



Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keberlanjutan Bisnis Dalam Novel *Sepatu Terakhir* Karya Toni Tegar Sahidi

Diyah Ayu Febri Winarni

Universitas Teknologi Yogyakarta

Korespondensi penulis: diyah5210111080@student.uty.ac.id

Lailatul Muniroh

Universitas Teknologi Yogyakarta

Eva Dwi Kurniawan

Universitas Teknologi Yogyakarta

Abstract. *The novel The Last Shoe tells the story of the life of a father named Pak Marwan. The character Pak Marwan in the novel The Last Shoe is the main character of the story. Mr. Marwan is a shoe craftsman whose name is known as the “father of shoes”. Pak Marwan opened a shoe business and made the name of his village known to many people. This type of research is qualitative research which aims to understand social phenomena, including the phenomenon being studied. The descriptive method of analysis is to describe the facts followed by content analysis. The data in this research is in the form of discourse related to the object of research is the novel The Last Shoe by Toni Tegar Sahidi. The primary data source in this research is the next of the novel The Last Shoe. Data collection techniques use heuristic and hermeneutic reading methods. The results of this research are to find out the characterizations contained in the novel The Last Shoes by Toni Tegar Sahidi, namely responsible, hardworking, business style, and teaching employees to be independent.*

Keywords: *Human Resource Management; Business Sustainability; Shoes Business.*

Abstrak. Novel *Sepatu Terakhir* menceritakan tentang hidup seorang Ayah yang bernama Pak Marwan. Tokoh Pak Marwan dalam novel *Sepatu Terakhir* merupakan tokoh utama cerita. Pak Marwan adalah seorang pengrajin sepatu yang namanya dikenal sebagai “bapak sepatu”. Pak Marwan membuka bisnis sepatu dan membuat nama desanya menjadi dikenal banyak orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial termasuk fenomena yang diteliti. Metode deskriptif analisis adalah mendeskripsikan fakta-fakta kemudian disusun dengan konten analisis. Data dalam penelitian ini berupa wacana yang berkaitan dengan objek penelitian dalam novel *Sepatu Terakhir* karya Toni Tegar Sahidi. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah teks novel *Sepatu Terakhir*. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik pustaka, simak, dan catat. Teknik analisis data menggunakan metode pembacaan heuristik dan hermeneutik. Hasil dari penelitian ini adalah mengetahui penokohan yang terdapat dalam novel *Sepatu Terakhir* karya Toni Tegar Sahidi yaitu bertanggung jawab, pekerja keras, gaya bebisnis, dan mengajari karyawannya untuk mandiri.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia; Keberlanjutan Bisnis; Usaha Sepatu

Received Desember 8 2023; Revised Desember 11, 2023; Accepted Desember 30, 2023

* Diyah Ayu Febri Winarni, diyah5210111080@student.uty.ac.id

LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian yang sangat penting dalam mengelola sebuah usaha. Hal tersebut karena di dalam usaha, sumber daya manusia sebagai salah satu pelaku dalam sebuah keberhasilan untuk mencapai tujuan. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka usaha tidak akan berjalan dengan baik dan pencapaian usaha sulit untuk didapatkan.

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai “input” untuk di ubah menjadi “output” berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting (Priyono, 2007:25).

Kewirausahaan (*entrepreneurship*) merupakan proses penciptaan sesuatu yang berbeda nilainya dengan menggunakan usaha dan waktu yang diperlukan, memikul risiko finansial, psikologi, menerima balas jasa moneter dan kepuasan pribadi. Wirausahawan adalah orang-orang yang memiliki kemampuan melihat dan menilai kesempatan-kesempatan bisnis, mengumpulkan SDM yang dibutuhkan untuk mengambil tindakan yang tepat, mengambil keuntungan serta memiliki sifat, watak dan kemauan untuk mewujudkan gagasan inovatif ke dalam dunia nyata secara kreatif dalam rangka meraih kesuksesan atau meningkatkan pendapatan.

Secara historis kata bisnis berasal dari Bahasa Inggris *business*, atau dari kata dasar *busy* yang berarti “sibuk” dalam konteks individu, komunitas, ataupun masyarakat. Sibuk diartikan dengan sibuk mengerjakan aktivitas dan pekerjaan yang mendatangkan keuntungan. Bisnis dibentuk untuk mendapatkan keuntungan dan meningkatkan kemakmuran para pemiliknya. Organisasi bisnis adalah organisasi yang mencoba mendapatkan keuntungan dengan menyediakan barang atau produk dan memberikan jasa atau layanan yang memenuhi kebutuhan pelanggan. Sehingga bisnis dapat menghasilkan dan menawarkan produk atau jasa yang dibutuhkan dan diinginkan pelanggan.

