustakaan digital menggunakan kata kunci yang sesuai dengan topik penelitian. Setelah artikel-artikel terkait telah terkumpul, dilakukan proses seleksi yang cermat untuk memilih artikel-artikel yang memiliki kualitas dan relevansi yang tinggi dengan tujuan penelitian.

Selanjutnya, artikel-artikel yang dipilih akan dianalisis secara menyeluruh untuk mengekstrak informasi dan temuan yang relevan dengan konsep dan implementasi manajemen SDM untuk kesejahteraan stakeholder. Proses analisis ini melibatkan pembacaan mendalam dan pencatatan terhadap konten artikel, pengidentifikasian pola atau temuan yang muncul, dan penafsiran terhadap makna serta implikasinya dalam konteks penelitian.

Hasil analisis akan disintesis dan disajikan dalam bentuk rangkuman, sintesis, dan interpretasi yang menguraikan kontribusi artikel-artikel terpilih terhadap pemahaman tentang konsep dan implementasi manajemen SDM untuk kesejahteraan stakeholder. Selain itu, temuan penelitian juga akan digunakan sebagai dasar untuk membangun argumen dan mendukung pengembangan teori serta rekomendasi praktis dalam jurnal ini.

## **RESULTS & DISCUSSION**

### **Results**

Penelitian ini menegaskan pentingnya peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam menciptakan nilai tambah bagi semua pemangku kepentingan organisasi. Konsep manajemen SDM yang berorientasi pada kesejahteraan stakeholder menggarisbawahi perlunya pendekatan yang holistik dan terpadu dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat memperkuat kesejahteraan dan kepuasan seluruh pemangku kepentingan.

Temuan dari penelitian ini yaitu mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang memengaruhi kesejahteraan stakeholder, termasuk budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen manajemen terhadap keberlanjutan. Faktor-faktor ini berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung dan memperkuat kesejahteraan serta kepuasan seluruh pemangku kepentingan.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa implementasi praktik-praktik manajemen SDM yang berorientasi pada kesejahteraan stakeholder dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan dan kepuasan pemangku kepentingan. Praktik-praktik ini termasuk perekrutan yang inklusif, pengembangan karyawan, serta program kesejahteraan yang komprehensif dan terarah. Selain itu juga menyoroti pentingnya memahami pengaruh konteks global dalam implementasi manajemen SDM untuk mencapai kesejahteraan stakeholder. Perubahan dalam ekonomi global, regulasi pemerintah, dan dinamika pasar internasional mempengaruhi strategi dan praktik manajemen SDM di berbagai negara atau wilayah.

Dan penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang konsep dan implementasi manajemen SDM untuk kesejahteraan stakeholder, serta menyoroti tantangan dan peluang dalam konteks global. Implikasi praktis dan teoritis dari temuan ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen SDM yang berorientasi pada kesejahteraan stakeholder di berbagai organisasi.

### **DISCUSSION**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, beberapa langkah yang perlu dilakukan dalam optimalisasi manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk kesejahteraan stakeholder adalah sebagai berikut:

1. Melakukan Analisis JABATAN (JOB Analysis):

Analisis jabatan merupakan proses yang lebih dari sekadar membuat daftar tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang karyawan. Ini juga mencakup pemahaman mendalam tentang konteks pekerjaan, seperti lingkungan kerja, hubungan kerja, dan persyaratan fisik atau mental yang diperlukan. Selain itu, analisis jabatan juga memperhatikan aspek-aspek psikologis dan sosial, seperti interaksi dengan rekan kerja, tingkat otonomi, dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan. Dengan memahami secara komprehensif apa yang dibutuhkan oleh setiap posisi, organisasi dapat memastikan bahwa pengelolaan SDM mereka sesuai dengan kebutuhan dan tujuan strategis mereka.

## 2. Perencanaan Tenaga Kerja:

Perencanaan tenaga kerja tidak hanya melibatkan penentuan jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh organisasi, tetapi juga memperhatikan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis. Selain itu, perencanaan tenaga kerja yang efektif juga mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi ketersediaan tenaga kerja, seperti tren pasar tenaga kerja, perubahan demografis, dan perkembangan teknologi. Dengan memiliki perencanaan tenaga kerja yang matang, organisasi dapat mengantisipasi kebutuhan mereka di masa depan dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan bahwa mereka memiliki tim yang terampil dan beragam.

