

## PENERAPAN MANAJEMEN SDM, PEMASARAN, DAN LINGKUNGAN KERJA PADA USAHA JASA SEWA TENDA

<sup>1</sup>M Raihan Noer, <sup>2</sup>Kautsar Fatin Dharmawan Nasution, <sup>3</sup>M Deni Damara

<sup>123</sup>Universtas Negeri Medan

Email : raihannoer9@gmail.com

*Abstract : This research was conducted to find out how the application of human resource management, marketing management, work environment management in service businesses, especially tent rental. The population of this study are business actors in Indra Kasih Village. The research method is Qualitative. The results of the research produce: 1. The tent rental service business implements management for HR 2. The tent rental service business uses marketing management well. 3. Management of the work environment of both businesses in a stable condition. It is hoped that in the future all management activities can be further improved so that business activities can run better*

*Keywords: Human Resource, Marketing , Work Environmen*

**Abstrak :** Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia, manajemen pemasaran, manajemen lingkungan kerja pada usaha jasa khususnya sewa tenda. Populasi penelitian ini adalah pelaku usaha yang berada di Kelurahan Indra Kasih. Metode penelitian adalah Kualitatif. Hasil dari penelitian menghasilkan :1. Usaha jasa sewa tenda menerapkan manajemen untuk SDM 2. Usaha jasa sewa tenda menggunakan manajemen pemasaran dengan baik. 3. Manajemen lingkungan kerja kedua usaha dalam keadaan stabil. Diharapkan kedepannya seluruh kegiatan manajemen dapat lebih ditingkatkan lagi agar kegiatan usaha dapat berjalan lebih baik.

**Kata Kunci :** Sumber Daya Manusia, Pemasaran, Lingkungan Kerja

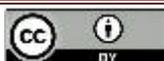
### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya Manusia dalam kegiatan manajemen usaha jasa diperlukan guna mengidentifikasi adanya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik. Manajemen sumber daya manusia dilakukan oleh setiap usaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam penyatuan anggota kelompok kerja.

Manajemen adalah suatu kegiatan yang meliputi berbagai aspek untuk diorganisir dengan menggunakan kemampuan untuk memanfaatkan usaha orang lain dalam menjalankan kegiatan perencanaan yang dibuat ataupun mengelola dan menjaga alur kegiatan baik individual maupun secara berkelompok seperti organisasi ataupun perusahaan.

Penerapan manajemen diperlukan untuk setiap lembaga yang memiliki pekerjaan teratur didalamnya. Penerapan manajemen bukan hanya tentang bagaimana pemimpin dan bawahan pada lembaga tersebut. Manajemen juga merupakan kegiatan mengelola lembaga ataupun usaha dari segi internal dan eksternal. Pada segi internal aspek yang terkandung didalamnya berupa karyawan, pemegang saham, dan manajer. Pada segi eksternal aspek yang terkandung didalamnya terdiri atas pelanggan, pemasok, pemerintah, lembaga konsumen, media, lembaga keuangan, serikat kerja dan pesaing. Kedua segi ini adalah hal yang penting diperhatikan untuk mengatur suatu lembaga maupun usaha agar berjalan sesuai dengan tujuan dan perencanaan.

Perusahaan, lembaga maupun organisasi harus menguasai dan menerapkan manajemen pada usahanya. Hal ini bertujuan agar meminimalisasikan resiko yang terjadi pada tindakan maupun kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga kerugian yang akan terjadi juga tidak terlalu berdampak luas pada berjalannya usaha tersebut. Manajemen yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang tepat, lingkungan kerja yang tepat akan menciptakan inovasi dan hasil kerja yang maksimal pada



usaha maupun lembaga. Oleh karenanya manajemen merupakan salah satu unsur penting yang diperlukan untuk sebuah perusahaan, lembaga dan organisasi.

