

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Di Bank Muamalah

Innayatul Hikma¹, Hendra Riofita²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

e-mail: innayatulhikmah05@gmail.com¹, hendrariofita@yahoo.com²

Abstrak

Artikel ini membahas peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di Bank Muamalah. Fokus utama artikel ini adalah bagaimana praktik manajemen SDM yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Aspek yang dibahas meliputi rekrutmen dan seleksi yang tepat, pengembangan karir, kompensasi yang adil, fasilitas kesehatan, lingkungan kerja yang kondusif, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan memberikan perhatian terhadap aspek-aspek tersebut, Bank Muamalah dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dan tercapainya tujuan organisasi. Melalui implementasi manajemen SDM yang baik, Bank Muamalah dapat menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara organisasi dan karyawan, sehingga menciptakan kesuksesan jangka panjang bagi perusahaan dan kesejahteraan bagi karyawan.

Kata kunci: Manajemen SDM, Kesejahteraan Karyawan, Bank Muamalah

Abstract

This article discusses the role of human resource management (HRM) in improving employee welfare at Bank Muamalah. The main focus of this article is how effective HRM practices can create a work environment that supports employee well-being, which in turn enhances productivity and organizational performance. The aspects covered include proper recruitment and selection, career development, fair compensation, healthcare benefits, a conducive work environment, and work-life balance. By paying attention to these aspects, Bank Muamalah can boost employee motivation and satisfaction, which contributes to better performance and the achievement of organizational goals. Through the implementation of effective HRM practices, Bank Muamalah can foster a mutually beneficial relationship between the organization and its employees, leading to long-term success for the company and well-being for the employees

Keywords : *HRM, Employee Welfare, Bank Muamalah, Career Development, Compensation, Work Environment.*

PENDAHULUAN

Kehadiran perbankan syariah di Indonesia yang dimulai pada dekade 1990-an menjadi titik awal yang penting dalam perkembangan sistem keuangan berbasis syariah. Selama bertahun-tahun, masyarakat Indonesia, khususnya umat Islam, hanya disugahi sistem perbankan konvensional yang berlandaskan bunga, yang dalam pandangan Islam termasuk dalam kategori riba dan dilarang penggunaannya. Oleh karena itu, munculnya bank syariah membawa angin segar sebagai alternatif yang lebih sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, memberikan pilihan bagi masyarakat untuk terhindar dari praktik riba yang telah lama mengakar. Respon positif dari masyarakat terhadap kehadiran bank syariah tidak terlepas dari landasan operasionalnya yang berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadis.

Selain itu, fatwa dari Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bahwa bunga bank konvensional termasuk riba dan haram menjadi pendorong utama bagi umat Islam untuk beralih ke perbankan syariah. Sejak berdirinya bank syariah pertama pada tahun 1992 hingga tahun-tahun berikutnya, sektor ini terus mengalami perkembangan pesat, mencerminkan keinginan masyarakat untuk memiliki sistem perbankan yang lebih selaras dengan nilai-nilai agama. Perkembangan bank syariah di Indonesia menunjukkan kemajuan yang mengesankan, tidak hanya dari sisi pertumbuhan jumlah kantor dan pembukaan unit usaha baru, tetapi juga dari peningkatan kinerja yang tercermin dalam rasio-rasio keuangan. Kinerja yang semakin baik dari sebuah bank akan memperkuat daya tariknya di mata masyarakat, mendorong mereka untuk menempatkan dananya di bank tersebut. Informasi keuangan yang tersaji dalam laporan yang dipublikasikan memberikan gambaran tentang kondisi keuangan perusahaan pada periode tertentu, kinerja operasional, serta informasi lain yang relevan. Dari perspektif manajemen, laporan keuangan berfungsi sebagai alat komunikasi untuk menyampaikan hasil kinerja keuangan bank kepada para pemangku kepentingan (Niswonger, 2001). Salah satu contoh sukses adalah Bank Muamalah, yang sebagai bank syariah pertama di Indonesia terus menunjukkan peningkatan kinerja. Pertumbuhan yang signifikan terlihat dari kenaikan aset, dana pihak ketiga (DPK), dan pembiayaan yang dikelola oleh Bank Muamalah. Hal ini mencerminkan tingginya kepercayaan masyarakat terhadap perbankan syariah dan relevansi prinsip-prinsip syariah dalam sistem keuangan modern.

