

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI TONNE VAPE HOUSE MALANG)

Nicholas Ardi Kemara¹, Siti Munfaqiroh², Bunyamin³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkucecwara

Email: riroh@stie-mce.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Tonne Vape House Malang melalui pendekatan SOAR (Strengths, Opportunities, Aspirations, Results). Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Temuan menunjukkan bahwa strategi yang dibangun berdasarkan kekuatan internal dan aspirasi bersama mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan performa individu dalam organisasi. Implikasi dari penelitian ini mendorong pelaku UKM untuk mengadopsi pendekatan berbasis potensi dalam merancang strategi pengembangan SDM secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Strategi SDM, SOAR, Kinerja Karyawan, UKM, Studi Kasus

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam keberlangsungan dan keberhasilan organisasi, terlebih pada sektor usaha kecil dan menengah (UKM) yang sangat bergantung pada kualitas layanan dan kedekatan hubungan antar personel. Dalam praktiknya, banyak UKM menghadapi kendala dalam membangun sistem SDM yang sistematis dan strategis, sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas dan tingginya turnover karyawan. Tonne Vape House sebagai salah satu UKM yang bergerak di bidang ritel produk vape menghadapi tantangan serupa. Untuk itu, penelitian ini mencoba menganalisis penerapan pendekatan SOAR sebagai strategi pengembangan SDM yang menitikberatkan pada kekuatan, peluang, aspirasi, dan hasil yang diharapkan.

Tonne Vape House merupakan salah satu perusahaan ritel yang bergerak di bidang penjualan produk vape dan perlengkapannya. Dalam beberapa tahun terakhir, industri vape di Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan, ditandai dengan semakin meningkatnya permintaan pasar serta munculnya berbagai merek dan varian produk. Namun, di tengah pertumbuhan industri tersebut, Tonne Vape House menghadapi tantangan internal yang cukup kompleks, seperti fluktuasi produktivitas karyawan Tonne Vape House pada awal bulan, karyawan menunjukkan kinerja tinggi dengan penjualan yang melampaui target. Namun, pada pertengahan hingga akhir bulan, semangat kerja

menurun dan pelayanan menjadi kurang responsif, sehingga angka penjualan ikut turun. Hal ini menunjukkan tidak adanya pola kerja yang konsisten, yang bisa jadi disebabkan oleh sistem manajemen kerja yang belum optimal.

Masalah tersebut mengindikasikan perlunya pendekatan manajemen SDM yang tidak hanya mampu menyelesaikan permasalahan jangka pendek, tetapi juga dapat membangun strategi jangka panjang yang berorientasi pada kekuatan, peluang, serta hasil yang diinginkan oleh perusahaan dan karyawan. Salah satu pendekatan strategis yang dapat diterapkan adalah metode SOAR (*Strengths, Opportunities, Aspirations, Results*). Berbeda dengan analisis tradisional seperti SWOT yang fokus pada identifikasi kelemahan dan ancaman, SOAR menekankan pada potensi dan aspirasi yang dimiliki organisasi, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif. Penerapan metode SOAR dalam strategi manajemen SDM diharapkan mampu membantu Tonne Vape House dalam mengidentifikasi kekuatan internal, merespons peluang eksternal, menyusun aspirasi jangka panjang, dan menetapkan indikator hasil yang terukur. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh dan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia dengan pendekatan metode SOAR dapat diterapkan di Tonne Vape House dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa banyak bisnis ritel menghadapi kendala dalam pengelolaan SDM, seperti tingkat perputaran karyawan *turnover* yang tinggi, kurangnya kesempatan pengembangan diri, serta sistem penghargaan yang belum optimal. Jika masalah ini tidak segera ditangani, maka dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja, meningkatnya tingkat stres karyawan, serta berkurangnya loyalitas terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Rachman, dan Akbar (2020) di PT XYZ menunjukkan bahwa turunnya responsivitas karyawan terhadap pelanggan dan lemahnya pengawasan terhadap produktivitas menjadi faktor utama yang menyebabkan penurunan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, kurangnya sistem insentif yang efektif juga berkontribusi terhadap rendahnya motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal serupa ditemukan dalam penelitian Putri, Samitha, dan Sari (2024) di PT Angkasa Pura I, di mana terdapat kesenjangan kompetensi antara karyawan dengan tuntutan pekerjaan serta kurangnya pelatihan yang berdampak pada efisiensi kerja dan