Bisnis keberlanjutan adalah bisnis konsep untuk memenuhi aktivitas bisnisnya tidak boleh mengganggu kemampuan untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan masa depan pada aspek *Prophet, People, Planet, Profit dan Phenotechnology*, (Sukaharsono & Andayani 2021:44). *Business Sustainability* atau keberlanjutan bisnis adalah bisnis yang bisa tetap eksis dari waktu ke waktu, mampu mempertahankan nilai-nilai organisasi atau memiliki budaya organisasi yang kuat, juga meraih keuntungan atau *profitabilitas* perusahaan yang stabil, bahkan terus bisa meningkat (Agustina 2022:7).

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa keberlanjutan bisnis adalah konsep yang penting dalam dunia bisnis. Hal ini mencakup berbagai aspek, termasuk upaya untuk menjaga bisnis agar dapat berkelanjutan dalam jangka panjang, baik dari segi ekonomi, lingkungan, sosial dan finansial. Bisnis yang berkelanjutan berusaha untuk memastikan bahwa mereka dapat bertahan dalam jangka panjang dengan memperhatikan dampak mereka terhadap lingkungan, masyarakat, dan ekonomi.

Dalam novel *Sepatu Terakhir* menceritakan Pak Marwan pensiun dalam membuat sepatu. Untuk itu bisnisnya dilanjutkan oleh anak dan karyawannya. Pak Marwan ingin memastikan bisnisnya tetap berlanjut dan berkembang di bawah kepemimpinan anak dan karyawannya. Ini dapat mencerminkan prinsip keberlanjutan bisnis dengan melintaskan transisi kepemimpinan yang mulus. Sumber daya manusia yang dipekerjakan Pak Marwan di pabrik sepatu miliknya adalah warga dari desanya sendiri dan ia mengajari bagaimana cara membuat sepatu dengan tekun dan ulet. Berkat pekerjaan yang diberikan tersebut para pekerja yang berasal dari desanya kini tidak pengangguran lagi dan memperbaiki kualitas hidup dan kinerjanya dengan baik. Alhasil Pak Marwan berhasil melanjutkan keahliannya sebagai pembuat sepatu di desa dengan bantuan karyawannya. Tidak berhenti di situ saja, bantuan modal yang diberikan Pak Marwan untuk karyawannya juga dilakukan dengan tujuan agar karyawan yang telah mahir diperintahkan untuk membuka usaha sendiri. Kini di desa Pak Marwan tinggal terbentuk paguyuban dimana di dalamnya terdapat warga-warga sekitar yang mempunyai profesi yang sama yaitu sebagai pembuat sepatu. Hal ini yang tak kalah menarik adalah 3 karyawan Pak Marwan yang setia menemaninya dan rela tanpa di gaji. Hingga waktu berlalu, tibalah Pak Marwan ingin pensiun sebagai pembuat sepatu dan akan membuat sepatu terakhirnya sebagai akhir. Akan tetapi bisnis yang dijalankan pun

tidak berhenti begitu saja, ia meminta anak serta kerabatnya untuk melanjutkan bisnisnya yang telah ia bangun.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan bisnis, dimana sumber daya manusia sebagai elemen penting dalam melanjutkan bisnis tersebut dan juga hal-hal apa saja yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia.

KAJIAN TEORITIS

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Schuler, Dowling, Smart dan Huber dalam Arifin & Haryanto (2021:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang berkontribusi pada tujuan organisasi, dan pemanfaatan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa mereka digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan masyarakat, individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut De Geus dalam Karisoh; Pio; Asaloei (2017:4), Keberlanjutan Perusahaan adalah berkesinambungan unit kegiatan bisnis yang mengelola sumber-sumber ekonomi guna menyediakan barang atau jasa bagi masyarakat untuk meraih keuntungan dan memuaskan kebutuhan masyarakat. Indikator-indikator keberlanjutan perusahaan yaitu (1) Sensivitas terhadap lingkungan; (2) Nama besar perusahaan; (3) Toleransi; (4) Sikap Konservatif.

2. Keberlanjutan Bisnis

Menurut Dyllick dan Hockerts dalam Fitriaty (2023:101), Keberlanjutan bisnis adalah gambaran proses bisnis yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan stakeholder seperti pemegang saham, karyawan, klien, dll. Tetapi pada saat yang sama, perusahaan harus melestarikan sumber daya perusahaan untuk melayani pemangku kepentingan masa depan dengan cara yang sama.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dan metode hermeneutik. Dalam metode penelitian kualitatif menggunakan data deskriptif berupa

bahasa tertulis atau lisan dari orang dan pelaku yang dapat di amati dalam novel *Sepatu Terakhir* karya Toni Tegar Sahidi. Pendekatan kualitatif ini digunakan untuk menjelaskan dan menganalisis fenomena individu atau kelompok baik yang berkaitan dengan sikap ataupun perbuatan yang dilakukan dan berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam keberlanjutan bisnis.

