



PERENCANAAN MANAJEMEN STRATEGIS DAN KEPUASAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN UNILEVER

Indah Chairunnisa, Dewi Sri

Prodi atau Jurusan Manajemen, Fakultas Humaniora dan Bisnis,

Universitas Pembangunan Jaya

Abstrak

Penelitian ini mengkaji informasi tentang perencanaan manajemen strategis, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Unilever Indonesia melalui tinjauan literatur dengan menggunakan metode kualitatif. Perencanaan manajemen strategis digambarkan sebagai suatu proses sistematis yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dan produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif oleh tingkat kepuasan kerja mereka. Karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya kemungkinan besar akan menghasilkan kinerja terbaiknya. Tujuan organisasi perusahaan Unilever dicapai sebagian melalui perencanaan manajemen strategis, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, yang semuanya diselidiki dalam penelitian ini. Studi ini menunjukkan bagaimana perencanaan strategis yang produktif dapat meningkatkan output karyawan, yang bermanfaat bagi keseluruhan bisnis.

Kata Kunci: Manajemen Strategis, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Unilever Indonesia.

PENDAHULUAN

Lever's ZeepfabriekenNV, salah satu bisnis terbesar di Indonesia, didirikan pada tahun 1993 di Batavia dan saat ini dikenal sebagai PT Unilever Indonesia Tbk. Seiring berjalannya waktu, diketahui bahwa bisnis tersebut berganti nama agar lebih mudah diingat dan diucapkan oleh pelanggan. Dalam rangka berpartisipasi dalam industri Fast Moving Consumer Goods (FMCG),

Unilever Indonesia mengembangkan beragam produk dengan 40 merek. Selain itu juga, bisnis ini dibagi menjadi dua kategori produk: makanan dan minuman (*Foods & Refreshment*) dan produk rumah tangga dan perawatan pribadi (*Home & Personal Care*).

Mayoritas saham Unilever Indonesia diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia, dimana perusahaan tersebut telah beroperasi sejak tahun 1982.

*Correspondence Address : indah.chairunnisa@student.upj.ac.id, dewi.sri@student.upj.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v10i11.2023. 5281-5288

© 2023UM-Tapsel Press

Ekspansi Unilever Indonesia juga terlihat dari sembilan pabrik perusahaan, dua di antaranya berlokasi di Cikarang dan Rungkut. Seluruh produk bermerek Unilever yang diperdagangkan dijamin telah lolos uji dan aman dikonsumsi konsumen Indonesia karena kesembilan pabrik tersebut telah mendapatkan sertifikasi halal dari Majelis Ulama Indonesia (MUI).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen rencana bisnis yang dapat digunakan untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Organisasi perusahaan akan memperoleh manfaat jangka panjang dari pengelolaan SDM yang baik, salah satunya dengan melakukan upaya untuk mendongkrak kinerja karyawan karena hal tersebut juga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi di kalangan karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi (Emalia, 2022). Dalam organisasi, sumber daya manusia harus dikelola dan dirawat dengan sebaik-baiknya untuk memastikan bahwa mereka merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya, menghasilkan hasil yang terbaik, dan memberikan karyawan rasa kepuasan dalam bekerja untuk perusahaan.

Menurut Malayu (2012), manajemen mencakup kegiatan tambahan seperti manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan lain-lain. Ilmu dan seni mengelola suatu proses untuk menggunakan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai manajemen. Apabila manajemen dipelajari secara khusus di lembaga pendidikan maka dianggap sebagai suatu ilmu. Namun jika manajemen diamalkan oleh orang-orang yang belum mempelajarinya secara khusus di lembaga pendidikan, maka manajemen merupakan suatu seni.

Kepuasan kerja karyawan menurut Martoyo (2015) adalah keadaan psikologis seorang karyawan dimana besarnya kompensasi yang diterima dari perusahaan dan harapan karyawan terhadap kompensasi tersebut terpenuhi. Menurut Suwatno & Donni (2016), ketika kepuasan karyawan terjadi, biasanya hal itu bermanifestasi sebagai sikap baik seseorang terhadap pekerjaannya dan perasaannya terhadap organisasi.