Kegiatan manajemen adalah kegiatan yang mengelola sumber daya manusia dan sumber daya barang alam maupun jasa serta mengelola dana. Penelitian ini dilaksanakan guna mengetahui suatu organisasi terutama organisasi yang memiliki tujuan memperoleh profit harus dapat menguasai pengelolaan sumber daya tersebut. Pengelolaan dalam suatu usaha juga dapat berbentuk seperti, mengelola waktu, permasalahan, Pengelompokkan, perencanaan, pengambilan keputusan, pemasaran dan mampu mengelola lingkungan kerja yang teratur. Studi kasus penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh manajemen terhadap usaha. Khususnya usaha jasa sewa tenda di kelurahan Indra kasih Kota medan.

## KAJIAN PUSTAKA

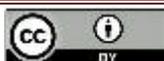
Pada penelitian tahun 2011 tentang pengendalian organisasi dalam usaha jasa menyebutkan teori (Otley & Berry, 1980); (Simons, 1990); (Anthony & Govindarajan, 1995); (Dutta, 2002) bahwa sistem pengendalian suatu organisasi disebut pengendalian administratif, dan pengendalian desain untuk mengarahkan aktivitas anggota. Keberhasilan pengendalian ini bergantung pada bagaimana organisasi menjalankan kegiatan sesuai dengan karakteristik organisasi itu sendiri. Sistem pengendalian ini akan lebih baik apabila didesain sesuai lingkungan organisasi yang akan dijalankan. Oleh karenanya teori ini akan menjadi landasan bagaimana pengendalian pada usaha jasa sewa tenda

Manajemen sumber daya manusia tentunya berkaitan dengan pengelolaan manusia sebagai tenaga kerja dari suatu organisasi maupun instansi. Biasanya manajemen ini mengelola mengenai bagaimana caranya agar langkah yang dilakukan dalam kegiatan ini dapat meningkatkan performa dari manusia itu sendiri sebagai tenaga kerja. Kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dikelola oleh seorang manajer khusus pula. Manajer sumber daya manusia memiliki profesi di bagian perusahaan yang meliputi fungsi yang sama dengan manajemen sumber daya manusia, contohnya seperti melakukan pelatihan, menangani kebijakan dan prosedur, dan operasi (Syarif, 2022). Manajemen sumber daya manusia berarti mengelola orang secara efektif dan efisien, sebagai karyawan dan dalam masyarakat, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan bagi perusahaan, untuk melakukan pekerjaannya, untuk mencapai kinerja yang maksimal, atau untuk masalah penggunaan. Tercapai (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia sangat menekankan aspek kinerja pekerja sebagai tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya berkualitas tinggi dicirikan, antara lain, oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja manusia berkaitan dengan kualitas perilaku berorientasi tugas dan berorientasi kerja. Menurut (Sakban, 2019). Sumber daya berkualitas tinggi dicirikan, antara lain, oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja manusia berkaitan dengan kualitas perilaku berorientasi tugas dan berorientasi kerja. Manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari unsur - unsurnya juga.

Menurut (Susan, 2019) unsur - unsur manajemen sumber daya manusia terdiri atas:

1. Pengusaha  
Pengusaha adalah orang yang menginvestasikan modal untuk menghasilkan pendapatan, yang besarnya tidak pasti dan tergantung pada keuntungan yang diperoleh perusahaan.
2. Karyawan  
Karyawan adalah modal terpenting perusahaan. Tanpa keterlibatan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan berlangsung. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.
3. Pemimpin  
Pemimpin adalah seseorang yang mengarahkan orang lain dengan wewenang dan kepemimpinannya serta bertanggung jawab atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah gaya pemimpin yang mempengaruhi bawahan untuk bekerja sama dan mengikuti arahan secara efektif.

Terdapat juga aspek aspek yang perlu ditingkatkan dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari perusahaan, maka diperlukan suatu sistem yang strategis dalam



mempertahankan dan menunjang aspek - aspek tersebut. Menurut (Samsuni, 2017) aspek - aspek yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia ialah :

- a) Kompensasi
  1. Kompensasi harus adil dan sesuai, serta dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja.
  2. Melakukan penyesuaian waktu Pembayaran Gaji.
- b) Komunikasi
  1. Meningkatkan hubungan antara karyawan dan antara karyawan dan manajer untuk menciptakan hubungan yang harmonis.
  2. Antisipasi terjadinya perselisihan perburuhan.
  3. Melaksanakan kegiatan integrasi untuk mencapai kehidupan berdampingan yang harmonis.
- c) Informasi
  1. Mengetahui kepuasan karyawan.
  2. Mengetahui masalah karyawan.
  3. Menentukan prosedur penetapan kebijakan perusahaan yang benar.
  4. Menyadari perubahan kondisi internal dan eksternal perusahaan;
  5. Melakukan analisis SWOT.