Sedangkan metode hermeneutik yaitu metode yang berkaitan dengan tafsir atau interpretasi teks yang memungkinkan dalam novel *Sepatu Terakhir* karya Toni Tegar Sahidi, dimana dalam novel tersebut akan membahas tentang manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan bisnis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam membangun sebuah usaha dibutuhkan sumber daya manusia untuk membantu dalam keberhasilan bisnis. Seperti halnya terdapat dalam novel *Sepatu Terakhir* karya Toni Tegar Sahidi yang mempekerjakan karyawan untuk ikut serta dalam mengelola bisnis yang dimilikinya yaitu pabrik sepatu. Profesionalitsnya dalam membuat sepatu di manfaatkan olehnya untuk membangun sebuah usaha kecil dan melibatkan pemuda kampung sekitar sebagai pekerja hingga nama desanya dijuluki sebagai desa penghasil sepatu.

Menurut Priyono (2007:27–28), terdapat beberapa macam fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Di antaranya yaitu (1) *Staffing* (Kepegawaian) sesuai dengan Kebutuhan Organisasi; (2) Penilaian Kinerja; (3) Perbaikan Kualitas Pekerja dan Lingkungan Kerja; (4) Pencapaian Efektivitas Hubungan Kerja. Dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tersebut akan dibahas dalam Sub bab berikut:

1. *Staffing* (Kepegawaian) sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

Dalam fungsi manajemen *staffing* sangat penting karena sebagai bagian utama dalam bisnis untuk menuju keberhasilan. Menurut Firmansyah dan Mahardika dalam Sabtaji dan Azizah (2022:99) menyatakan *staffing* adalah suatu proses yang berhubungan dengan proses rekrutmen, seleksi, dan orientasi atau sosialisasi serta penempatan karyawan untuk mengisi sumber daya manusia yang handal, maka

organisasi perlu melakukan perekrutan calon karyawan. Dengan adanya proses *staffing*, maka tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan memaksimalkan kinerja karyawan dalam melakukan aktivitas produksi. Dalam novel *Sepatu Terakhir* terjadi perekrutan pemuda-pemuda kampung yang menganggur untuk membantu bisnisnya, dimana terdapat dalam kutipan dibawah ini.

Direkrutnya beberapa pemuda kampung yang menganggur untuk membantu usahanya (Sahidi, 2012:27).

Dari kutipan di atas dapat di hubungkan dengan Fungsi manajemen *staffing* memegang peranan krusial dalam kesuksesan sebuah bisnis. Tujuan utamanya adalah mengisi sumber daya manusia yang handal untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks ini, proses *staffing* juga berperan dalam memaksimalkan kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Sebagai implementasi dari konsep *staffing*, perekrutan pemuda-pemuda dari kampung yang menganggur untuk membantu usaha menjadi tindakan yang relevan. Dengan merekrut individu yang mungkin memiliki potensi dan semangat kerja tinggi, pemilik bisnis dapat memperluas sumber daya manusia yang handal. Langkah ini juga memberikan kesempatan bagi mereka yang menganggur untuk mengembangkan keterampilan mereka dan turut berkontribusi dalam aktivitas produksi.

Dengan melakukan perekrutan dan pemanfaatan potensi dari individu-individu yang menganggur, pemilik bisnis tidak hanya mengisi kebutuhan sumber daya manusia, tetapi juga memberikan dampak positif dalam mengurangi pengangguran di lingkungan sekitarnya. Hal ini merupakan contoh konkrit dari bagaimana proses *staffing* tidak hanya mendukung kesuksesan perusahaan, tetapi juga berdampak positif pada masyarakat lokal melalui penciptaan peluang kerja dan pemanfaatan potensi sumber daya manusia yang ada. Didikan yang baik dan penempatan posisi dengan tepat membuat keberlanjutan bisnis juga dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja berfungsi untuk menilai sumber daya manusia selama masa kerja. Tujuan penilaian kinerja yaitu sebagai acuan untuk melihat seberapa besar pengaruhnya terhadap keberhasilan bisnis dan melihat kemampuan sumber daya manusia agar apa yang mereka lakukan tidak berdampak buruk untuk kedepannya.