kepuasan karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani, Widodo, dan Darmaningrum (2021) di industri kreatif sablon menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang belum optimal, kurangnya pelatihan yang berkelanjutan, serta pemberian kompensasi yang tidak dilakukan secara berkala turut menjadi faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, memahami bagaimana strategi SDM yang diterapkan dapat memengaruhi kinerja serta kepuasan karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting. Dengan mengetahui tantangan yang dihadapi dan strategi yang dapat diterapkan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang lebih tepat dalam meningkatkan kualitas SDM. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi SDM yang diterapkan serta menganalisis dampaknya terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengelolaan SDM di bisnis ritel serta memberikan rekomendasi yang dapat membantu pemilik usaha dalam meningkatkan kualitas SDM dan efektivitas operasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang terjadi dalam konteks alamiah, dengan melibatkan proses interaksi antara peneliti dan subjek yang diteliti. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali makna, pandangan, dan pengalaman secara mendalam dari narasumber dalam situasi yang nyata. Metode studi kasus digunakan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara rinci dan mendalam mengenai suatu kasus tertentu yang menjadi fokus penelitian. Studi kasus dipilih karena metode ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi masalah dalam satu unit kasus tertentu, misalnya sebuah organisasi, institusi, kelompok kerja, atau peristiwa spesifik, sehingga data yang diperoleh dapat lebih komprehensif dan kontekstual.

Penelitian ini dilaksanakan di Tonne Vape House, sebuah usaha kecil dan menengah (UKM) yang bergerak di bidang penjualan dan distribusi produk vape serta aksesorisnya. Tonne Vape House memiliki 2 lokasi, yang berlokasi di Blimbing dan Gadang Kota Malang Jawa Timur dan telah beroperasi selama 5 tahun dengan jumlah 17 karyawan namun memiliki peran yang signifikan dalam menjalankan operasional harian

perusahaan. Pemilihan Tonne Vape House sebagai objek penelitian didasarkan pada karakteristik bisnisnya yang dinamis serta adanya upaya manajemen dalam meningkatkan kualitas SDM melalui strategi-strategi internal yang diterapkan. Selain itu, keterlibatan langsung antara pemilik usaha dan karyawan dalam pengambilan keputusan strategis menjadi poin penting yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, terutama dalam konteks pengelolaan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini berupaya mengungkap secara mendalam bagaimana praktik manajemen SDM dirancang dan dijalankan, serta sejauh mana strategi tersebut berdampak terhadap motivasi dan produktivitas tenaga kerja. Pemilihan informan dalam penelitian ini didasarkan pada keterlibatan aktif mereka dalam penerapan dan pengalaman langsung terhadap strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di Tonne Vape House. Informan dipilih secara purposif, yakni mereka yang dianggap mampu memberikan informasi yang relevan dan mendalam terkait implementasi strategi SDM dalam upaya peningkatan kinerja serta kepuasan kerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati secara langsung kegiatan pengembangan SDM di Tonne Vape House. Peneliti hadir di lokasi untuk melihat bagaimana proses pengembangan dilakukan, mulai dari pembinaan kerja, pelatihan langsung, hingga komunikasi antara pemilik usaha dan karyawan. Kegiatan observasi ini bertujuan untuk memahami pola interaksi dan strategi yang diterapkan dalam meningkatkan kemampuan kinerja dan kepuasan karyawan. Wawancara dilakukan dengan sejumlah pihak yang memiliki peran penting dalam proses manajemen SDM di Tonne Vape House, terutama pemilik usaha dan karyawan yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional. Teknik wawancara ini digunakan untuk menggali informasi secara menyeluruh mengenai strategi yang diterapkan dalam pengelolaan SDM serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Jenis wawancara yang digunakan bersifat semi-terstruktur, di mana peneliti telah menyiapkan beberapa pertanyaan panduan yang mengacu pada fokus penelitian, namun tetap memberikan ruang bagi informan untuk menjelaskan pengalaman, pandangan, dan pendapat mereka secara bebas. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mendapatkan data yang lebih kaya dan mendalam, serta mampu menangkap dinamika nyata dari strategi manajemen SDM yang

diterapkan di lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Strengths* (Kekuatan)

