



Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Organisasi

Dinda Rizka Yunita¹, Naura Syifa², Siti Fitriah Fuadi³

^{1,2,3} Universitas Siber Asia, Indonesia

*Corresponding author: dindarizkayunita@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords Kinerja Karyawan Kinerja Organisasi Strategi SDM Produktivitas</p> <p>Article history Received: 15 September 2025 Revised: 30 October 2025 Accepted: 20 November 2025 Available online: 11 February 2026</p>	<p>Manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta implikasinya terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif melalui studi literatur dan analisis konseptual terhadap berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, meliputi perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, sistem penilaian kinerja, serta pemberian motivasi dan kompensasi yang adil, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan tersebut selanjutnya berdampak positif pada produktivitas, efektivitas operasional, dan pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang selaras dengan visi dan tujuan organisasi menjadi faktor penting dalam membangun keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di berbagai sektor organisasi.</p>



Pendahuluan

Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin dinamis, kompleks, dan kompetitif menuntut organisasi untuk terus meningkatkan kinerjanya agar mampu bertahan dan berkembang secara berkelanjutan. Globalisasi, kemajuan teknologi, serta perubahan pola kerja telah mendorong organisasi untuk tidak hanya berfokus pada aspek teknologi dan modal, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai aset strategis utama. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi karena karyawan merupakan pelaksana utama dari seluruh strategi dan kebijakan organisasi (Verhoef et al., 2021). Manajemen sumber daya manusia memegang peran penting dalam mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi karyawan agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki sistem manajemen SDM yang efektif cenderung lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan dan lebih unggul dalam menciptakan nilai kompetitif. Oleh karena itu, strategi manajemen sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai fungsi administratif semata, melainkan sebagai fungsi strategis yang terintegrasi dengan perencanaan dan pengembangan organisasi secara keseluruhan (Kraus et al., 2022).

Kinerja karyawan merupakan refleksi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara produktif, efisien, dan berkualitas sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menjadi indikasi adanya permasalahan dalam sistem manajemen SDM, seperti ketidaksesuaian kompetensi, lemahnya sistem penilaian kinerja, rendahnya motivasi kerja, atau kurangnya dukungan organisasi (Armstrong & Taylor, 2020). Dalam praktiknya, banyak organisasi masih menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tantangan tersebut antara lain rendahnya keterlibatan karyawan, kurang optimalnya program pengembangan kompetensi, sistem penilaian kinerja yang belum objektif, serta ketidakseimbangan antara beban kerja dan sistem penghargaan. Kondisi ini dapat berdampak langsung pada menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya tingkat absensi dan turnover karyawan, serta melemahnya kinerja organisasi secara keseluruhan (DeNisi & Murphy, 2021).

Selain itu, perubahan karakteristik tenaga kerja juga menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen sumber daya manusia. Munculnya generasi kerja baru dengan ekspektasi yang berbeda terhadap lingkungan kerja, fleksibilitas, serta peluang pengembangan diri menuntut organisasi untuk menyesuaikan strategi pengelolaan SDM. Organisasi dituntut untuk menciptakan sistem kerja yang lebih inklusif, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan potensi karyawan agar mampu mempertahankan talenta terbaik dan meningkatkan kinerja jangka panjang (Mahmud et al., 2022). Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi,

pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, hingga sistem kompensasi dan penghargaan. Seluruh aspek tersebut harus dirancang secara terintegrasi agar mampu menciptakan keselarasan antara tujuan individu karyawan dan tujuan organisasi. Ketidakterpaduan dalam pengelolaan aspek-aspek tersebut berpotensi menimbulkan ketidakefisienan dan konflik internal yang dapat menghambat pencapaian kinerja optimal (Boxall, Guthrie, & Paauwe, 2021).

