

Optimalisasi Manajemen SDM untuk Mendukung Pertumbuhan dan Resiliensi Organisasi

Rena Mey Sulistriana¹, Sefia Nabila²
^{1,2}UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ARTICLE INFO

Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v24i.1592](https://doi.org/10.30595/pssh.v24i.1592)

Submitted:

June 14, 2025

Accepted:

July 06, 2025

Published:

July 23, 2025

Keywords:

Manajemen SDM,
Kinerja Organisasi,
Strategi SDM,
Relisiensi Organisasi

ABSTRACT

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam mendorong kinerja organisasi di era persaingan global yang semakin sengit. Kajian ini, menggunakan metode kualitatif berbasis studi pustaka, menekankan SDM sebagai aset strategis organisasi untuk mencapai target, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Implementasi manajemen SDM yang efektif meliputi serangkaian proses, mulai dari perencanaan, perekrutan, pemilihan, pelatihan, pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, penilaian kinerja, hingga kompensasi. Strategi manajemen SDM yang kreatif dan fleksibel terbukti mampu mengoptimalkan motivasi kerja, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat ketahanan organisasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan eksternal. Selain itu, artikel ini menemukan bahwa kerjasama tim, pengembangan diri secara berkelanjutan, dan pengelolaan SDM yang terpadu merupakan faktor kunci untuk membangun keunggulan kompetitif dan pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang optimal menjadi landasan penting bagi kemajuan dan kesuksesan sebuah organisasi.

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



Corresponding Author:

Rena Mey Sulistriana

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Jl. A. Yani No.40A, Karanganjing, Purwanegara, Purwokerto Utara, Banyumas Jawa Tengah 53126

Email:

1. PENDAHULUAN

Demi meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja organisasi, setiap organisasi perlu berusaha mencapai tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, sekaligus memastikan kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang. (Pahira & Rinaldy, 2023). Dalam era persaingan global yang semakin ketat, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting yang berperan besar dalam menjaga kelangsungan organisasi, membangun kredibilitas, serta menciptakan kepercayaan publik. Investasi pada sumber daya manusia bertujuan untuk meraih manfaat bagi organisasi, baik dalam jangka pendek maupun panjang. (Muhammad, 2021).

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebuah organisasi memerlukan karyawan yang kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas yang mendukung pencapaian tersebut. Dengan kata lain, aset terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi adalah manusia atau karyawan yang ada di dalamnya. Tanpa orang yang tepat, rencana organisasi tidak akan tercapai dengan optimal, bahkan dapat berujung pada kinerja yang buruk. Oleh karena itu, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan perilaku yang baik. Untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang tepat di berbagai posisi dan fungsi sesuai kebutuhan, diperlukan langkah-langkah manajerial yang tepat. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia yang matang sangat diperlukan. (Edi Irawan, 2023). Peran kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi. Pertumbuhan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial,

tetapi juga melibatkan pengembangan karyawan sebagai aset yang sangat berharga. Dengan menerapkan strategi manajemen SDM yang fokus pada pembelajaran dan pengembangan, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja dan motivasi karyawan. Dalam menghadapi persaingan global, organisasi harus siap mengatasi perubahan dinamis pasar yang cepat (Basuki, 2023). Mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah dapat diperoleh secara instan. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk berusaha maksimal dalam memperoleh kualitas SDM yang dibutuhkan. Salah satu upaya yang bisa dilakukan adalah melalui pengelolaan SDM yang efektif, dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas baik untuk organisasi maupun perusahaan. (Fachrizal Satrio Putro Yuwono et al., 2023)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah cara mengelola individu-individu dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. (Diah et al., 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah perancangan sistem sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan pemanfaatan bakat manusia secara optimal dan efisien dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi.