Keberhasilan Bank Muamalah dalam meningkatkan kinerja dan daya saingnya tidak hanya bergantung pada penerapan teknologi perbankan yang modern, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Hal ini menekankan betapa pentingnya kemampuan SDM Bank Muamalah dalam merancang dan mengimplementasikan strategi yang efektif untuk pengembangan karyawan. Justifikasi dari fokus ini didasari oleh kebutuhan mendalam akan pemahaman bagaimana strategi pengembangan SDM dapat dioptimalkan guna meningkatkan kinerja bank di tengah persaingan industri perbankan syariah. (Harahap et al. 2023). Dengan berbagai dinamika yang terjadi di sektor perbankan, muncul tantangan terkait bagaimana Bank Muamalah dapat mengelola dan mengembangkan SDM-nya secara lebih efektif. Upaya ini penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki

keterampilan dan motivasi yang dibutuhkan agar bank dapat terus bersaing di tengah perubahan yang cepat di sektor keuangan. Pertanyaan-pertanyaan ini menjadi dasar bagi strategi pengembangan SDM yang lebih baik, dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan dan, pada akhirnya, kinerja Bank Muamalah secara keseluruhan. Sebagai solusi, diperlukan upaya untuk merumuskan strategi yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan Bank Muamalah. Strategi ini harus mampu menyesuaikan dengan perkembangan sektor perbankan syariah dan perubahan preferensi nasabah, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja SDM. Dengan demikian, hasil yang dicapai dapat menjadi pedoman yang bermanfaat bagi Bank Muamalah dalam meningkatkan kualitas layanan dan daya saingnya di pasar perbankan syariah.

Dengan mengeksplorasi peran manajemen sumber daya manusia (SDM) secara mendalam, penelitian ini memberikan wawasan penting terkait bagaimana Bank Muamalah dapat menghadapi tantangan baru dalam dunia perbankan. Fokus utama dari penelitian ini adalah memahami bagaimana manajemen SDM yang efektif berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga berdampak positif pada keberlangsungan dan pertumbuhan bank di tengah dinamika perubahan eksternal maupun internal. Manajemen SDM yang terarah dan strategis tidak hanya membantu Bank Muamalah dalam merumuskan kebijakan yang tepat, tetapi juga memastikan bahwa kesejahteraan karyawan tetap menjadi prioritas. Hal ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi kalangan akademisi, praktisi bisnis, serta pengambil keputusan dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk manajemen SDM. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menyajikan pemahaman tentang bagaimana peran manajemen SDM dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan di Bank Muamalah, tetapi juga menawarkan pandangan yang dapat menjadi pijakan bagi strategi manajemen SDM di masa depan yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

METODE

Studi ini mengadopsi metode penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menyajikan data deskriptif mengenai fenomena yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik yang meminimalkan pengaruh terhadap lingkungan studi, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih otentik mengenai dinamika dalam proses belajar mengajar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil Bank Muamalah

Bank Muamalah Indonesia Tbk, atau yang lebih dikenal sebagai Bank Muamalah, merupakan salah satu bank syariah terbesar dan paling berpengaruh di Indonesia. Berdiri pada 1 September 1991, bank ini memulai perjalanannya dengan modal dasar sebesar Rp20 triliun dan modal disetor mencapai Rp6,65 triliun. Sejak awal berdirinya, Bank Muamalah telah berkomitmen untuk menjalankan operasionalnya sesuai prinsip-prinsip syariah, yang menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat yang ingin

bertransaksi sesuai nilai-nilai Islam. Dengan lebih dari 160 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia, Bank Muamalah tidak hanya memperluas jangkauan layanannya tetapi juga membuka peluang kerja bagi lebih dari 4.000 pegawai. Hal ini menunjukkan komitmen bank dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja di berbagai daerah. Visi besar Bank Muamalah adalah menjadi bank syariah yang terdepan dan terpercaya, sementara misinya berfokus pada penyediaan solusi keuangan syariah yang berkualitas, adil, dan sesuai kebutuhan nasabah.