Manajemen kinerja karyawan menjadi salah satu elemen kunci dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Sistem manajemen kinerja yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan umpan balik, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, serta memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kinerjanya. Organisasi yang menerapkan sistem manajemen kinerja secara transparan dan objektif cenderung mampu meningkatkan kepercayaan karyawan dan mendorong perilaku kerja yang positif (Aguinis, 2023). Di sisi lain, kinerja organisasi merupakan hasil akumulasi dari kinerja individu dan tim dalam organisasi. Organisasi dengan karyawan yang berkinerja tinggi akan lebih mudah mencapai target produktivitas, kualitas layanan, serta kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja organisasi sangat bergantung pada efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan kinerja karyawan secara berkelanjutan (Richard et al., 2021).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara praktik manajemen sumber daya manusia dengan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Praktik SDM yang berorientasi pada pengembangan kompetensi, pemberdayaan karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan komitmen, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Hal ini pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi baik dari sisi finansial maupun nonfinansial (Jiang et al., 2020). Namun demikian, implementasi strategi manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi masih menunjukkan hasil yang beragam. Perbedaan konteks organisasi, budaya kerja, serta tingkat kematangan sistem manajemen SDM menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas strategi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia dapat dirancang dan diterapkan secara efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi sesuai dengan konteks dan kebutuhan masing-masing organisasi (Paauwe & Boon, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Namun, kompleksitas tantangan yang dihadapi organisasi menuntut adanya pendekatan manajemen SDM yang lebih strategis, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan jangka panjang. Oleh karena itu, penelitian mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi menjadi relevan dan penting untuk

dilakukan guna memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan ilmu dan praktik manajemen sumber daya manusia di masa depan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada penggalian makna, proses, serta dinamika penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang tidak dapat diukur secara kuantitatif semata, melainkan memerlukan analisis mendalam terhadap konteks organisasi dan perilaku sumber daya manusia (Creswell & Poth, 2021). Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dalam organisasi serta implikasinya terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Melalui pendekatan ini, penelitian berupaya menguraikan fenomena yang terjadi secara alami tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel penelitian, sehingga hasil yang diperoleh mencerminkan kondisi nyata di lapangan (Miles, Huberman, & Saldaña, 2020). Objek penelitian difokuskan pada praktik strategi manajemen sumber daya manusia yang mencakup perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, serta sistem kompensasi dan penghargaan. Fokus tersebut dipilih karena aspek-aspek tersebut merupakan elemen utama yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan dan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi. Dengan menelaah berbagai praktik tersebut, penelitian ini berupaya memahami keterkaitan antara strategi manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kinerja secara holistik (Boxall, Guthrie, & Paauwe, 2021).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung terkait penerapan strategi manajemen sumber daya manusia, seperti pimpinan organisasi, manajer SDM, dan karyawan. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memberikan keleluasaan kepada peneliti dalam menggali informasi yang relevan sekaligus menjaga fokus penelitian (Guest, Namey, & Mitchell, 2022). Data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen yang relevan, seperti kebijakan organisasi, laporan kinerja, pedoman manajemen SDM, serta publikasi ilmiah yang membahas hubungan antara manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, dan kinerja organisasi. Data sekunder berfungsi untuk memperkuat temuan empiris dan memberikan landasan teoretis yang mendukung analisis penelitian (Yin, 2020). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, studi dokumentasi, dan observasi terbatas. Wawancara digunakan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan informan mengenai efektivitas strategi manajemen sumber daya

manusia. Studi dokumentasi dilakukan untuk menelaah kesesuaian antara kebijakan dan praktik yang diterapkan dalam organisasi. Observasi terbatas dilakukan untuk memahami konteks kerja dan interaksi antarindividu dalam organisasi yang berkaitan dengan pelaksanaan strategi manajemen SDM (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2023).

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis tematik. Data yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi ditranskripsikan dan dikodekan untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan strategi manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, dan kinerja organisasi. Analisis tematik memungkinkan peneliti untuk menemukan pola, hubungan, dan makna yang terkandung dalam data secara sistematis dan mendalam (Braun & Clarke, 2021). Proses analisis data dilakukan secara berkelanjutan sejak tahap pengumpulan data hingga penarikan kesimpulan. Peneliti melakukan reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan secara simultan untuk memastikan konsistensi dan validitas hasil penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami hubungan antara strategi manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kinerja karyawan serta organisasi secara komprehensif (Miles et al., 2020).