Kinerja karyawan juga penting karena efektivitas kinerja SDM sangat penting untuk kelangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja diukur dari efektivitas dan kuantitas kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya dijadikan sebagai indikator kinerja (Nabawi, 2019).

Manajemen Strategis

Strategi manajemen menurut Whelen dan Hunger dalam Arifudin (2020) adalah serangkaian pilihan dan aktivitas manajerial yang mempengaruhi keberhasilan jangka panjang suatu institusi. Purwanggono (2021) mendefinisikan strategi manajemen sebagai kumpulan keputusan dan tindakan penting yang diambil oleh manajemen puncak dan dilakukan oleh seluruh tingkatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Proses memilih inisiatif organisasi jangka panjang untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menggunakan komponen manajemen internal sambil membangun strategi dijelaskan di atas sebagai strategi manajemen.

Menurut Winda (2012) kemampuan memahami situasi dan kondisi saat ini diperlukan bagi manajemen, yang merupakan ilmu sekaligus seni. Untuk mencapai tujuan tersebut, perlu juga kreatif dalam menggabungkan berbagai tugas dan sumber daya manusia yang relevan. Ada beberapa prosedur yang membentuk

manajemen, antara lain perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemantauan, penilaian, dan pengaturan. Seluruh sumber daya yang ada, termasuk yang berupa (1) sumber daya manusia (*human capital*), (2) sumber daya keuangan/modal (*financial capital*), (3) sumber daya material (tanah, sumber daya alam, atau bahan mentah), dan (4) sumber daya teknologi, harus diberdayakan melalui berbagai kegiatan tersebut agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin untuk mencapai tujuan (Solihin, 2012).

Kinerja jangka panjang perusahaan ditentukan oleh serangkaian pilihan dan aktivitas manajerial yang disebut manajemen strategi. Pengamatan lingkungan, penelitian strategis (juga dikenal sebagai perencanaan jangka panjang atau perencanaan strategis), strategi implementasi, penilaian, dan pengendalian semuanya termasuk dalam strategi manajemen. Menurut Hunger & Wheelen (2003) dalam Pranadita et al (2021) manajemen strategis menekankan pada pengamatan dan analisis kemungkinan dan bahaya di lingkungan. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan perusahaan. Pilihan manajerial perusahaan dan tindakan pengambilan keputusan jangka panjang dikenal sebagai strategi manajemen atau manajemen strategis. Hal ini memerlukan analisis lingkungan eksternal dan internal, pembuatan dan penerapan strategi, serta pemantauan dan pengendalian (Wheelen dan Hunger, 2012: 53).

Untuk bersaing secara efektif dan menghasilkan pendapatan di atas rata-rata, suatu bisnis atau organisasi perlu menggunakan metode manajemen strategis dinamis ini. Manajemen strategis memerlukan pengambilan keputusan jangka panjang yang berfokus pada masa depan dan mahal, oleh karena itu keterlibatan manajemen puncak

sangatlah penting. (Pearce & Robinson, 2008:21). Para pemimpin di semua tingkat perusahaan atau organisasi berkolaborasi sepanjang perencanaan dan implementasi dari sudut pandang manajemen strategis. Akibatnya, perilaku pengelolaan strategis mempunyai dampak yang sebanding dengan pengambilan keputusan partisipatif (Pearce & Robinson 2008:13).

Menurut Sedarmayanti (2014: V) manajemen strategis adalah suatu proses yang berkesinambungan dan terus menerus yang harus memberikan landasan/pedoman dasar dalam pengambilan keputusan dalam organisasi perusahaan. Dengan memberikan pelayanan yang memuaskan dan menghasilkan kepuasan, organisasi diharapkan menjadi lebih produktif baik secara internal maupun eksternal organisasi. Tujuannya adalah untuk menentukan tujuan organisasi, sumber daya, dan cara terbaik untuk menggunakan sumber daya yang sudah tersedia untuk mencapai tujuan strategis.