Dalam menjalankan operasionalnya, Bank Muamalah menawarkan beragam produk keuangan berbasis syariah, termasuk tabungan, giro, pembiayaan, asuransi, dan kartu kredit. Di bawah kepemimpinan Hilmy Zaini Bakri, yang menjabat sebagai Presiden Direktur sejak 2010, Bank Muamalah terus berinovasi untuk memenuhi kebutuhan nasabah. Dengan dukungan pemegang saham utama seperti PT Bahana Securities yang memiliki 19,44% saham, serta reputasi peringkat idAAA dari Pefindo, bank ini menunjukkan kemampuan yang solid dalam memenuhi kewajiban jangka panjangnya. Kehadiran Bank Muamalah tidak hanya memberikan alternatif layanan perbankan yang bebas dari riba, tetapi juga membuktikan bahwa sistem keuangan syariah dapat berjalan berdampingan dengan sistem konvensional, sekaligus membawa manfaat bagi perekonomian Indonesia.

Bank Muamalah telah membuktikan dirinya sebagai pelopor perbankan syariah di Indonesia yang terus berkembang dan berinovasi. Dengan jaringan luas dan beragam produk keuangan sesuai prinsip syariah, bank ini tidak hanya memenuhi kebutuhan nasabah secara adil dan transparan, tetapi juga berperan aktif dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong ekonomi syariah. Keberhasilannya, yang didukung oleh tata kelola yang baik serta reputasi yang solid, menjadikan Bank Muamalah sebagai contoh bagaimana prinsip keuangan Islam dapat menjadi solusi terpercaya dalam industri perbankan modern.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah sebuah ilmu sekaligus seni dalam mengelola proses pemanfaatan sumber daya, baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya, secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Meisella et al. 2023) Dalam pengertian ini, manajemen bukan hanya sekadar keterampilan teknis, tetapi juga suatu pendekatan yang melibatkan pengetahuan yang sistematis. Seperti yang diungkapkan oleh Luther Gulick, manajemen dilihat sebagai bidang ilmu yang berusaha untuk memahami dan menjelaskan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan membuat sistem kerja ini lebih efektif bagi kemanusiaan. (Malayu S.P. Hasibuan, 2005).

Namun, manajemen juga dapat dipahami sebagai seni, sebagaimana dijelaskan oleh Mary Parker Follett, yang menekankan bahwa manajemen adalah seni dalam melaksanakan pekerjaan melalui orang lain. Artinya, seorang manajer tidak hanya bekerja sendiri, tetapi melibatkan orang lain dalam setiap langkah menuju pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, keterampilan seorang manajer sangat penting untuk dikembangkan melalui studi mendalam dan pelatihan. Sebagai seni, manajemen

mengharuskan manajer untuk memiliki kemampuan dalam memimpin, yang erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan fleksibel, yang bisa diterapkan dalam berbagai situasi dan kondisi untuk memaksimalkan hasil. (Sulistyorini, 2011)

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan gabungan antara ilmu dan seni yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai ilmu, manajemen membantu memahami cara orang bekerja sama secara efektif. Sebagai seni, manajemen mengharuskan seorang manajer untuk memiliki keterampilan dalam memimpin dan mengelola tim. Dengan memadukan keduanya, manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mencapai kesuksesan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu yang memfokuskan pada pengelolaan dan optimalisasi peran individu dalam suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif. Menurut Marwansyah (2010), manajemen SDM meliputi berbagai fungsi, seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial. Semua ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap aspek yang berkaitan dengan karyawan dikelola dengan baik sehingga karyawan dapat berkontribusi maksimal bagi organisasi. Sementara itu, Sastrohadiwiryo (2002) mengganti istilah manajemen SDM dengan manajemen tenaga kerja, yang lebih menekankan pada pendayagunaan, pembinaan, serta pengaturan tenaga kerja secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi. (Harahap et al. 2023).