(Husaini, 2017), Manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan resiliensi organisasi baik pada level individu, tim atau grup, bahkan organisasi itu sendiri. Resiliensi organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor dengan berbagai level, seperti optimisme, rasa percaya diri, keyakinan, dan rasa kepemilikan individu, akuntabilitas dan keamanan psikologis kelompok, serta struktur, improvisasi, modal sosial, perhatian pada kegagalan dari suatu organisasi (Aula et al., 2022).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Adwishanty, 2021) menemukan bahwa pelatihan, kompensasi, prestasi kerja, dan lingkungan kerja yang dilakukan manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang berkaitan juga dengan bagaimana peningkatan kinerja organisasi. Sedangkan pada penelitian Farchan, (2018) mendapatkan bahwa keunggulan dalam suatu persaingan, sangat ditentukan dari berbagai strategi manajemen sumber daya manusia. Dengan penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat, diharapkan keunggulan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat mendukung tercapainya keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya telah memberikan pemahaman lebih tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang di atas dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui hal apa saja dari manajemen sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kinerja suatu organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kepustakaan (*library research*). Kirk dan Miller mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif merupakan sebuah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan yang dilakukan oleh manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang dalam bahasanya dan dalam peristilahannya (Murdianto, 2020). Metode kepustakaan (*library research*) digunakan untuk mengkaji literatur teoritis dan didukung oleh data relevan dari berbagai sumber publikasi seperti buku, majalah, jurnal, surat kabar, naskah, dan artikel (Zuchri Abdussamad, 2021).

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif untuk menganalisis peran penting Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam peningkatan kinerja organisasi. Data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari dokumen dan sumber-sumber yang sudah ada, dikumpulkan melalui penelusuran buku, jurnal, dan penelitian terdahulu. Bahan pustaka yang terkumpul kemudian dianalisis secara mendalam dan kritis untuk menghasilkan temuan yang relevan dengan tujuan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk merencanakan, mengelola, dan mengembangkan karyawan dalam organisasi dengan tujuan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Proses ini meliputi berbagai langkah, mulai dari perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, hingga pemberian kompensasi dan penghargaan.

Kinerja organisasi mengacu pada kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan cara yang efektif dan efisien. Kinerja ini umumnya diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditentukan, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Pengukuran kinerja yang komprehensif memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi keberhasilan strategi yang diterapkan, mengidentifikasi area yang perlu perbaikan, dan membuat keputusan yang lebih baik untuk mencapai tujuan jangka panjang. Kinerja yang baik juga mencerminkan sejauh mana sumber daya yang ada dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung tujuan organisasi.

Manajemen SDM memiliki hubungan langsung dengan kinerja organisasi melalui berbagai cara. Penerapan manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan partisipasi karyawan, memperbaiki hubungan antarindividu dalam organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan

kolaborasi. Selain itu, manajemen SDM yang baik juga berperan penting dalam pengembangan keterampilan karyawan, pemecahan masalah secara kolektif, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Semua faktor ini secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Inovasi dalam strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mendukung pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. SDM memiliki peran utama dalam memajukan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Keberhasilan sebuah organisasi tidak lepas dari kontribusi kinerja SDM, yang sangat dipengaruhi oleh kualitas yang diberikan. Selain itu, kuantitas juga menjadi faktor penting, karena menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan menunjukkan bahwa kinerja yang diberikan sudah maksimal. SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas optimal pastinya diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai keunggulan yang lebih kompetitif.

Secara keseluruhan, inovasi dalam strategi manajemen SDM sangat penting untuk mendukung pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan, terutama dalam menghadapi tantangan kompleks di era modern. Dengan penerapan teknologi dan inovasi yang tepat, organisasi dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas dalam berbagai proses seperti rekrutmen, pengembangan karyawan, dan manajemen kinerja. Inovasi berfungsi sebagai dasar untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan kreatif, yang pada gilirannya akan membawa organisasi menuju pertumbuhan yang berkelanjutan dan kesuksesan di masa depan.