Serangkaian pilihan dan langkah mendasar yang dibuat oleh manajemen senior yang dipraktikkan di semua tingkat organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, menurut Siagian (2008:15), itulah yang dimaksud dengan strategi manajemen. Menurut David (2009:5), manajemen strategis adalah seni dan ilmu mengembangkan, menerapkan, dan menerapkan keputusan lintas fungsi yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. Menurut David (2009:15), bisnis sebaiknya mengutamakan keunggulan berdasarkan pencapaian terkini sebagai landasan perencanaan jangka panjang guna menciptakan prospek baru dan menarik serta mendongkrak produktivitas.

Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja seorang pekerja bervariasi tergantung pada sistem nilai, keinginan, dan kebutuhannya. Kepuasan kerja adalah urusan pribadi. Jika lebih banyak komponen pekerjaan selaras dengan preferensi dan prinsip panduan karyawan, maka tingkat kepuasan mereka akan lebih tinggi. Pentingnya memiliki pekerjaan yang disukai jika ingin menghasilkan hasil kerja terbaik. Seorang karyawan yang menikmati pekerjaannya akan bekerja keras untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh perusahaan. Sebaliknya, tingkat kepuasan yang dicapai semakin menurun seiring dengan semakin banyaknya komponen pekerjaan yang tidak sejalan dengan sistem nilai seseorang (Robbins, 2019).

Menurut Hasibuan (2009:202) keadaan emosi perasaan puas dan mencintai pekerjaan dikenal dengan istilah kepuasan kerja. Pola pikir ini dipengaruhi oleh etos kerja, aturan, dan produktivitas. Di tempat kerja, di luar pekerjaan, atau kombinasi keduanya, orang merasakan kepuasan kerja. Menurut Handoko (2001:193), kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang bergantung pada bagaimana perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Cahyaningtyas dan Puspaningtyas (2022:28), sikap emosional yang seimbang antara gaji dan aktualisasi kerja menentukan kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan di dalam dan di luar tempat kerja. Karena setiap karyawan mempunyai definisi berbeda tentang apa yang dimaksud dengan tingkat kepuasan kerja, maka tidak ada patokan pasti mengenai tingkat kepuasan. Kepuasan kerja karyawan secara umum bernilai positif karena indikator kepuasan kerja hanya dinilai dari kedisiplinan, semangat kerja, dan rendahnya turnover. Sebaliknya, tenaga kerja suatu perusahaan tidak akan puas

dengan pekerjaannya jika semangat kerja, disiplin, dan turnover karyawannya tinggi.

Menurut Sugama (2017), definisi kepuasan kerja dari Robbins (1994) menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang berkaitan dengan seluruh aspek kehidupannya, kepatuhan atau preferensi dimungkinkan tergantung pada faktor-faktor seperti hubungan dengan rekan kerja, manajer, kebijakan organisasi, dan lingkungan kerja tertentu. Namun, menurut Edison et al. (2017) kepuasan kerja merupakan kumpulan persepsi karyawan terhadap aspek baik dan buruk dalam pekerjaannya. Jika dibandingkan dengan karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan lebih rendah, mereka yang menunjukkan tingkat kepuasan lebih tinggi cenderung lebih produktif, memiliki tingkat keterlibatan lebih tinggi, dan mengalami lebih sedikit kemunduran.

Sejauh mana seseorang menikmati pekerjaannya lebih menunjukkan kepuasan kerja dibandingkan seberapa keras atau baik mereka bekerja. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya atau dengan apa yang dirasakannya selama bekerja dikatakan puas dalam bekerja. Kepuasan kerja ekstrinsik dan intrinsik adalah dua kategori dimana kepuasan kerja dapat dibagi. Berbeda dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja intrinsik menggambarkan perasaan positif karyawan tentang sifat tanggung jawab pekerjaan mereka, seperti kepuasan terhadap pencapaian yang dicapai, pengakuan yang diterima, tanggung jawab dipenuhi, kemajuan yang dicapai, pertumbuhan yang dialami, dan kepuasan terhadap sifat pekerjaan itu sendiri. Pendapat karyawan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya, seperti manajemen, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaji, kebijakan, keamanan kerja, dan status

atau jabatan karyawan, disebut sebagai kepuasan kerja ekstrinsik.