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) memiliki beberapa pengertian yang saling berkaitan. Pertama, SDM dapat diartikan sebagai individu yang bekerja dalam suatu organisasi, seperti karyawan atau pegawai. Kedua, SDM adalah potensi manusia yang berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan tujuan organisasi. Ketiga, SDM juga dilihat sebagai aset penting yang berfungsi sebagai modal non-materiil dalam organisasi, yang dapat berkembang menjadi potensi nyata untuk mendukung keberhasilan organisasi. Menurut Yusuf (2015), SDM adalah modal dasar utama dalam setiap organisasi, karena tanpa SDM yang berkualitas, organisasi tidak akan dapat beroperasi dengan efektif. Secara lebih sederhana, SDM adalah individu yang merancang, mengelola, dan menghasilkan output untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya individu yang memiliki keahlian atau kompetensi, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya. Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa SDM adalah bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena mereka adalah penggerak utama untuk mencapai kesuksesan dan keberlanjutan organisasi. (Royan et al. 2024)

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pada tingkat makro, SDM merujuk pada jumlah penduduk yang berada dalam usia produktif di suatu wilayah, sementara pada tingkat mikro, SDM adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM dapat dianggap sebagai aset utama yang berfungsi sebagai penggerak dan penentu

keberhasilan organisasi. Tanpa SDM yang berkualitas, segala bentuk sumber daya lain seperti modal dan teknologi tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi kunci untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. (Meisella et al. 2023). SDM yang produktif tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai pengendali dan pengarah dalam organisasi. Potensi mereka perlu dilatih, dikembangkan, dan ditingkatkan kemampuannya untuk dapat mengoptimalkan kinerja organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa manusia adalah aset yang harus dijaga dan diberdayakan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan jangka panjang organisasi.

Dalam konteks Bank Muamalah, pengelolaan SDM yang efektif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan, seperti melalui program pelatihan yang berkualitas, pemberian kompensasi yang adil, dan peluang untuk pengembangan karir, bank dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberdayakan akan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kesuksesan Bank Muamalah dalam memberikan layanan keuangan yang berkualitas kepada masyarakat. Dengan pengelolaan SDM yang baik, kesejahteraan karyawan dapat terjaga, dan ini akan menciptakan hubungan yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak bank dan karyawan sehingga kinerja organisasi pun akan meningkat.

4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Bank Muamalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki cakupan yang sangat luas, salah satunya adalah pengelolaan karyawan agar dapat menjalankan tugas dengan baik dan mencapai tujuan organisasi. Secara sederhana, manajemen SDM mencakup kebijakan dan praktik yang diperlukan untuk mengatur hubungan serta peran sumber daya manusia dalam organisasi, mulai dari rekrutmen, seleksi, hingga pengembangan karir. Salah satu kunci utama dalam manajemen SDM adalah mengelola kinerja karyawan, yang merupakan hasil kerja dari seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kinerja ini tidak hanya mencakup kualitas, tetapi juga kuantitas hasil yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang ada. Peran karyawan dalam organisasi sangat penting, karena merekalah yang terlibat dalam perencanaan, sistem, dan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan perlu memastikan bahwa tenaga kerja memiliki keterampilan dan keahlian yang memadai. Semangat kerja karyawan juga sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi. Semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan motivasi dan kerja sama di antara karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. (Harahap et al. 2023). Dalam konteks Bank Muamalah, penerapan manajemen SDM yang baik dapat berperan langsung dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang sehat, karyawan Bank Muamalah dapat merasa lebih termotivasi dan bersemangat untuk memberikan kontribusi terbaik. Semakin baik kesejahteraan karyawan, semakin

besar kemungkinan mereka untuk bekerja dengan produktif dan loyal, yang pada akhirnya akan mendukung tujuan organisasi dalam jangka panjang. (Ridwan and Suprpto 2020).

Profesionalisme pelayanan menunjuk pada tingkat kemampuan ketrampilan kerja petugas yang berkaitan dengan sikap, perilaku, kedisiplinan dalam memberikan pelayanan serta kebijakan dalam memotivasi semangat kerja para petugas. Selain itu, tingkat profesional juga menunjuk pada bentuk pengakuan yang sama terhadap semua masyarakat yang membutuhkan layanan. Tidak ada perbedaan berdasarkan tingkat sosial ekonomi, pejabat atau tidak (adil) dan sebagainya. Lebih dari itu, petugas pelayanan harus dapat menunjukkan keramahan dan kesopanan dalam melayani masyarakat. (Hendra Riofita 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mendukung kesejahteraan karyawan yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas dan kesuksesan organisasi. Dalam konteks Bank Muamalah, berikut adalah tiga peran utama manajemen SDM yang berkontribusi langsung terhadap kesejahteraan karyawan :