Manajemen pemasaran dalam arti luas dapat diartikan sebagai suatu proses sosial, yang dilakukan baik secara individu maupun kelompok dalam mencari apa yang diinginkan serta apa saja yang dibutuhkan dengan cara menciptakan serta mempertahankan produk yang dihasilkan dengan individu atau kelompok lainnya (Kotler, 2015). Tujuan dari manajemen pemasaran adalah untuk mengetahui dan memahami pelanggan sehingga produk atau jasa tersebut cocok untuk pelanggan dan kemudian dijual seperti itu.

Menurut (Kotler & Armstrong, 2016) dalam manajemen pemasaran, terdapat empat komponen yang terdiri dari :

1. Produk (Product)
 

Produk adalah hal - hal yang dapat dijual oleh bisnis sebagai layanan, barang, atau produk digital. Dalam mengembangkan suatu produk, seseorang harus memeriksa terlebih dahulu apakah produk tersebut diinginkan atau dibutuhkan dipasar atau tidak. Selain itu, produk yang Anda jual harus mampu menawarkan solusi atas permasalahan yang dihadapi target konsumen.
2. Harga (Price)
 

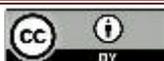
Harga adalah biaya yang harus dibayar konsumen sasaran untuk membeli atau menggunakan produk yang ditawarkan. Tingkat harga tergantung pada nilai produk yang dapat dirasakan konsumen. Ketika suatu produk memiliki harga rendah, lebih banyak konsumen dapat menggunakannya, sementara harga tinggi menarik pelanggan eksklusif.
3. Tempat (Place)
 

Tempat dimana konsumen dapat menemukan, mengakses, menggunakan atau membeli produk yang ditawarkan. Selain berwujud lokasi fisik seperti toko, kantor, pabrik atau gudang, elemen tempat saat ini juga dapat berwujud digital, seperti mediasosial, pameran, website dan lain-lain. Dalam memilih lokasi, pelaku usaha perlu memikirkan dimana pelanggan usaha tersebut berada.
4. Promosi (Promotion)
 

Promosi adalah cara untuk mempromosikan produk Anda untuk mencapai target pasar dan meningkatkan penjualan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan lingkungan sekitar tempat bekerja, metode pekerjaan yang baik berdasarkan pengaturan lingkungan yang baik serta keseluruhan alat perkas yang dihadapi. Pernyataan ini seiringan dengan Menurut (Wursanto, 2009), lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja fisik yang menyangkut fisik dan dapat dirasakan langsung. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis yang tidak dapat dirasakan secara langsung dengan panca indra namun memiliki hasil yang dapat dirasakan.

## METODE PENELITIAN



Metode penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dimana atas hasil penelitian primer menghasilkan data sample yang kemudian di analisis dan dideskripsikan. Populasi sample ini ialah studi kasus pada dua usaha sewa tenda yang berada di kelurahan Indra Kasih kota Medan, variable pembasan akan menentukan tentang bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia, pemasaran dan Lingkungan kerja yang termanajemen. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan metode analisis data dengan mendeskripsikan kedua hasil penelitian pada kedua objek usaha.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Penelitian

Hasil penelitian Manajemen SDM, Pemasaran dan Lingkungan kerja, menghasilkan beberapa karakteristik yang menjadi topik pembahasan. Karakteristik tersebut diantaranya : Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Pemasaran, dan Manajemen Lingkungan Kerja