Dari hasil wawancara yang diperoleh kekuatan yang dimiliki oleh Tonne Vape House, kekuatan Tonne Vape House menjadi fondasi untuk mengembangkan SDM yang unggul. Beberapa kekuatan utama yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu komitmen terhadap Pengembangan SDM Manajemen memiliki kesadaran tinggi bahwa kualitas karyawan menentukan keberlangsungan usaha. Karyawan yang meskipun tidak memiliki latar belakang pendidikan tinggi, dibina secara konsisten untuk meningkatkan keterampilan dan kepekaan terhadap pekerjaan. Kedua, Suasana Kerja yang Harmonis Terciptanya hubungan yang akrab antar sesama karyawan dan antara manajemen dan staf menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi setiap individu. Suasana kerja yang nyaman ini juga menjadi modal penting untuk mempertahankan tenaga kerja dalam jangka panjang. Ketiga, kepedulian dan Inisiatif Karyawan Karyawan di Tonne Vape House menunjukkan rasa memiliki yang tinggi. Mereka seringkali memberikan masukan secara mandiri terkait pengelolaan stok, tampilan produk, dan pelayanan. Inisiatif seperti ini jarang ditemui pada usaha kecil dan menengah (UKM) sejenis, dan menjadi keunggulan kompetitif tersendiri.

2. *Opportunities* (Peluang)

Analisis peluang menunjukkan bahwa Tonne Vape House dapat memanfaatkan kondisi eksternal untuk memperluas pengaruhnya dalam pengembangan SDM. Peluang-peluang tersebut meliputi meningkatnya Minat Terhadap Produk Vape. Tren penggunaan rokok elektrik atau vape yang terus menunjukkan peningkatan, terutama di kalangan remaja dan dewasa muda, merupakan sinyal positif bagi keberlangsungan industri ini. Perubahan gaya hidup, meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap alternatif rokok konvensional yang dinilai lebih modern dan variatif, serta berkembangnya komunitas pengguna vape menjadi pendorong utama meningkatnya permintaan terhadap produk vape. Kondisi ini membuka peluang strategis bagi Tonne Vape House untuk memperluas pasar dan memperkuat posisinya di industri ritel vape. Seiring dengan meningkatnya jumlah pelanggan, maka kebutuhan akan layanan yang profesional dan berkualitas juga

meningkat. Oleh karena itu, tren ini dapat dimanfaatkan untuk mendorong pengembangan sumber daya manusia yang lebih terarah, dengan memberikan pelatihan yang relevan, memperkuat pemahaman produk, serta meningkatkan kemampuan pelayanan karyawan dalam menjawab kebutuhan dan ekspektasi pelanggan secara optimal.

3. *Aspirations (Aspirasi)*

Tonne Vape House memiliki visi dan aspirasi untuk menjadi toko ritel vape yang profesional namun tetap mengedepankan nilai kekeluargaan. Aspirasi ini dituangkan dalam beberapa bentuk peningkatan profesionalisme layanan dan dalam manajemen Tonne Vape House memiliki aspirasi jangka panjang untuk menjadikan toko ini sebagai ritel vape yang tidak hanya ramah dan kekeluargaan, tetapi juga dikelola secara profesional. Salah satu langkah utama dalam mewujudkan hal tersebut adalah dengan membangun sistem kerja yang terstruktur dan terdokumentasi dengan baik. Saat ini, pengelolaan kerja masih bersifat fleksibel dan informal, namun manajemen mulai merancang penerapan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang baku untuk setiap aktivitas kerja, mulai dari pelayanan pelanggan, pengelolaan stok barang, hingga penanganan komplain. Selain itu, pelatihan berkala juga akan diterapkan agar karyawan selalu siap menghadapi dinamika pekerjaan yang berubah. Pelatihan ini mencakup pengembangan keterampilan teknis maupun *soft skills*, seperti komunikasi, kerja tim, dan pengetahuan produk. Pembagian peran dalam tim pun diarahkan untuk lebih jelas, sehingga setiap individu memiliki tanggung jawab yang spesifik dan saling mendukung dalam mencapai tujuan operasional. Dengan demikian, peningkatan profesionalisme tidak hanya akan memperbaiki efisiensi kerja, tetapi juga meningkatkan citra usaha di mata pelanggan dan mitra bisnis. Tonne Vape House tidak hanya melihat karyawan sebagai pelaksana tugas harian, tetapi juga sebagai bagian penting dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan bisnis ke depan. Pemilik usaha memiliki aspirasi agar setiap karyawan mampu berkembang menjadi pribadi yang mandiri, berinisiatif, dan mampu memimpin di bidangnya. Oleh karena itu, manajemen berencana mengembangkan sistem pelibatan karyawan yang lebih struktural, seperti melibatkan mereka dalam rapat operasional bulanan, diskusi strategi pemasaran, hingga evaluasi performa toko. Dalam jangka panjang, sistem ini akan membuka ruang bagi karyawan untuk memberikan masukan, mengajukan ide, dan terlibat aktif dalam implementasi kebijakan toko. Harapannya, melalui proses ini, karyawan merasa dihargai dan memiliki

tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan usaha. Perluasan peran ini juga menjadi media pembelajaran kepemimpinan dan manajerial bagi karyawan yang berpotensi, sehingga mereka dapat dipersiapkan untuk mengemban tugas yang lebih besar di masa mendatang. Aspirasi lain yang menjadi landasan strategis Tonne Vape House adalah membangun pertumbuhan bisnis yang selaras dengan perkembangan sumber daya manusianya. Manajemen tidak hanya ingin melihat toko ini berkembang secara finansial, tetapi juga ingin memastikan bahwa seluruh tim yang telah berkontribusi sejak awal dapat ikut tumbuh bersama. Salah satu bentuk nyata dari aspirasi ini adalah keinginan untuk membuka cabang baru di masa depan, dengan melibatkan karyawan yang sudah memiliki pengalaman sebagai calon pemimpin unit usaha tersebut. Artinya, peluang karier yang lebih tinggi akan tersedia bagi karyawan yang menunjukkan komitmen, kemampuan, dan loyalitas dalam jangka panjang. Hal ini menciptakan budaya kerja yang memberi ruang untuk berkembang dan menciptakan ikatan emosional antara karyawan dan usaha. Dengan mendorong pertumbuhan usaha yang sejalan dengan pengembangan karyawan, Tonne Vape House berharap dapat menciptakan ekosistem bisnis yang berkelanjutan, stabil, dan mampu bertahan di tengah persaingan industri ritel yang terus berkembang.

4. *Results (Hasil)*

Salah satu hasil yang paling nyata dari strategi pengembangan SDM berbasis pendekatan SOAR di Tonne Vape House adalah meningkatnya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Karyawan kini menunjukkan kemandirian yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas tugasnya tanpa harus menunggu instruksi dari atasan atau memerlukan pengawasan ketat. Mereka sudah memahami ritme kerja harian dan tanggung jawab masing masing, sehingga alur operasional menjadi lebih lancar dan efisien. Selain itu, waktu penyelesaian pekerjaan pun menjadi lebih cepat, karena karyawan telah terbiasa untuk memprioritaskan tugas dan berkoordinasi dengan rekan kerja secara efektif. Dengan produktivitas yang meningkat ini, toko dapat melayani lebih banyak pelanggan dalam waktu yang lebih singkat tanpa mengorbankan kualitas layanan, yang pada akhirnya juga berdampak positif pada pendapatan harian dan kepercayaan pelanggan terhadap toko.

Penerapan strategi partisipatif dalam pengelolaan toko telah memberikan kontribusi signifikan terhadap perbaikan sistem operasional. Masukan dan ide dari karyawan tidak

hanya didengar, tetapi juga diimplementasikan dalam praktik kerja sehari-hari. Salah satu contohnya adalah penataan ulang *layout* produk berdasarkan saran karyawan yang merasa tampilan sebelumnya kurang menarik atau kurang efisien dalam membantu pelanggan memilih barang. Begitu pula dengan sistem pembagian jadwal kerja yang sebelumnya dirancang secara sepihak, kini disusun melalui diskusi terbuka untuk memastikan kesesuaian dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing anggota tim. Selain itu, prosedur pelayanan kepada pelanggan yang awalnya tidak terdokumentasi dengan baik, mulai disusun dalam bentuk SOP sederhana yang disepakati bersama. Semua perbaikan ini menunjukkan bahwa pelibatan karyawan bukan hanya meningkatkan rasa memiliki, tetapi juga berkontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas dan efisiensi operasional toko.

Hasil lainnya yang sangat menonjol dari penerapan strategi pengembangan SDM berbasis SOAR adalah meningkatnya loyalitas dan komitmen karyawan terhadap tempat kerja. Karyawan merasa bahwa mereka bukan sekadar tenaga kerja, tetapi bagian dari tim yang memiliki peran penting dalam perkembangan usaha. Rasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan membuat mereka lebih betah dan enggan berpindah ke tempat kerja lain. Hal ini dibuktikan dengan rendahnya tingkat *turnover* (pergantian karyawan) dalam beberapa periode terakhir, yang merupakan indikator penting dari stabilitas internal sebuah usaha. Selain itu, partisipasi aktif karyawan dalam agenda evaluasi bulanan, diskusi strategis, dan kegiatan pengembangan toko juga menunjukkan bahwa mereka memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap usaha ini. Loyalitas ini menjadi aset penting bagi keberlanjutan usaha, karena tim yang solid dan berpengalaman cenderung mampu beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan serta menjaga kualitas pelayanan dalam jangka panjang.

