

STRATEGI PEMILIK USAHA DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA PADA TOKO BANGUNAN MAJU JAYA DESA MADU SARI

Andri Kusnadi¹, Yuni Firayanti², Marhamah³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama
Kalimantan Barat

¹and340729@gmail.com, ²yunifirayanti@gmail.com, ³umimarhamah6@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the business owner's strategies in managing human resources (HR), identify the obstacles encountered, and determine the influence of HR management strategies on Toko Bangunan Maju Jaya in Madu Sari Village, Kubu Raya Regency. This study employed a qualitative approach with a descriptive case-study design. Data was collected through in-depth interviews with the owner and six employees, non-participant observation, and documentation, then analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing, with credibility established through source, technique, and time triangulation. The results show that HR management strategies are implemented through trust-based recruitment relying on local proximity and honesty, on-the-job training for new employees, financial and non-financial incentives, direct supervision through attendance records and CCTV, and a family-oriented work culture. These strategies contribute to employee comfort, loyalty, and work continuity. However, challenges remain in structured career development, and long-term welfare guarantees such as employment insurance. Therefore, a more structured career path system and periodic training program are needed to ensure that HR management at small and medium enterprises can be implemented effectively and sustainably.

Keywords: *Incentives, Career Development, Recruitment, Business Strategy, Human Resources*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pemilik usaha dalam mengelola sumber daya manusia (SDM), mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta mengetahui pengaruh strategi pengelolaan SDM terhadap Toko Bangunan Maju Jaya di Desa Madu Sari, Kabupaten Kubu Raya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif berbasis studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pemilik dan enam orang karyawan, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM dilakukan melalui rekrutmen berbasis kepercayaan dan kedekatan lokal, pelatihan kerja langsung (on the job training) bagi karyawan baru, pemberian insentif finansial dan nonfinansial, pengawasan langsung melalui absensi dan CCTV, serta penerapan budaya kerja kekeluargaan. Strategi tersebut berperan dalam meningkatkan kenyamanan, loyalitas, dan keberlangsungan kerja

karyawan. Namun demikian, masih terdapat kendala pada aspek pengembangan karier yang terstruktur dan jaminan kesejahteraan jangka panjang seperti BPJS Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan sistem jenjang karier dan program pelatihan berkala yang lebih terstruktur agar pengelolaan SDM pada usaha kecil dapat berjalan efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Insentif, Pengembangan Karier, Rekrutmen, Strategi Usaha, Sumber Daya Manusia*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur terpenting dalam menjalankan suatu organisasi maupun usaha. Dalam perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan suatu usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tidak hanya perusahaan besar, usaha kecil dan menengah juga membutuhkan pengelolaan SDM yang baik agar mampu bertahan dan berkembang di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengelolaan SDM yang tepat akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta

keberlangsungan usaha dalam jangka panjang.

Dalam konteks usaha perdagangan, khususnya toko bangunan, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Pelayanan yang baik tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan barang, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja dalam melayani pelanggan, memberikan informasi produk, serta menjaga hubungan baik dengan konsumen. Toko Bangunan Maju Jaya yang berada di Desa Madu Sari, Kecamatan Sungai Ambawang, Kabupaten Kubu Raya, merupakan salah satu usaha keluarga yang bergerak dalam bidang perdagangan bahan bangunan sejak tahun 2017. Toko ini melibatkan seorang pemilik sekaligus manajer dan enam orang karyawan dengan tugas yang berbeda-beda, sehingga strategi pemilik usaha dalam mengelola SDM menjadi faktor penting untuk menjaga kelancaran operasional usaha.

Pada umumnya, usaha kecil dan menengah sering menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM, seperti kurangnya disiplin kerja, rendahnya keterampilan tenaga kerja, komunikasi yang kurang efektif, serta belum adanya sistem kerja yang terstruktur. Keterbatasan modal juga sering menyebabkan pemilik usaha belum mampu memberikan pelatihan dan pengembangan secara maksimal kepada karyawan. Strategi pengelolaan SDM pada usaha kecil biasanya dilakukan secara sederhana dan langsung oleh pemilik usaha, yang memiliki peran dominan dalam menentukan kebijakan, pembagian kerja, pengawasan, hingga pemberian motivasi kepada tenaga kerja. Menurut Robbins dan Judge (2018), sumber daya manusia yang dikelola secara efektif akan memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi melalui strategi motivasi, komunikasi, kepemimpinan, serta evaluasi kerja yang berkesinambungan, sehingga hubungan interpersonal antara pemilik usaha dan tenaga kerja menjadi aspek penting dalam usaha berskala kecil.