a) Rekrutmen dan Seleksi yang Tepat

Rekrutmen yang tepat memungkinkan Bank Muamalah untuk memilih individu dengan kompetensi dan potensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemilihan karyawan yang tepat menciptakan tim yang produktif, yang berujung pada kesejahteraan karyawan itu sendiri. Seleksi yang berbasis pada kemampuan dan kesesuaian nilai dengan visi misi perusahaan juga memberi peluang bagi karyawan untuk berkembang dalam organisasi.

b) Pengembangan Karir dan Pelatihan

Salah satu faktor utama dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah memberikan kesempatan untuk pengembangan diri. Program pelatihan dan pengembangan karir yang terstruktur membantu karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan dan kompetensinya, yang berimbas pada peningkatan rasa puas dan motivasi mereka. Ini akan menciptakan kesejahteraan emosional dan mental yang sangat penting untuk kinerja jangka panjang.

c) Kompensasi yang Adil dan Fasilitas Kesejahteraan Kerja

Kompensasi yang adil dan fasilitas kesejahteraan yang baik, seperti asuransi kesehatan, tunjangan kesejahteraan, dan program kebugaran, sangat mempengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan. Bank Muamalah perlu memastikan sistem remunerasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan, untuk menjaga kesejahteraan finansial mereka. Selain itu, fasilitas yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi seperti fleksibilitas kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kesehatan fisik serta mental karyawan.

Secara keseluruhan, manajemen SDM yang efektif dan berbasis pada pemahaman terhadap kebutuhan karyawan, seperti rekrutmen yang tepat,

pengembangan karir, dan kompensasi yang adil, akan menciptakan kesejahteraan yang optimal bagi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan sejahtera akan lebih termotivasi dan produktif, sehingga mendukung pencapaian tujuan Bank Muamalah secara keseluruhan.

SIMPULAN

Peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di Bank Muamalah sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Melalui rekrutmen dan seleksi yang tepat, pengembangan karir yang berkelanjutan, serta kompensasi yang adil, manajemen SDM dapat memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diberdayakan. Selain itu, penyediaan fasilitas kesehatan dan kesejahteraan yang mendukung, serta perhatian terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin memperkuat kesejahteraan karyawan baik secara fisik maupun psikologis. Dengan menerapkan praktik-praktik ini, Bank Muamalah tidak hanya meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, tetapi juga mengoptimalkan kinerja mereka, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kesejahteraan karyawan yang terjaga dengan baik menjadi fondasi untuk mencapai keberhasilan jangka panjang bagi Bank Muamalah

DAFTAR PUSTAKA

- Hendra riofita. 2018. Analisi pelayanan prima dan kuitas pelayanan perizinan terpadu provinsi riau. *Jurnal pendidikan ekonomi, manajemen dan keuangan*, 2(1).
- Hendra Riofita, Harahap, . 2023. "Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Organisasi: Kemajuan Dan Prospek." *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, no. December: <https://www.researchgate.net/publication/376523264>.
- Hendra Riofita, Meisella, Universitas Islam, Negeri Sultan, Syarif Kasim, and Latar Belakang. 2023. "Issn : 3025-9495" 2 (10).
- Hendra Riofita, Royan, 2024. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital Pada E-Commerce Di Kota Pekanbaru." *Sinomika Journal* 2 (5): 801–8. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA/article/view/1771>.
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) (Cet. VII; Jakarta:PT Bumi Aksara, 2005
- Ridwan, Mawaddatul Fatiha, and Edy Suprpto. 2020. "Peran manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan bank syariah (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Depok, Kantor Cabang Pancoran, Dan Kantor Cabang Panglima Polim)." *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 2 (2): 3–27. <https://doi.org/10.46899/jeps.v2i2>.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional, (Jakarta: Bumi Aksara).
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju.
- Sulistyorini, Manajemen Pendidikan Islam.
- Syamsurizal, Juli 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Jurnal Warta Edisi