Pendekatan SOAR di Tonne Vape House menunjukkan bahwa kekuatan internal seperti semangat kerja tinggi, hubungan kekeluargaan yang erat, dan budaya partisipatif menjadi fondasi dalam membentuk sistem kerja yang solid dan berorientasi pada pengembangan bersama. Karyawan memiliki kemauan belajar, adaptif terhadap perubahan, serta aktif memberikan ide dan saran, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Hal ini didukung oleh peluang eksternal seperti pelatihan dari platform digital, tren industri vape yang dinamis, serta kemajuan teknologi yang mendorong peningkatan kompetensi dan kreativitas karyawan, khususnya dalam strategi pemasaran dan pelayanan.

Aspirasi perusahaan untuk tumbuh bersama dan membangun sistem kerja profesional dijalankan melalui pelibatan aktif karyawan dalam pelatihan rutin, pembagian peran yang jelas, serta diskusi dan evaluasi berkala. Hasilnya terlihat nyata dalam peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, dan loyalitas tim yang tinggi. Pendekatan SOAR terbukti efektif diterapkan pada skala usaha mikro hingga menengah karena mampu mendorong keterlibatan karyawan, membangun struktur kerja yang adaptif, serta mendukung pertumbuhan kolektif secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Kinerja karyawan Tonne Vape House menunjukkan perkembangan yang cukup baik dengan semangat kerja tinggi, rasa tanggung jawab, dan kepedulian terhadap kemajuan toko. Lingkungan kerja yang positif, didukung suasana kekeluargaan, memperkuat kerja sama tim. Namun, masih terjadi fluktuasi kinerja di pertengahan hingga akhir bulan yang berdampak pada produktivitas dan kualitas pelayanan. Hal ini menunjukkan perlunya sistem kerja yang lebih terstruktur agar performa tetap stabil sepanjang waktu. Metode SOAR dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis potensi strategi manajemen SDM, meskipun belum diterapkan secara formal oleh perusahaan. Hasil analisis mengungkap kekuatan seperti budaya kerja harmonis, kemampuan adaptasi, dan semangat kolektif, serta peluang eksternal berupa pelatihan online, teknologi POS, dan edukasi produk. Aspirasi karyawan dan pemilik juga menunjukkan keinginan kuat untuk berkembang secara profesional. Strategi SDM yang berfokus pada kekuatan dan peluang ini dinilai mampu meningkatkan kinerja, kepuasan, dan loyalitas karyawan dalam jangka Panjang. Berdasarkan hasil analisis, langkah strategis yang disarankan meliputi membangun budaya kerja yang lebih terbuka, menyediakan pelatihan berkelanjutan, serta melibatkan karyawan dalam evaluasi dan pengambilan keputusan. Evaluasi dilakukan secara informal dan rutin dengan pendekatan yang humanis. Strategi ini memberikan arah yang lebih jelas dan adaptif dalam pengembangan SDM di Tonne Vape House.

DAFTAR PUSTAKA

- Hakim, A. (2022). *Budaya organisasi dan dampaknya terhadap kepuasan kerja*. Jurnal Ilmu Manajemen, **11**(1), 45–55.
- Hidayat, R., & Rahayu, D. (2021). Strategi manajemen sumber daya manusia di era

digitalisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 120–130.

Hidayat, R., Rachman, A., & Lestari, S. (2021). Proses rekrutmen berbasis kompetensi pada organisasi ritel. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(1), 32–42.

Ningrum, S., Iskandar, R., & Akbar, M. (2020). Pengaruh sistem insentif terhadap motivasi dan loyalitas karyawan di PT XYZ. *Jurnal Manajemen Strategis*, 8(3), 88–99.

Nurahma, F., & Hendriani, N. (2021). Pendekatan studi kasus dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian Sosial*, 6(2), 101–112.

Putra, A. A., & Nugroho, H. (2021). Manajemen sumber daya manusia sebagai strategi pengembangan organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(4), 200–215.