Berdasarkan pengamatan awal, Toko Bangunan Maju Jaya menghadapi beberapa tantangan dalam pengelolaan SDM, antara lain perbedaan kemampuan kerja antar karyawan, pembagian tugas yang belum sepenuhnya terstruktur, serta tuntutan pelayanan yang cepat kepada konsumen. Data penjualan toko pada tahun 2023-2025 menunjukkan tren peningkatan omzet setiap tahun, yang mengindikasikan adanya kinerja karyawan yang cukup baik, namun toko ini belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) layanan pelanggan yang baku serta belum memiliki sistem kompensasi yang secara eksplisit dikaitkan dengan capaian kinerja. Kondisi tersebut menjadi celah strategi manajemen SDM yang perlu dianalisis lebih lanjut, sehingga peneliti tertarik mengkaji bagaimana strategi pemilik usaha dalam mengelola SDM saat ini diterapkan, kendala yang dihadapi, serta pengaruh strategi tersebut terhadap keberlangsungan usaha, dengan tujuan untuk menganalisis strategi pengelolaan SDM, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, dan mengetahui pengaruh strategi tersebut terhadap Toko Bangunan Maju Jaya Desa Madu Sari.

Penelitian mengenai strategi pengelolaan SDM pada usaha kecil menjadi penting dilakukan karena dapat memberikan gambaran mengenai praktik manajemen yang diterapkan oleh pelaku usaha dalam menghadapi tantangan bisnis. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada usaha kecil dan menengah, khususnya toko bangunan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pemilik Toko Bangunan Maju Jaya dan pelaku usaha sejenis dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan usaha mampu bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif berbasis studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan memahami dan menganalisis secara mendalam strategi pemilik usaha dalam mengelola sumber daya manusia yang diterapkan di Toko Bangunan

Maju Jaya. Menurut Sugiyono (2022), metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dengan peneliti berperan sebagai instrumen kunci dalam proses pengumpulan dan analisis data, sehingga peneliti dapat memperoleh data yang bersifat naratif dan deskriptif serta menjelaskan fenomena secara holistik.

Penelitian dilaksanakan di Toko Bangunan Maju Jaya yang berlokasi di Desa Madu Sari, Kecamatan Sungai Ambawang, Kabupaten Kubu Raya, dengan waktu penelitian berlangsung selama lima bulan, yaitu dari bulan Januari hingga Mei 2026. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pemilik usaha (manajer) dan enam orang karyawan, serta observasi langsung terhadap aktivitas operasional toko. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal toko, seperti data karyawan, data penjualan, serta literatur akademik yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara,

observasi, dan dokumentasi. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data hasil wawancara dianalisis dengan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi tema-tema strategi pengelolaan SDM yang muncul dari jawaban informan.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sebagaimana dikemukakan Moleong (2018) dan Sugiyono (2022), yang meliputi triangulasi sumber (membandingkan data dari pemilik dan karyawan pada jabatan berbeda), triangulasi teknik (membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi dan dokumentasi), serta triangulasi waktu (melakukan pengecekan data pada waktu dan situasi yang berbeda). Ketiga teknik triangulasi tersebut digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid, konsisten, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Toko Bangunan Maju Jaya didirikan pada 17 Maret 2017 oleh Bapak H. Tohir sebagai usaha dagang keluarga di bidang penjualan eceran bahan bangunan dan perlengkapan konstruksi. Struktur organisasi toko terdiri atas manajer/pemilik yang mengelola operasional dan keuangan, seorang kasir/admin, seorang pramuniaga, serta empat orang pekerja gudang dan pengantar barang. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik dan enam orang karyawan, strategi pengelolaan SDM yang diterapkan dapat dikelompokkan ke dalam tiga aspek utama, yaitu strategi rekrutmen karyawan, strategi pelatihan dan pengembangan SDM, serta strategi retensi dan pemberian insentif.

1. Strategi Rekrutmen Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan di Toko Bangunan Maju Jaya dilakukan melalui rekomendasi dari karyawan lama (referral), pendaftaran langsung (walk-in), dan informasi melalui media sosial. Proses seleksi bersifat sederhana, yaitu wawancara langsung oleh pemilik usaha untuk menilai kejujuran dan kemauan bekerja calon karyawan, sementara pengalaman kerja bukan menjadi

syarat mutlak karena keterampilan teknis dapat diperoleh melalui pelatihan setelah karyawan diterima. Salah seorang informan menyatakan, “Untuk mencari karyawan, saya lebih mengutamakan rekomendasi dari karyawan lama karena mereka sudah tahu karakter orang yang mau direkrut. Tapi kalau ada yang datang sendiri juga kami terima, yang penting punya niat belajar dan mau bekerja keras.”