Menurut Rani, Mayasari (2015:166) Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Setiap pegawai ayah bertanggung jawab membuat sepatu, mulai awal hingga akhir. Mulai bagian sol, memotong bahan, menjahit dan mengelem. Dengan cara ini ayah mendidik mereka untuk bertanggung jawab penuh atas kualitas sepatu buatannya (Sahidi, 2012:31).

Dalam kutipan diatas dapat dijelaskan bahwa Penilaian kinerja merupakan suatu proses penting dalam mengukur kontribusi sumber daya manusia selama masa kerja. Tujuannya tidak hanya terbatas pada mengevaluasi sejauh mana karyawan memengaruhi kesuksesan bisnis, tetapi juga untuk menilai kemampuan individu tersebut dalam menjaga kualitas serta dampaknya terhadap masa depan perusahaan.

Dalam konteks ini, pendekatan yang diambil dalam mengajarkan tanggung jawab kepada pegawai, terutama dalam pembuatan sepatu, merupakan cara yang kuat untuk mengukur dan meningkatkan kinerja. Memiliki tanggung jawab penuh dari awal hingga akhir proses pembuatan sepatu membuat setiap pegawai bertanggung jawab atas kualitas hasil akhir. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat keterampilan mereka dalam menghasilkan produk berkualitas, tetapi juga mengajarkan pentingnya tanggung jawab dan dampak dari setiap tindakan yang mereka lakukan.

Dengan demikian, pendekatan yang dilakukan tidak hanya pembelajaran terhadap tanggung jawab individual, tetapi juga suatu bentuk penilaian kinerja yang efektif di dalam pekerjaan. Adanya penilaian kinerja terhadap karyawan akan menumbuhkan semangat para pekerjanya menjadi karyawan yang semakin baik dari sebelumnya.

3. Perbaikan Kualitas Pekerja dan Lingkungan Kerja

Dalam bisnis, perbaikan kualitas kerja merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif dan berkelanjutan. Upaya untuk memperbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja dapat membantu meningkatkan produktivitas kepuasan karyawan, dan citra perusahaan, serta berkontribusi pada pemeliharaan lingkungan yang lebih baik lagi dalam upaya keberlanjutan bisnis.

Dan keesokan harinya, Pak Kus pun bekerja sebagai pegawai Ayah. Ia memang bukan orang yang cerdas, tapi ia pekerja keras. Di awal-awal, ia sering dimarahi pegawai lainnya karena kecerobohannya, tapi lambat laun berkat ketekunannya ia menjadi pembuat sepatu yang handal (Sahidi, 2012:44—45).

Dari kutipan diatas dalam disimpulkan bahwa Perbaikan kualitass pekerja dan lingkungan kerja adalah fondasi penting untuk menciptakan suatu lapisan yang mendukung dalam dunia bisnis. Dalam *Sepatu Terakhir* karya Toni Tegar Sahidi, kisah Pak Kus menjadi bukti bagaimana lingkungan kerja yang memungkinkan untuk belajar dari kesalahan dan tumbuh dari pengalaman dapat memberikan dorongan bagi individu untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Meskipun awalnya dihadapkan pada kesalahan dan teguran, kegigihan serta semangat belajar Pak Kus membuktikan bahwa dedikasi dapat mengubahnya menjadi seorang pembuat sepatu yang terampil.

Dalam konteks ini, peran lingkungan kerja yang memberikan kesempatan bagi individu untuk berkembang menjadi faktor utama dalam perbaikan kualitas kerja karyawan. Pengalaman Pak Kus menegaskan bahwa kesabaran, bimbingan, dan lingkungan yang mendukung pembelajaran dari kesalahan adalah kunci untuk membentuk individu menjadi profesional yang handal. Kesuksesan Pak Kus juga mencerminkan bagaimana perbaikan kualitas kerja tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga memerlukan dukungan lingkungan yang memungkinkan pertumbuhan pribadi dan profesionalitsnya sebagai pengrajin sepatu.

Dalam hal ini, cerita Pak Kus memberikan inspirasi tentang pentingnya lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Perbaikan kualitas pekerja tidak hanya mempengaruhi produktivitas dan kinerja perusahaan, tetapi juga memainkan peran penting dalam memberikan kesempatan bagi individu untuk berkembang dan mencapai potensi terbaik mereka dalam dunia kerja.

4. Pencapaian Efektivitas Hubungan Kerja

Pencapaian efektivitas hubungan kerja mengacu pada pencapaian tingkat hubungan kerja yang optimal dan sehat antara berbagai pihak dalam suatu organisasi, termasuk karyawan, manajemen, dan pihak lain yang terlibat. Ini mencakup kualitas interaksi, komunikasi, kerja sama, dan dinamika antara individu-individu di lingkungan kerja.