Kinerja Karyawan

Kinerja mengukur seberapa sukses seseorang melaksanakan tugas mereka sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepada mereka sebagaimana dibuktikan oleh kualitas pekerjaan mereka dan seberapa baik upaya mereka sesuai dengan norma-norma yang ada, dan kuantitas hasil kerja menggambarkan seberapa besar kinerja karyawan mampu menyelesaikannya dalam jangka waktu tertentu dan pada tingkat pekerjaan tertentu. Faktor lainnya mencakup efektivitas penyelesaian tugas, yang mengukur seberapa akurat dan bebas kesalahan seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya, dan tanggung jawab, yang mengacu pada pemahaman karyawan mengenai tugasnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya oleh pemberi kerja (Nabawi, 2019).

Kinerja karyawan atau hasil kerja pegawai yang berpartisipasi dan berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi tujuan organisasi secara efektif dan efisien merupakan penjelasan lain yang disampaikan oleh Pradhan & Jena (2017) dan Sugianingrat et al. (2019). Peningkatan kepuasan kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pekerja yang terlibat menurut Truss et al. (2013), memberikan energi emosional positif terhadap usahanya untuk berkinerja baik. Karyawan yang dipekerjakan akan menunjukkan keinginan untuk bekerja dengan menghargai nilai pekerjaan mereka dan menunjukkan komitmen terhadap bisnis. Aktivitas kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja dapat memperoleh manfaat dari daya cipta karyawan.

Output karyawan adalah apa yang telah mereka hasilkan selama periode waktu tertentu, atau "kinerja karyawan". Definisi kinerja ini sesuai dengan apa yang dikatakan Hasibuan (2012) dan Wibowo (2012) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja pegawai berdasarkan hasil, tata cara, dan sikap sikap kerja pegawai selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan menurut Robbins (2003) merupakan fungsi dari hubungan antara kemampuan dan motivasi. Dikarenakan keberhasilan seorang karyawan dalam suatu organisasi mempengaruhi dan merupakan komponen penting dari kinerja organisasi tersebut, maka ada faktor-faktor tertentu yang harus diperhatikan secara cermat ketika mempelajari manajemen kinerja pekerja atau karyawan.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan jenis penelitian studi literatur dengan pendekatan kualitatif. Studi literatur adalah metode penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data dari sumber-sumber tertulis seperti jurnal ilmiah, buku-buku, dan dokumen lainnya. Di dalam jurnal yang dikumpulkan, penulis melakukan analisis terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan terkait perencanaan manajemen strategis dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan di perusahaan Unilever. Metode studi literatur ini mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik yang diteliti dan dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya. Menurut Mestika Zed, penelitian studi literatur memiliki beberapa ciri yaitu, peneliti berhadapan langsung dengan data, tidak dengan pengetahuan langsung dari lapangan, pustaka data yang digunakan bersifat siap pakai, serta data yang digunakan adalah data sekunder dan tidak berpengaruh oleh ruang dan waktu.

Data yang dikumpulkan akan dianalisis melalui pendekatan deskriptif yang akan diidentifikasi pola, serta hubungan antara perencanaan manajemen strategis, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dalam menganalisis, peneliti akan melakukan perbandingan antar literatur. Teknik pengumpulan data yang digunakan disini adalah proses dan alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang nantinya akan memberikan pemahaman kepada pembaca. Namun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen strategis mencakup perencanaan strategis. Seni dan ilmu pengetahuan dalam mengembangkan, mempraktikkan, dan menilai strategi yang membantu organisasi mencapai tujuan jangka panjangnya dikenal sebagai manajemen strategis. Akibatnya, fokus strategis bergeser kepada cara organisasi dapat mengkomunikasikan visi, misi, serta tujuan mereka dengan lebih baik untuk memenuhi target secara lebih efektif dan serta jangka panjang. Fase yang mencakup program-program potensial untuk melaksanakan visi dan misi disebut strategi. (UU RI No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional Pasal 1 Poin 14). Manajemen strategis, menurut Bambang Haryadi (2003), adalah prosedur sistematis yang digunakan oleh para manajer untuk meninjau ulang strategi, menerapkan strategi, dan melakukan evaluasi terhadap strategi yang diterapkan. Menurut penjelasan diatas maka jelaslah bahwa perencanaan manajemen strategi yaitu prosedur manajemen yang didalamnya terdapat keputusan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut penelitian terdahulu menjelaskan bahwa perencanaan manajemen strategis memiliki dampak