Data pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa toko telah menerapkan sistem kompensasi yang terdiferensiasi berdasarkan hierarki jabatan, sebagai bagian dari strategi dasar manajemen SDM yang mengakui perbedaan tanggung jawab pekerjaan.

Tabel 1 Data Karyawan dan Kompensasi Toko Bangunan Maju Jaya Desa Madu Sari

N o	Jabatan	Tunjangan (Rp)	Gaji Pokok (Rp)	Total (Rp)
1	Manajer	-	10.000.000	10.000.000
2-4	Supir	200.000	2.880.000	3.080.000
5	Pramuniaga	300.000	2.880.000	3.180.000
6	Kasir/Admin	300.000	2.880.000	3.180.000
7	Gudang	200.000	2.880.000	3.080.000

Sumber: Data Toko Bangunan Maju Jaya, 2025 (diolah)

Strategi tersebut menunjukkan pola rekrutmen yang fleksibel dan berbasis kepercayaan lokal. Bagi usaha berskala kecil, pendekatan ini memberi keuntungan karena pemilik dapat memperoleh calon karyawan melalui jaringan sosial yang telah dikenal sekaligus lebih mudah mengetahui latar belakang dan karakter calon karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Subur (2025) melalui model Attract-Develop-Retain yang menjelaskan bahwa UMKM cenderung menerapkan strategi attract yang sederhana dan sesuai keterbatasan sumber daya, termasuk rekrutmen berbasis kebutuhan usaha dan kesesuaian budaya organisasi (cultural fit). Hal ini juga sejalan dengan penelitian ZhelsaFithri, Sofiayen, dan Thayib (2024) yang menekankan pentingnya kriteria seleksi yang jelas meskipun dilakukan secara informal pada usaha berbasis kepercayaan. Namun demikian, rekrutmen di Toko Bangunan Maju Jaya masih lebih menekankan kejujuran dan kepercayaan dibandingkan sistem seleksi berbasis kompetensi yang terstruktur, sebagaimana ditekankan Al Qifari (2022) bahwa penguatan kompetensi SDM tetap diperlukan

agar kinerja UMKM dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Dalam hal pengawasan kerja, toko menerapkan absensi manual, inspeksi mendadak dua kali sehari, serta CCTV pada delapan titik strategis, ditambah kehadiran pemilik yang secara rutin berada di toko. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bia, Tandirerung, dan Sambara (2024) yang menemukan bahwa pengawasan melalui CCTV memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin dan kinerja karyawan, sehingga penerapan pengawasan berlapis di Toko Bangunan Maju Jaya cukup efektif menjaga konsistensi kerja karyawan meskipun dilakukan secara sederhana.

2. Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Toko Bangunan Maju Jaya menerapkan pelatihan kerja langsung (on the job training) sebagai bentuk pengembangan kompetensi karyawan. Karyawan baru mendapatkan pendampingan selama tiga hari oleh karyawan senior dengan materi yang berhubungan langsung dengan pekerjaan, seperti menimbang pasir dan semen,

menghitung barang, serta melayani pelanggan. Pemilik usaha juga mendorong karyawan mengikuti pelatihan eksternal apabila terdapat peluang yang relevan, misalnya pelatihan produk dari distributor. Salah seorang informan menjelaskan, “Saya suruh karyawan saya ke teman-teman yang sudah berpengalaman dulu, biar nanti kalau mandiri bisa ngurus toko dengan baik. Kadang kalau ada pelatihan dari distributor atau pameran, saya kirim mereka supaya ilmunya bertambah.”

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya memberikan manfaat terhadap keterampilan teknis, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sebagaimana disampaikan salah seorang karyawan yang merasa lebih memahami produk sehingga mampu memberikan informasi yang tepat kepada pelanggan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sari, Rismayadi, dan Pertiwi mengenai peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM di Karawang, yang menunjukkan bahwa pelatihan berdampak positif terhadap keterampilan teknis, kepercayaan diri,

kerja sama tim, efisiensi kerja, dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Sebaliknya, temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian Malikah, Pratama Nst, dan Sari (2024) mengenai kompetensi SDM pada UMKM terasi, yang menemukan bahwa salah satu persoalan UMKM adalah keterbatasan kompetensi SDM karena pekerja belum memperoleh pelatihan yang memadai dari lembaga eksternal. Perbedaan ini menunjukkan bahwa Toko Bangunan Maju Jaya relatif lebih aktif dalam mengembangkan kemampuan karyawannya dibandingkan UMKM pada penelitian tersebut.