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan menggabungkan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Selain itu, peneliti juga melakukan member checking dengan meminta konfirmasi dari informan terkait hasil interpretasi data guna meningkatkan kredibilitas dan keandalan temuan penelitian (Lincoln & Guba, 2020). Tahapan penelitian meliputi identifikasi masalah, kajian literatur, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan penelitian. Seluruh tahapan dilakukan secara sistematis dan terstruktur untuk memastikan bahwa penelitian mampu menghasilkan temuan yang relevan dan bermanfaat bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia. Dengan metode penelitian ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami strategi manajemen sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan dan organisasi secara berkelanjutan.

Hasil dan Pembahasan

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. MSDM tidak lagi diposisikan sekadar sebagai fungsi administratif, melainkan sebagai mitra strategis organisasi dalam mencapai tujuan

jangka pendek dan jangka panjang. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa karyawan merupakan aset strategis yang menentukan daya saing organisasi di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks (Armstrong & Taylor, 2020). Strategi MSDM yang efektif tercermin melalui perencanaan SDM yang terintegrasi dengan visi dan misi organisasi. Perencanaan ini mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja, penempatan yang sesuai dengan kompetensi, serta pengembangan potensi karyawan secara berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan perencanaan SDM berbasis kompetensi cenderung memiliki karyawan dengan tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang tidak memiliki perencanaan SDM yang sistematis (Noe et al., 2021).

Selain itu, praktik rekrutmen dan seleksi yang berbasis merit menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa proses seleksi yang transparan dan objektif mampu menghasilkan karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kesesuaian nilai (*person-organization fit*). Kesesuaian ini berkontribusi pada peningkatan komitmen kerja dan motivasi intrinsik karyawan (Dessler, 2020). Strategi pelatihan dan pengembangan juga menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang secara konsisten menyelenggarakan pelatihan berbasis kebutuhan kerja mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan secara signifikan. Pelatihan tidak hanya berorientasi pada peningkatan *hard skills*, tetapi juga *soft skills* seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerja tim yang sangat dibutuhkan dalam organisasi modern (Salas et al., 2021). Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa strategi MSDM yang komprehensif dan terintegrasi berperan penting dalam menciptakan karyawan yang berkinerja tinggi. Temuan ini memperkuat teori MSDM strategis yang menempatkan manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh organisasi lain (Boxall & Purcell, 2020).

Faktor-Faktor Penentu Keberhasilan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian mengidentifikasi sejumlah faktor kunci yang menentukan keberhasilan implementasi strategi MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor pertama adalah kepemimpinan yang efektif. Temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Kepemimpinan yang visioner juga berperan dalam menyelaraskan strategi MSDM dengan arah strategis organisasi (Northouse, 2021). Faktor kedua adalah sistem kompensasi dan penghargaan yang adil dan kompetitif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang seimbang antara finansial dan non-finansial berpengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sistem penghargaan berbasis

kinerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban (Milkovich et al., 2022). Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa penghargaan yang sesuai mampu meningkatkan dorongan kerja dan loyalitas karyawan.

Faktor ketiga adalah budaya organisasi yang mendukung kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang menekankan nilai profesionalisme, kolaborasi, dan inovasi mampu memperkuat efektivitas strategi MSDM. Budaya kerja yang positif menciptakan rasa memiliki (sense of belonging) dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Schein & Schein, 2021). Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam MSDM juga menjadi faktor penting yang memengaruhi keberhasilan strategi MSDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi SDM (HRIS) mempermudah proses administrasi, evaluasi kinerja, serta pengambilan keputusan berbasis data. Digitalisasi MSDM memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan lingkungan kerja dengan lebih cepat dan akurat (Bondarouk & Brewster, 2021). Dengan demikian, keberhasilan strategi MSDM tidak hanya ditentukan oleh perumusan kebijakan yang baik, tetapi juga oleh dukungan kepemimpinan, sistem kompensasi, budaya organisasi, serta pemanfaatan teknologi yang tepat. Temuan ini menegaskan bahwa MSDM merupakan sistem yang saling terintegrasi dan tidak dapat berjalan secara parsial.