besar pada kinerja karyawan karena setiap perencanaan yang strategis itu akan membuat profit suatu perusahaannya meningkat dan perencanaan yang baik adalah kunci dari suksesnya perusahaan. Menurut temuan Rue dan Ibrahim (1998) dan Shrader et al (1989) usaha kecil dan menengah yang memiliki kemampuan perencanaan strategis mengungguli perusahaan besar dalam hal profitabilitas. Menurut Michael E. Porter dengan perencanaan manajemen strategis akan membantu organisasi untuk menentukan keunikan dalam posisi bersaing. Dalam situasi ini karyawan dilibatkan dan karyawan yang terlibat dalam implementasi strategi ini merasa lebih berperan serta dan terarah, karena mereka tahu bahwa kontribusi mereka penting dalam mencapai keunggulan bersaing. Menurut penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa perencanaan manajemen strategik sangat penting dengan keberlangsungan perusahaan dalam peningkatan profit dan menghadapi pesaing, serta sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya perencanaan karyawan akan merasa lebih terlibat dalam kemajuan perusahaan.

Kepuasan kerja yaitu merupakan penilaian subjektif individu terhadap pekerjaannya. Ini mengacu pada sejauh mana karyawan merasa puas, bahagia, atau kebutuhan mereka terpenuhi dalam konteks pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor berbeda, termasuk lingkungan kerja, tugas, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, pengakuan, kompensasi, peluang pengembangan. Pekerjaan yang sukses adalah pekerjaan yang dilaksanakan dengan standar dan kuantitas yang tinggi serta patuh instruksi yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Beberapa penelitian mendukung hubungan positif keduanya yaitu antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Locke (1969), beliau adalah pakar dalam penelitian kepuasan kerja, penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil perbandingan antara harapan seseorang dengan pengalaman kerja yang sebenarnya pada saat karyawan merasa bahwa harapan mereka terpenuhi atau terlampaui setiap hari, mereka akan lebih puas dan berkinerja baik. Tetapi ada juga beberapa penelitian yang tidak setuju dengan hak ini. Penelitian Curry et.al (1986) sebuah studi oleh Curry dkk. (1986) menyatakan bahwasannya kinerja karyawan dalam sebuah bisnis tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Hubungan antara kesejahteraan kerja dan kinerja karyawan dalam manajemen strategis memiliki hubungan positif atau memiliki pengaruh yang signifikan, kesejahteraan tenaga kerja adalah yang utama, karena karyawan yang tidak puas akan memberikan dampak negatif bagi organisasi dan menganggap perbuatannya sia-sia. Mengontrol kinerja dengan berkonsentrasi pada karakteristik, perilaku, atau kinerja karyawan yang berbeda. Selain itu, ini dapat membandingkan kinerja dan membuat semua yang diperlukan perbandingan antara kinerja individu. Oleh karena itu, kepuasan kerja dan perencanaan manajemen strategis berdampak pada kinerja karyawan.

SIMPULAN

Unilever Indonesia dapat menghadapi persaingan pasar yang semakin meningkat dan meningkatkan arah bisnis mereka dengan menerapkan manajemen strategis. Selain itu, Unilever Indonesia dan bisnis lainnya menggunakan manajemen strategis sebagai teknik utama untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Hal ini memerlukan pengawasan terhadap lingkungan dan membuat rencana jangka panjang yang bertujuan untuk memaksimalkan penggunaan

sumber daya yang tersedia dan mencapai tujuan organisasi. Perusahaan dapat mengambil keputusan strategis yang bijaksana untuk menghadapi perubahan industri dan mengambil tindakan proaktif untuk memajukan usahanya dengan mempertimbangkan kesulitan dan peluang yang ada saat ini.