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengembangan SDM masih dapat ditingkatkan. Beberapa karyawan menyampaikan keinginan mengikuti pelatihan manajemen gudang dan manajemen stok, sehingga pelatihan yang selama ini bersifat situasional perlu dikembangkan menjadi program pengembangan yang lebih terencana dan berkala.

3. Strategi Retensi dan Pemberian Insentif

Strategi retensi karyawan di Toko Bangunan Maju Jaya dilakukan

melalui kompensasi finansial dan nonfinansial. Pemilik memberikan bonus penjualan sebesar 0,5% dari omzet bulanan, Tunjangan Hari Raya, makan siang, uang transportasi sebesar Rp10.000 per hari, bonus rutin, serta kesempatan pinjaman tanpa bunga untuk kebutuhan darurat. Salah seorang informan mengungkapkan, "Karyawan saya dapat gaji pokok plus bonus kalau penjualan naik. Saya juga sering kasih hadiah kecil-kecilan kalau mereka kerja bagus, misalnya traktir makan atau memberi THR extra. Tapi ya buat BPJS dan asuransi, memang belum maksimal karena keterbatasan anggaran." Selain kompensasi, karyawan lain menyebut lingkungan kerja yang suportif, hubungan baik dengan pemilik, rasa kekeluargaan, dan keadilan dalam pembagian tugas sebagai alasan mereka betah bekerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Suprayitno (2024) yang menemukan hubungan positif antara paket kompensasi, kebijakan work-life balance, kesempatan pengembangan karier, dan retensi karyawan UMKM, serta penelitian Suryathi, Widiantra, dan Siwantara (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini juga diperkuat penelitian Nurmala, Rahayu, Hidayat, Marliana, Mukrodi, dan Catio (2024) yang menunjukkan bahwa kebijakan upah yang kompetitif dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan UMKM, serta penelitian Rojabi, Harini, dan Samsuri (2025) yang menegaskan bahwa insentif yang tepat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari sisi teori motivasi, pemberian bonus berbasis pencapaian penjualan yang diterapkan Toko Bangunan Maju Jaya konsisten dengan prinsip pemberian penghargaan yang dikaitkan dengan kinerja sebagaimana ditekankan Armstrong dan Taylor (2019) dalam kajian manajemen kinerja berbasis bukti.

4. Pengembangan Karier sebagai Kelemahan Pengelolaan SDM

Temuan penting dalam penelitian ini adalah adanya kesenjangan antara strategi retensi yang sudah cukup baik dengan sistem pengembangan karier yang belum jelas. Karyawan memperoleh kompensasi, bonus, dan lingkungan kerja yang baik, tetapi ketika ditanyakan mengenai pengembangan karier, beberapa karyawan menyatakan belum melihat

jalur karier yang jelas dan merasa posisinya sudah “mentok”. Kondisi ini penting karena gaji dan bonus dapat mempertahankan karyawan dalam jangka pendek, tetapi kesempatan berkembang menjadi faktor penting bagi keberlangsungan hubungan kerja dalam jangka panjang. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dwianto dan Mokodompit mengenai strategi retensi karyawan pada UMKM di Kota Kendari yang menempatkan kesejahteraan dan pengembangan karier sebagai bagian penting strategi retensi, serta penelitian Verawati dan Isyanto (2025) yang menegaskan bahwa ketiadaan jenjang karier yang jelas menjadi salah satu pemicu potensi turnover karyawan pada usaha kecil.

Berdasarkan temuan tersebut, Toko Bangunan Maju Jaya disarankan mulai menyusun jenjang karier sederhana, misalnya karyawan baru menjadi karyawan senior, kemudian kepala gudang/kepala kasir, dan koordinator operasional, dengan kriteria kenaikan berdasarkan masa kerja, kedisiplinan, kemampuan, dan hasil evaluasi kinerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM di Toko Bangunan