### Manajemen Sumber Daya Manusia

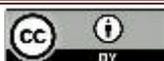
Penerapan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh usaha Rira Pesta dilakukan dengan melakukan lokalisasi karyawan pada bidang terkhusus berdasarkan kualitas dari bakat karyawan itu sendiri. Rira Pesta melakukan rekrutmen dengan tanpa adanya seleksi pekerjaan namun usaha tersebut melatih para karyawannya dari awal hingga paham akan pekerjaan yang mereka lakukan. Kegiatan ini termasuk kedalam staffing di dalam unsur manajemen. Sementara pada usaha Beauty Pesta kegiatan manajemen sumber daya manusianya dilakukan dengan cara melakukan lokalisasi karyawan berdasarkan nilai rekrutmen pekerja setelah seleksi, bedanya dengan usaha Rira Pesta, usaha ini melakukan lokalisasi karyawan berdasarkan sudut pandang mereka terhadap nilai kualitas calon karyawan yang telah melakukan seleksi.

Sementara, usaha Rira Pesta melakukan lokalisasi karyawan berdasarkan bidang yang telah dipilih oleh calon karyawan tersebut dan melatih karyawan tersebut hingga performanya meningkat pada kegiatan itu. Staffing yang dilakukan usaha Beauty pesta dilakukan dalam bentuk laporan evaluasi, dimana manajer sumber daya manusia usaha tersebut melakukan pengawasan dan merangkai pengawasan tersebut ke dalam sebuah laporan yang berisi statistika kuantitatif nilai kualitas pekerja beserta dengan deskripsinya. Demikian halnya dengan usaha Rira Pesta, namun usaha Rira Pesta tidak melakukan laporan evaluasi dalam melakukan kegiatan staffing, melainkan pemilik usaha tersebut sendiri, yang juga sebagai manajernya, melakukan pengawasan dan arahan langsung pada jam kerja.

Kedua usaha tersebut memiliki struktur kategori pekerjaan yang hampir sama. Terdapat tim penjahitan dan melipat kain, tim kurir, dan tim pemasangan tenda. Pada usaha Rira Pesta, tim penjahitan dan melipat kain dilakukan oleh dua orang dimana masing masing memiliki pekerjaan dalam melipat dan yang satunya lagi menjahit kain. Kegiatan tersebut tergolong dalam kegiatan kelompok tim, dimana terdapat kooperasi antar anggota tim dalam menyelesaikan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan atau hasil yang sama. Sedangkan pada usaha Beauty pesta tim penjahitan dan melipat kain dilakukan oleh satu individu saja, dimana dua pekerjaan sekaligus dilakukan oleh satu orang, dengan bantuan teknologi.

Pada tim kurir, usaha Rira Pesta membuat dua bagian tim kurir dimana kedua tim tersebut telah disediakan mobil untuk masing masing tim melakukan pengantaran barang, dalam hal ini masing-masing terdirikan sekitar 8-10 orang, hasil evaluasi kegiatan ini merupakan prioritas tujuan yang diterapkan oleh usaha Rira Pesta, yaitu mengutamakan stabilisasi alur kegiatan agar tetap berjalan lancar, dimana usaha Rira Pesta mengedepankan urutan pemesanan agar tidak terjadi kerusakan jadwal kegiatan. Lain halnya dengan usaha Beauty pesta, yang menyediakan banyak mobil untuk melakukan kegiatan pengantaran barang dimana usaha ini menyediakan banyak mobil untuk melakukan kegiatan pengantaran, namun dalam satu tim hanya memiliki 6-8 anggota saja, hasil evaluasi kegiatan usaha ini merupakan pengutamaan keefektifan kerja sebagai tujuan utamanya, dimana usaha berusaha untuk mempersempit pemesanan yang tertunda tanpa melihat aspek waktu.