## 3. Perekrutan dan Seleksi:

Proses perekrutan dan seleksi merupakan tahap awal dalam membangun tim yang berkualitas. Selama proses perekrutan, penting untuk menggunakan strategi yang beragam untuk menjangkau calon karyawan yang potensial, termasuk penggunaan platform online, jaringan profesional, dan kerjasama dengan lembaga pendidikan. Selain itu, dalam proses seleksi, penting untuk memiliki kriteria yang jelas dan objektif untuk menilai kualifikasi, keterampilan, dan kecocokan budaya organisasi dari calon karyawan. Dengan pendekatan yang cermat dan terstruktur dalam perekrutan dan seleksi, organisasi dapat memastikan bahwa mereka mendapatkan individu yang tepat untuk memenuhi kebutuhan mereka.

## 4. Pelatihan dan Pengembangan:

Program pelatihan dan pengembangan adalah investasi jangka panjang yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengembangkan potensi mereka. Selama pelatihan, penting untuk memberikan materi yang relevan dan praktis yang dapat diterapkan langsung dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, pelatihan yang interaktif dan partisipatif dapat membantu dalam membangun keterampilan baru dan meningkatkan motivasi karyawan. Di sisi lain, pengembangan karyawan juga penting untuk memastikan bahwa mereka memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam karir mereka. Program pengembangan dapat mencakup mentoring, pembelajaran berkelanjutan, dan rotasi pekerjaan untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka.

## 5. Perencanaan Karir:

Perencanaan karir adalah bagian integral dari manajemen SDM yang bertujuan untuk membantu karyawan mengembangkan jalur karir yang jelas dan memenuhi aspirasi mereka. Organisasi perlu menyediakan informasi dan dukungan yang cukup kepada karyawan untuk membantu mereka memahami peluang karir yang tersedia dan langkah-langkah yang perlu mereka ambil untuk mencapainya. Selain itu, penting untuk memiliki proses yang terbuka dan transparan dalam perencanaan karir, sehingga karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Dengan memberikan perencanaan karir yang jelas, organisasi dapat memperkuat keterikatan karyawan dan memastikan retensi yang lebih baik dalam jangka panjang.

## 6. Penilaian Kerja dan Kompensasi:

Penilaian kinerja adalah proses penting untuk mengevaluasi kontribusi dan pencapaian karyawan terhadap tujuan organisasi. Penilaian kinerja yang efektif membutuhkan kriteria yang jelas dan terukur, serta umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan kepada karyawan. Selain itu, penting untuk melibatkan karyawan dalam proses penilaian untuk meningkatkan keadilan dan kepercayaan dalam sistem evaluasi. Setelah penilaian kinerja dilakukan, organisasi perlu memiliki sistem kompensasi yang adil dan transparan yang mempertimbangkan kontribusi dan kinerja karyawan. Kompensasi yang kompetitif dan sejalan dengan pasar tenaga kerja dapat menjadi faktor motivasi yang kuat bagi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Dengan menerapkan penilaian kinerja dan sistem kompensasi yang efektif, organisasi dapat memelihara kesejahteraan karyawan dan meningkatkan retensi tenaga kerja yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

## 7. Hubungan Industrial:

Hubungan industrial merujuk pada interaksi antara manajemen, serikat pekerja, dan karyawan dalam konteks perburuhan. Memelihara hubungan industrial yang harmonis dan saling menguntungkan adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Hal ini melibatkan pembangunan komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan serikat pekerja, serta penyelesaian konflik secara konstruktif melalui negosiasi dan mediasi. Dengan membangun hubungan industrial yang baik, organisasi dapat menciptakan kondisi yang kondusif untuk kerjasama antara berbagai pihak dan mengatasi perbedaan kepentingan dengan cara yang menguntungkan semua pihak terlibat.

#### 8. Pemutusan Hubungan Kerja:

Meskipun menjadi langkah terakhir, terkadang pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak dapat dihindari dalam situasi tertentu, seperti restrukturisasi organisasi atau penurunan kinerja. Namun, penting untuk memastikan bahwa proses PHK dilakukan secara adil, etis, dan sesuai dengan hukum yang berlaku. Ini melibatkan penyusunan prosedur yang jelas dan transparan untuk PHK, memberikan dukungan dan bantuan kepada karyawan yang terkena dampak, serta memastikan bahwa keputusan PHK dibuat berdasarkan kriteria yang obyektif. Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan reputasi dan dampak sosial dari PHK, serta menjaga hubungan baik dengan karyawan yang tersisa dan komunitas sekitar. Dengan mengelola PHK dengan bijaksana, organisasi dapat mengurangi dampak negatifnya dan meminimalkan gangguan terhadap produktivitas dan moral karyawan.