Maju Jaya sudah cukup baik dalam menarik, melatih, memotivasi, dan mempertahankan karyawan, tetapi masih perlu diperkuat pada aspek pengembangan karier yang terstruktur dan penyusunan SOP pelayanan pelanggan agar pengelolaan SDM dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa strategi pemilik usaha dalam mengelola SDM di Toko Bangunan Maju Jaya Desa Madu Sari telah diterapkan cukup baik melalui rekrutmen yang mengutamakan kejujuran dan kemauan bekerja, pendampingan bagi karyawan baru, pembagian tugas sesuai pekerjaan, pengawasan melalui absensi dan CCTV, serta pemberian gaji, bonus, THR, uang transportasi, dan bentuk insentif lainnya. Kendala utama yang dihadapi pemilik adalah belum adanya sistem pengembangan karier yang terstruktur serta keterbatasan dalam pemberian jaminan kesejahteraan jangka panjang seperti BPJS Ketenagakerjaan. Strategi pengelolaan SDM yang diterapkan

memberikan pengaruh positif terhadap kenyamanan, motivasi, loyalitas, dan kemampuan kerja karyawan, serta mendukung keberlangsungan usaha, meskipun pengaruh tersebut belum optimal karena masih terdapat kelemahan pada pengembangan karier dan belum tersusunnya SOP pelayanan pelanggan secara lengkap.

Pemilik usaha disarankan untuk mempertahankan strategi pengelolaan SDM yang telah berjalan baik sekaligus melengkapinya dengan kriteria seleksi tertulis dan SOP pelayanan pelanggan, menyusun jenjang karier sederhana berdasarkan masa kerja, kedisiplinan, dan kinerja, serta meningkatkan sistem penghargaan dan jaminan kesejahteraan karyawan secara bertahap sesuai kemampuan usaha, sehingga pengelolaan SDM pada usaha kecil dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji strategi pengelolaan SDM pada usaha kecil sejenis dengan pendekatan kuantitatif guna mengukur secara terukur pengaruh strategi tersebut terhadap kinerja dan retensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qifari, M. (2022). Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Kinerja UMKM di Kabupaten Lombok Tengah (Studi Kasus di Home Industri Tempe Desa Jelantik). *Jurnal Ilmiah Research Student*, 2(3). <https://doi.org/10.53625/jirk.v2i3.3135>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2019). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. Kogan Page Publishers.
- Bia, K., Tandirerung, J., & Sambara, K. (2024). Analisis Pengawasan CCTV terhadap Kinerja Karyawan Toko Sinar Alam Makassar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 523-530. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1981>
- Dwianto, I., & Mokodompit, E. A. Employee Retention Strategy in MSMEs in Kendari City: Reducing Turnover through Improved Well-being and Career Development. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*. <https://doi.org/10.62207/w6sph095>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malikhah, I., Pratama Nst, A., & Sari, Y. (2024). Implementasi Kompetensi SDM terhadap Kinerja UMKM. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21773>
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurmala, R., Rahayu, E. S., Hidayat, W., Marliana, Mukrodi, & Catio, M. (2024). Penyuluhan dan Pelatihan Meningkatkan Kepuasan dan Retensi Karyawan Melalui Strategi Kebijakan Upah yang Komparatif pada UMKM Klinik Bisnis Ponsera Bojongsari Depok. *Karimah Tauhid*, 3(12), 13450-13464. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i12.16465>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rojabi, M. N., Harini, S., & Samsuri, S. (2025). Pengaruh Retensi Karyawan, Motivasi Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Borongan pada PT. Perkebunan Teh Jayanegara Indah Sukabumi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 11(6). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i6.5053>
- Sari, A. L., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada UMKM XYZ Karawang. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*. <https://doi.org/10.31539/arn51633>
- Subur, J. (2025). SDM for UKM: Attract-Develop-Retain Model sebagai Praktik Pengelolaan SDM Efektif untuk Peningkatan Kinerja dan Inovasi UMKM di Indonesia. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal*, 2(4).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayitno, D. (2024). Assessing the Effect of Compensation Packages, Work-Life Balance Policies, and Career Development Opportunities on Employee Retention: A Case Study of MSME Employee. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(2). <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i2.609>
- Suryathi, W., Widianara, I. M., & Siwantara, I. W. (2023). Compensation and Work Environment on Employee Retention. *World Journal of Advanced Research and Reviews*. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.19.3.1764>
- Verawati, V., & Isyanto, P. (2025). Eksplorasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Turnover Karyawan pada Vion Coffee Karawang. *Musyari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 21(12), 101-110. <https://doi.org/10.2324/e81f3t12>
- ZhelsaFithri, W. D., Sofiyen, & Thayib. (2024). Urgensi Rekrutmen dan Seleksi bagi Pelaku Usaha Franchise (Studi Kasus pada UD Seleraku). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2699-2711. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4602>