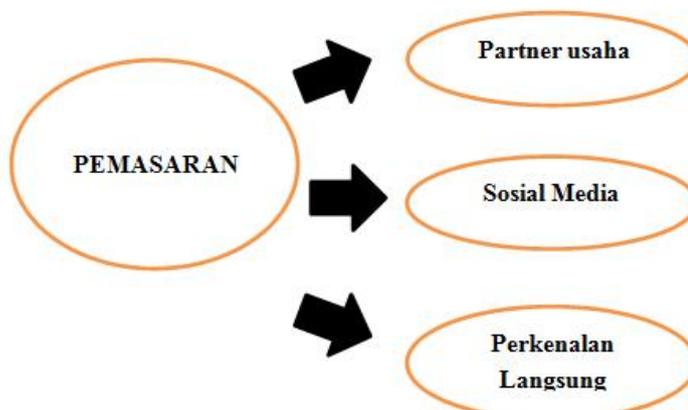
Pada tim pemasangan tenda, usaha Rira Pesta melakukan evaluasi terlebih dahulu terhadap lokasi yang akan dijadikan tempat pemasangan tenda dengan customer, untuk mencapai kesepakatan



bersama yang memperhatikan aspek kenyamanan warga yang lain juga. Sementara pada usaha Beauty pesta, kegiatan pemasangan tenda dilakukan sesuai dengan tempat pemesanan yang customer mau, dimana mereka mengusahakan untuk melakukan penyesuaian pemasangan tenda tanpa harus memindahkan lokasi pemasangan dengan memperhatikan aspek kenyamanan warga sekitar.

**Manajemen Pemasaran**

Target manajemen pemasaran pada kedua usaha memiliki kesamaan yang sama yaitu :



**Gambar 1 Target Manajemen Pemasaran**

Sumber: Hasil data yang diperoleh pada Usaha Rira Pesta dan Beauty Pesta

Dalam manajemen pemasaran perusahaan rira pesta dan beauty pesta memiliki kesamaan. Kedua usaha memasarkan produk usaha dengan memanfaatkan partner kerja. Partner kerja yang dimaksud dikatakan adalah bidang pengantin. Pada usaha Rira pesta bidang pengantin adalah usaha lain yang memberikan pekerjaan tambahan sewa yang ketika bidang pengantin berperan sebagai penghias maka usaha Rira Pesta Berperan sebagai penyedia panggung dan tenda alat pesta. Beauty pesta memiliki manajemen yang sama, dimana dengan kerja sama partner dan menerima tugas sewa maka beauty terlebih dahulu akan memasarkan produk mereka kepada media partner.

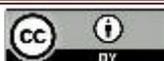
Pada pemanfaatan teknologi informasi Rira pesta memanfaatkan teknologi informasi berbasis sosial media dengan mempromosikan produk melalui media sosial yang dapat dilihat oleh banyak orang, media sosial yang digunakan ialah Instagram, Tiktok, Facebook. Pada Beauty pesta memanfaatkan promosi dengan teknologi informasi yang sama dengan Rira Pesta hanya saja kemampuan dan keahlian tiap usaha dalam memanfaatkan teknologi informasi berbeda, Rira pesta jauh lebih banyak menerima penjualan dengan partner dan media offline

Pada media offline merupakan perkenalan produk secara langsung terhadap konsumen, pemasaran ini dilaksanakan dengan perkenalan antara partner dengan konsumen langsung tanpa perantara. Dari kedua usaha menghasilkan ketiga pemasaran berjalan dengan baik dan ketiganya mampu menambah penjualan jasa yang dibuat. Dari keseluruhan pemasaran tertinggi diperoleh dari pemasaran melalui partner karena pemasaran tersebut bersifat kerjasama dengan pembagian hasil yang pasti.

**Lingkungan Kerja**

Analisis lingkungan kerja terdiri atas sarana fisik yaitu:

KETERANGAN	RIRA PESTA	BEAUTY PESTA
Mobil	2	2
Sepeda Motor Usaha	3	3



Tempat Istirahat pekerja	4	3
Tempat Inap pekerja	2	3
Lemari Kain	30	28
Lemari Besi	18	20

Sumber: Penelitian usaha Rira Pesta dan Beauty Pesta

Secara sarana fisik kedua usaha Rira Pesta dan Beauty Pesta memiliki kelebihan dan kekurangan masing masing. Pada usaha Rira pesta memiliki tempat istirahat pekerja dimana tempat tersebut merupakan sepaket meja dengan kursi tempat pekerja beristirahat dan berdiskusi. Pada usaha beauty pesta memiliki tempat usaha dengan bentuk yang sama dengan jumlah yang lebih banyak disbanding Rira pesta. Lemari penyimpanan yang menyusun dan memudahkan anggota dalam menyusun persediaan barang jasa juga memiliki kelengkapan dan kecukupan yang memadai sehingga lingkungan kerja fisik menciptakan rasa nyaman terhadap kinerja anggota yang lebih optimal dan maksimal.