### **CONCLUSION**

Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk kesejahteraan stakeholder merupakan suatu proses yang kompleks dan memerlukan pendekatan yang holistik. Langkah-langkah seperti analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian kinerja, hubungan industrial, dan pemutusan hubungan kerja memiliki peran yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, produktif, dan berkelanjutan.

Dalam mengelola SDM, penting bagi organisasi untuk memperhatikan kebutuhan dan kepentingan semua pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, pemegang saham, dan masyarakat luas. Dengan mengadopsi praktik-praktik manajemen SDM yang berorientasi pada kesejahteraan stakeholder, organisasi dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan dan memberikan kontribusi yang positif bagi pembangunan sosial dan ekonomi.

Namun, perlu diingat bahwa setiap langkah yang diambil dalam manajemen SDM haruslah dilakukan dengan penuh tanggung jawab, keadilan, dan keberlanjutan. Menghargai martabat manusia, mendukung kesetaraan dan keadilan, serta mematuhi regulasi dan etika kerja adalah prinsip-prinsip yang harus dipegang teguh oleh setiap organisasi dalam menjalankan fungsi manajemen SDM mereka.

Dengan demikian, melalui upaya yang berkelanjutan dan komitmen yang kuat terhadap prinsip-prinsip manajemen SDM yang berkelanjutan, organisasi dapat mencapai tujuan mereka dalam menciptakan nilai tambah bagi semua pemangku kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan secara menyeluruh.

### **REFERENCES**

- Aguinis, Herman. Performance Management. Singapore: Prentice Hall International, Inc. 2009.
- Amstrong, Taylor, Handbook of Human Resource Management Practice, London: Kogan Page Limited. 2014.
- Antony. William P. Human Resources Management. New York: The Dryden Press. 2010.

Baron, Angela, Michael Armstong. Human Capital Management: Achieving Added Value Through People. USA: Kogan Page, 2013.

Carell, Michael, Heavrin Christina. Labor Relations and Collective Bargaining, Case, Practice and Law. New Jersey: Pearson Prentice Hall. 2007.

Colquitt, Jason A. Jeffery A. Lepine. Michael J. Wesson, Organization Behavior. Singapore: McGraw-Hill. 2011.

Davis, Keith. Human Resources and Personnel Management. USA: McGraw-Hill, Inc. 2006.

Dessler, Gary. Human Resource Management 8th. New Jersey: Prentice Hall International, Inc. 2013.

Djamil, Fathurrahman. Inovasi Kebijakan SDM dalam Mendukung Kinerja Organisasi. Penerbit PT Pustaka Alvabet. 2020.

Fitriasari, Devi. Kepemimpinan Transformasional dan Kesejahteraan Karyawan. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. 2021.

Gibson., et al. Organizations, Behavior, Structure, Processes 13th. Singapore, McGraw-Hill Internasional, Inc. 2014.

Gomes, Luis R., David B. Balkin, Robert L Cardy. Managing Human Resources 5 ^ (th) Singapore: Prentice Hall International, Inc. 2007.

Hellriegel, Don, Susan E. Jacson, John W. Slocum Jr. Management 10 ^ (th) .Australia: Thomson South Western. 2005.

Ivancevich, John M. Human Resource Management 10 ^ (th) Singapore: McGraw- Hill International, Inc. 2012.

L. Mathis. Human Resource Management, USA: Ceange Learning. 2014.

Lukman, A. Hafidz. Kesejahteraan Karyawan: Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital. Penerbit PT Elex Media Komputindo. 2020.

Mello, Jeffrey A., Strategic Human Resource Management, Fourth Edition. USA: Cengage Learning. 2015.

Milkovich and Newman. Compensation. New York: McGraw-Hill International, inc. 2015.

Noe, Raymond A. Employee Training and Development, Six Edition. Singapore: Irwin McGraw-Hill Irwin. 2013.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. Organizational Behavior 13th. Singapore: Prentice Hall International, Inc. 2013.

Robbins, Stephen P., Mary Coulter. Management 9 ^ (th) Singapore: Prentice Hall International, Inc. 2015.

Sanusi, Anwar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Rajawali Pers.

Troena, Eka Afnan. (2020). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia: Menuju Organisasi Pembelajar. Penerbit Salemba Empat.