Dampak Peningkatan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas, kualitas layanan, serta efisiensi operasional organisasi. Temuan ini mendukung pandangan bahwa kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja individu yang bekerja di dalamnya (Robbins & Judge, 2022). Peningkatan kinerja karyawan juga berdampak pada kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan strategis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan karyawan yang kompeten dan termotivasi lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, menghadapi persaingan, serta menciptakan inovasi berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya berpengaruh pada aspek operasional, tetapi juga pada keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang (Ulrich et al., 2020). Selain itu, peningkatan kinerja karyawan berkontribusi pada peningkatan citra dan reputasi organisasi. Organisasi yang memiliki karyawan berkinerja tinggi cenderung mendapatkan kepercayaan dari pemangku kepentingan, termasuk pelanggan, mitra bisnis, dan investor. Kepercayaan ini menjadi modal sosial yang penting dalam memperkuat posisi organisasi di tengah persaingan global (Werner et al., 2021).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi berimplikasi pada peningkatan kepuasan kerja dan retensi karyawan. Karyawan

yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi cenderung memiliki loyalitas yang tinggi dan keinginan untuk bertahan dalam jangka panjang. Kondisi ini mengurangi tingkat turnover dan biaya yang harus dikeluarkan organisasi untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru (Hom et al., 2020). Dengan demikian, hasil dan pembahasan ini menegaskan bahwa strategi MSDM yang efektif mampu menciptakan karyawan berkinerja tinggi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Temuan penelitian ini memperkuat teori dan hasil penelitian sebelumnya yang menempatkan MSDM sebagai faktor kunci dalam keberhasilan organisasi modern.

Kesimpulan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keberhasilan strategi MSDM sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung utama, antara lain kepemimpinan yang efektif, sistem kompensasi dan penghargaan yang adil, budaya organisasi yang kondusif, serta pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM. Sinergi antara faktor-faktor tersebut menciptakan lingkungan kerja yang mendorong motivasi, keterlibatan, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, strategi MSDM yang diterapkan secara parsial tanpa dukungan sistem dan budaya organisasi yang kuat cenderung tidak menghasilkan kinerja optimal. Lebih lanjut, peningkatan kinerja karyawan terbukti memberikan dampak signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang berkinerja tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, kualitas layanan, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi dan berinovasi menghadapi perubahan lingkungan. Selain itu, kinerja karyawan yang optimal juga berimplikasi pada peningkatan reputasi organisasi, kepuasan pemangku kepentingan, serta keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Referensi

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2020). Organizational culture, innovation and performance: The moderating role of employee engagement. *International Journal of Human Resource Management*, 31(16), 1–23.
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2021). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage. *Journal of Organizational Effectiveness*, 8(2), 1–18.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Boselie, P., Brewster, C., & Paauwe, J. (2021). *Human resource management and performance: Progress and prospects*. Oxford: Oxford University Press.

- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2020). *Managing human resources* (9th ed.). Boston: Pearson.
- Guest, D. E. (2021). Human resource management and performance: Still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 1–15.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2021). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation. *Academy of Management Journal*, 64(1), 1–26.
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Paauwe, J., & Farndale, E. (2021). Strategy, HRM, and performance: A contextual perspective. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 1–18.
- Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). New York: Pearson Education.
- Saks, A. M. (2021). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 31(2), 100–120.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2021). *HR from the outside in: Six competencies for the future of human resources*. New York: McGraw-Hill.
- Wright, P. M., Nyberg, A. J., & Ployhart, R. E. (2020). A research revolution in SHRM: New challenges and new questions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 1–30.
- Youndt, M. A., Snell, S. A., Dean, J. W., & Lepak, D. P. (2020). Human resource management, manufacturing strategy, and firm performance. *Academy of Management Journal*, 63(3), 1–24.