Pada lingkungan kerja non fisik dari hasil wawancara menghasilkan pada rira pesta lingkungan kerja dijaga dengan tetap mengawasi pekerjaan anggota secara langsung dilapangan dan pada saat di lokasi usaha. Pengawasan ini dilakukan untuk mencegah terjadinya kesalah pahaman antar anggota dan tindakan berlebihan anggota yang menyebabkan lingkungan kerja kondusif terganggu. Apabila terjadi lingkungan kerja kondusif yang terganggu langkah yang dilakukan oleh Rira pesta dengan melaksanakan mediasi pertemuan antara kedua anggota yang memiliki permasalahan, tujuannya agar permasalahan diharapkan dapat selesai dengan baik agar tidak mempengaruhi kinerja karyawan yang optimal.

Pada Beauty Pesta lingkungan kerja dijaga dengan melakukan arahan dan pengawasan yang sama, namun di lapangan Beauty Pesta hanya beberapa kali saja memastikan pekerjaan, selebihnya beauty pesta akan bertanya mengenai hasil pekerja kepada konsumen langsung, dan bertanya kepada karyawan ketika pekerjaan telah selesai dilaksanakan. Atas hal ini kedua usaha mengarah psotif terhadap menjaga lingkungan kerja, hal ini dikarenakan kedua usaha mampu mengambil langkah sigap dan evaluasi cepat apabila terjadi permasalahan yang menyebabkan terganggunya kinerja pekerjaan. Lingkungan kerja Rira Pesta dan Beauty pesta dalam kategori terjaga baik kondusif meskipun permasalahan internal akan selalu ada, namun kedua usaha dengan cukup sigap menjaga kestabilan lingkungan kerja tersebut.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan deskripsi pembahasan penelitian maka dihasilkan:

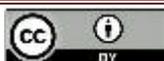
1. Usaha Rira Pesta dan Beauty Pesta memiliki Manajemen Sumber daya Manusia yang baik. Dengan mampu mengelola sumber daya manusia sebagai anggota yang bekerja optimal.
2. Usaha Rira Pesta dan Beauty Pesta memiliki manajemen pemasaran yang sama dengan pendapatan pemasaran tertinggi berada dengan media partner.
3. Usaha Rira pesta dan Beauty Pesta memilik lingkungan kerja yang kondusif dan mampu menjaga kestabilan lingkungan kerja tersebut

## SARAN

Dari hasil penelitian keseluruhan dan pembanding antara manfaat Manajemen SDM, Pemasaran, dan lingkungan kerja. Maka diharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk lebih memperbanyak studi kasus dan memperluas bagaimana pola penerapan manajemen pada usaha jasa khususnya usaha jasa sewa tenda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, N. V., Fajrillah, & Ginting, R. S. I. (2022). Analisis Motivasi, Konflik Peran, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe GO POGO Medan. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 54 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.355>
- Hery. (2019). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta, Indonesia: PT Grasindo, Anggota IKAPI.



- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di MTS AL - HIDAYAH Laras. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.349>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen*, 183.
- Priangani, A. (2013). Memperkuat manajemen pemasaran dalam konteks persaingan global. *Jurnal kebangsaan*, 2(4), 1-9.
- Ritonga, M. (2018). FAKTOR Manajemen biaya dan manajemen pemasaran terhadap pendapatan melalui intensitas produksi pada ukm industri rumahan di Kota Binjai. *Jumant*, 8(2), 68-78.
- Sakban, S., Nural, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93-104
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124
- Sawitri, P. (2011). Interaksi Budaya Organisasi Dengan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Unit Bisnis Industri Manufaktur dan Jasa. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(2), 151-161.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., ... & Salmia, S. (2022). Manajemen sumber daya manusia
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371