Terakhir, dua faktor penting dalam kesuksesan Unilever Indonesia secara keseluruhan adalah kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Karyawan termotivasi untuk bekerja pada tingkat tertinggi ketika mereka merasa dihargai di tempat kerja. Perusahaan yang berkinerja baik dapat menghasilkan hasil yang lebih baik dan bersaing dengan lebih sukses. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen bisnis harus berkonsentrasi pada inisiatif yang meningkatkan kepuasan kerja. Untuk mencapai kesuksesan jangka panjang Unilever Indonesia, masing-masing faktor ini perlu dikontrol secara hati-hati dan terintegrasi.

DAFTAR PUSTAKA

Brazilian Business Review, 19(2), 153–170. <https://doi.org/10.15728/bbr.2021.19.2.3>

David, Fred R., 2009, *Strategic Management Manajemen Strategi Konsep*. Dono Sumardi (terj.)Edisi keempat, Jakarta : PT Buku Seru.

Dwi Cahyaningtyas, & Puspaningtyas, M. (2022). GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) MALANG: Indonesia. *Jurnal Manajemen Jayanegara*; Vol. 14 No. 1 (2022): *Jurnal Manajemen Jaya Negara*; 24-33. <https://jurnal.stiekn.ac.id/index.php/jmj/article/view/233>

Edison, A., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta.

Emalia, Sherly Shinta. (2022). *Literature Review Effect of Workload and*

Compensation on Job Satisfaction and Their Impact on Employee Performance. DIJEFA. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v3i2>

Handoko, Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE, Jogjakarta. Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan KeTigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

J. David Hunger & Thomas L. Wheelen, Diterjemahkan oleh: Julianto Agung, Manajemen Strategis, Andi, Yogyakarta, 2003, hlm. 4.

John A. Pearce II dan Richard B. Robinson, Jr., (2008). Manajemen Strategis-Formulasi, Implementasi dan Pengendalian. Jakarta: Salemba Empat.

Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen SDM, Bumi Aksara, Jakarta, 2012, hlm. 2.

Martoyo, Susilo. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Mestika Zed, 1955-. (2008.). *Metode penelitian kepustakaan / Mestika Zed*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia,.

Nabawi, R. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2 (2), 170-183.

Pires, F., & Andrade, A. (2022, May 1). <https://bbronline.com.br/index.php/bbr/article/download/696/1041>.

Pradhan, K. R., & Jena, L. K. (2017). "Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation". Business Perspectives and Research, 5(1), 69-85.

Pranadita, N., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). IMPLEMENTASI MANAJEMEN STRATEGIS OLEH ADVOKAT TERKAIT DENGAN UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2012 TENTANG SISTEM PERADILAN PIDANA ANAK. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi); Vol 5 No 1 (2021): Edisi Januari - April 2021; 1616-1631; 2541-5255; 2621-5306; 10.31955/Mea.V5i1. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1113>

Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2019). Organizational Behavior, 18th Ed. (18 (Global Edition). New York: Pearson Education Limited.

Sedarmayanti, 2014, Manajemen Strategi. Bandung: PT Refika Aditama.

Siagian, Sondang P., 2008 Manajemen Stratejik, Jakarta: PT BUMI AKSARA.

Sugama, I. D. G. Y. (2017). Pengaruh Stres kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 4(1), 11-26.

Sugianingrat, I. A. P. W., Widyawati, S. R., Costa, C. A. de, Da, J., Ximenes, M., Piedade, S. D. R., & Sarmawa, W. G. (2019). "The Employee Engagement And OCB as Mediating on Employee Performance". International Journal of Productivity and Performance Management, 68(2), 319-339.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Truss, Catherine., Shantz, Amanda., Soane, Emma., Alfes, Kerstin., and Delbridge, Rick. (2013). "Employee Engagement, Organisational Performance And Individual WellBeing: Exploring The Evidence, Developing The Theory". The International Journal of Human Resource Management. Vol 24 (14), 2657-2669

Wheelen, Thomas L dan Hungger, J. Davis, (1995), Strategic Management and Bussiness Policy, Singapore, Addison Wessley.

Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Winda sari, Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Pepustakaan, Jurnal Ilmu Informasi Kepustakaan dan Kearsipan, Volume 1 Nomor 1, edisi September 2012, hal.41. Ismail Solihin, Pengantar Manajemen, Erlangga, Jakarta, 2012, hal. 12