Menurut Fink & Sukenik (2011) dalam penelitian (Nurjaman et al., 2020), terdapat tiga pendekatan yang telah disarankan untuk hubungan antara strategi manajemen, MSDM, dan kinerja organisasi.

a. Pendekatan Praktik Terbaik

Pendekatan praktik terbaik tidak secara eksplisit membahas bagaimana strategi manajemen dan praktik MSDM cocok satu sama lain. Beberapa model pendekatan praktik terbaik yang representatif mencakup model komitmen (tinggi), model keterlibatan tinggi, dan model praktik kerja (sistem) berkinerja tinggi.

b. Pendekatan Kontingensi

Pendekatan kontingensi diimplementasikan paling sering setelah pendekatan praktik terbaik, di mana variabel tingkat organisasi lainnya, terutama strategi manajemen peringkat tinggi dalam MSDM dan kesesuaiannya (kesesuaian vertikal dan eksternal), ditekankan. Artinya semakin tinggi kesesuaian antara strategi manajemen dan MSDM maka semakin tinggi pula kinerja organisasi yang diharapkan.

c. Pendekatan Konfigurasi

Secara teoritis, pendekatan konfigurasional adalah kompromi antara elemen pendekatan praktik terbaik dan pendekatan kontingensi, yang bertujuan untuk mencapai kecocokan internal dan kecocokan eksternal yang dimungkinkan oleh kedua pendekatan ini.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang melibatkan perolehan, pengelolaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia sebagai aset terpenting bagi suatu organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM berfungsi untuk mengelola sumber daya manusia dengan cara yang paling efektif agar tujuan organisasi tercapai. Oleh karena itu, fungsi MSDM merupakan tanggung jawab utama yang secara khusus diberikan kepada departemen MSDM, agar pengelolaan SDM dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Terdapat enam fungsi MSDM yaitu:

- a. Pengadaan,
- b. Pengembangan,
- c. Kompensasi,
- d. Pengintegrasian,
- e. Pemeliharaan, dan
- f. Pemutusan hubungan kerja

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Husaini & Utama, (2021) adalah sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana dan pra sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan instansi, Lembaga/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan instansi.
- d. Menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan atau kemajuan arah dan strategi instansi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manager line dalam mencapai tujuan.

Menurut nyaupane et al., (2020) dalam penelitian (Aula et al., 2022) Resiliensi organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, sehingga penting untuk melakukan kolaborasi dengan semua pemangku

kepentingan yang terlibat. Kerjasama antara pemangku kepentingan organisasi merupakan kunci utama untuk mencapai resiliensi, di mana setiap pemangku kepentingan perlu memahami nilai-nilai lokal, pengalaman, dan ingatan kolektif terkait kesiapan menghadapi bencana. Hubungan yang lebih kuat dan kolaborasi antar pemangku kepentingan yang memiliki nilai bersama dapat dibangun melalui strategi keberlanjutan yang tidak hanya berfokus pada profit, tetapi juga pada etika, tanggung jawab sosial, dan lingkungan. Kolaborasi semacam ini akan membantu organisasi menjadi lebih resilien dalam menghadapi tantangan dan mengatasi keterbatasan, seperti kekurangan sumber daya manusia.

Kemampuan organisasi untuk meningkatkan resiliensi dapat dicapai melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan mendukung pengembangan dan kesejahteraan SDM. Hal ini memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan ketidakpastian dan krisis, mengembangkan respons yang tepat, serta bertransformasi dan berkembang meskipun menghadapi disrupsi. Manajemen SDM yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan cara:

a. Rekrutmen dan Seleksi:

Pentingnya proses seleksi yang baik dalam manajemen SDM tidak dapat dipungkiri. Proses rekrutmen yang tepat dapat menghasilkan karyawan dengan keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut penelitian terbaru oleh Fitriani (2023), organisasi yang melakukan rekrutmen dengan selektif cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi karena karyawan yang direkrut sudah memiliki potensi yang sesuai dengan visi organisasi.

b. Pelatihan dan Pengembangan:

Pelatihan dan pengembangan merupakan investasi yang sangat berharga bagi organisasi. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan teknis dan nonteknis karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja mereka. Sebuah penelitian oleh Susanto (2024) menunjukkan bahwa perusahaan yang rutin memberikan pelatihan bagi karyawannya mengalami peningkatan produktivitas yang signifikan dan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi.

c. Motivasi dan Kepuasan Kerja:

Program penghargaan, insentif, dan pengakuan atas pencapaian karyawan terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Penelitian oleh Harahap dan Pertiwi (2023) menemukan bahwa organisasi yang memiliki program pengakuan dan penghargaan yang baik memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

d. Evaluasi Kinerja:

Evaluasi kinerja yang jelas dan transparan membantu karyawan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian mereka serta area yang perlu diperbaiki. Hal ini dapat mendorong peningkatan kinerja individual, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Evaluasi yang objektif juga memberikan dasar untuk kebijakan kompensasi yang adil dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah organisasi. Kualitas SDM secara langsung berkorelasi dengan performa organisasi; SDM yang kompeten akan menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik. Untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan pengelolaan SDM yang efektif, meliputi proses, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan faktor-faktor pendukung lainnya. Proses rekrutmen yang ketat melalui seleksi, pengembangan keterampilan individu, peningkatan motivasi baik secara individu maupun tim, serta evaluasi berkala merupakan langkah-langkah penting untuk menghasilkan SDM yang berkualitas. Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik merupakan kunci utama kemajuan organisasi, karena organisasi unggul ditopang oleh SDM yang berkualitas, dan SDM berkualitas akan secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi.

4. SIMPULAN

Penelitian mengungkapkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sangat krusial dalam mendorong kinerja organisasi dan memiliki kaitan yang kuat dengan keberhasilan dalam dunia bisnis dan manajemen. Manajemen SDM berperan sentral dalam meningkatkan kinerja dengan melalui praktik-praktik seperti rekrutmen yang cermat, pelatihan yang relevan, pemeliharaan motivasi, dan evaluasi kinerja yang terukur, yang pada akhirnya membantu organisasi mencapai tujuannya secara lebih optimal. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif perlu menjadi prioritas utama dalam strategi organisasi untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan karyawan, dan kinerja secara menyeluruh.

Pengelolaan SDM juga difokuskan pada pembentukan budaya kerja positif, peningkatan motivasi karyawan, dan peningkatan produktivitas. Melalui penerapan kepemimpinan transformasional, pengembangan tenaga kerja, pengelolaan keberagaman, dan manajemen kinerja berbasis hasil, SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif serta memastikan organisasi memiliki tim yang kompeten dan berkinerja tinggi, sehingga organisasi lebih siap menghadapi tantangan, meningkatkan daya saing, dan meraih kesuksesan jangka panjang.

REFERENSI

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51), 92-105.
- Adwishanty, P. R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kompensasi Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Mandiri Permai Jakarta. *Ilmu dan Budaya*, 42(2), 189-223.
- 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.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182-192.
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tata Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67-76.
- Farchan, F. (2018). Strategi MSDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1, March), 42-52.
- Fitriani, L. (2023). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 12(3), 245-259.
- Harahap, N., & Pertiwi, D. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 102-118.
- Irawan, E. (2023). Pengembangan manajemen sumber daya serta manajemen kinerja dalam meningkatkan fungsi kualitas sumber daya manusia: Suatu kajian literatur. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(2), 215-228.
- Muhammad, M. (2021). Pelatihan Manajemen Sdm Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Karyawan Di Universitas Malahayati Bandar Lampung. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 343-349.
- Murdiyanto, E. (2020). Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai contoh proposal).
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., Abadi, Y., & Rino, F. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73-82.
- 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.
- Susanto, A. (2024). Pengembangan Karier dan Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 13(1), 67-80.
- Yuwono, F. S. P., Bimantoro, C. D., Humairani, A., & Nikmah, Z. (2023). Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 27-34.
- Abdussamad, H. Z., & Sik, M. S. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. CV. Syakir Media Press.