Menurut Nelson & Tonks (2007) dalam Tarigan, dkk (2020:36)), Komunikasi yang dibangun oleh setiap individu lambat laun akan membentuk suatu group kerja yang memiliki kesamaan pada organisasi perusahaan. Kumpulan dua atau lebih individu yang saling berinteraksi tanpa adanya keharusan memiliki keahlian (*skills*) atau tanpa adanya

komitmen antara anggota kelompok namun memiliki kesamaan tujuan disebut dengan *group*.

Tiga orang di antara mereka yang sudah lama ikut bekerja dengan ayah, mereka tak ubahnya seperti keluarga kami, ilmu yang mereka dapatkan sebenarnya sudah cukup dan jauh diatas rata-rata dibandingkan perajin sepatu lain di desa kami (Sahidi, 2012:37).

Bangunan itu mau saya kasihkan untuk kalian. Kalian nggak perlu mengembalikannya, yang penting kalian bisa mandiri (Sahidi, 2012:37)

Pencapaian efektif dalam hubungan kerja yang optimal dan sehat memainkan peran utama dalam dinamika sebuah organisasi. Dalam konteks ini, kisah dalam *Sepatu Terakhir* karya Toni Tegar Sahidi menggambarkan bagaimana hubungan kerja yang solid dalam jangka panjang dan bisa menyerupai ikatan keluarga. Tiga orang yang telah lama bekerja dengan Pak Marwan menjadi seperti keluarga, menunjukkan bahwa kualitas interaksi di tempat kerja tidak hanya membangun hubungan profesional, tetapi juga hubungan pribadi yang erat. Hal ini tercermin dari kesediaan Pak Marwan untuk memberikan bangunan kepada mereka. Bukan sebagai utang, tetapi sebagai bentuk kepercayaan dan dorongan untuk mandiri.

Pemberian tersebut tidak hanya menunjukkan hubungan yang kuat antara Pak Marwan dan para pekerja, tetapi juga memperlihatkan bagaimana pembangunan keretampilan dan kepercayaan diri merupakan faktor paling penting dalam membentuk hubungan kerja yang efektif. Kesediaan Pak Marwan memberikan mereka alat untuk mandiri adalah bukti pentingnya kerja sama, percaya, dan dorongan dalam menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan membangun.

Pencapaian efektivitas hubungan kerja merupakan dampak dari adanya sumber daya manusia yang baik. Hubungan yang dijalankan oleh mereka menunjukkan adanya keberlanjutan bisnis dimana Pak Marwan menginginkan bangunan tersebut sebagai bentuk kemandirian mereka dalam menjalankan usahanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari data diatas dapat di simpulkan bahwa dalam novel *Sepatu Terakhir* karya Toni Tegar Sahidi terdapat Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan keberlanjutan bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi; *staffing* (kepegawaian) sesuai dengan kebutuhan organisasi, penilaian kinerja, perbaikan kualitas

pekerja dan lingkungan kerja, dan pencapaian efektivitas hubungan kerja. Dalam novel tersebut terdapat tokoh utama yaitu Pak Marwan sekaligus ia juga sebagai pemilik bisnis sepatu yang terkenal di desanya. Bermula saat Pak Marwan keluar dari pabrik tempatnya bekerja karena pabriknya bangkrut, akhirnya mendirikan usaha sendiri yaitu bisnis sepatu. Karyawan yang di pekerjakan di tempatnya hanya 10 orang yang dulunya seorang preman yang nakal. Hasil didikan Pak Marwan yang baik, para pekerja pun melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Adanya kejadian yang dilakukan oleh pekerja seperti kecerobohan tidak membuat pekerja yang dilakukan menurun, akan tetapi menjadi pendorong untuk menjadi lebih baik lagi.

Komunikasi yang baik antar pekerja juga mempengaruhi adanya hubungan timbal balik antara pemilik dan juga karyawan. Pak Marwan menganggap tiga orang di antara 10 pekerja sebagai keluarganya sendiri dan juga memberika gedung karena telah yakin atas pekerjaan mereka. Tiga karyawan tersebut dan anaknya dipercaya untuk membuat sepatu. Untuk keberlanjutan bisnisnya Pak Marwan menyerahkan semua proses produksi sepatu kepada karyawan dan anaknya.

DAFTAR REFERENSI

- Agustina, dkk. *Business Sustainability*, Bandung: CV. Media Sains Indonesia. (2022), pp 1-20.
- Arifin Siti Rahmawati dan Haryanto Rudy dalam Schuler, Dowling, Smart dan Huber (2021:425—430) Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Melalui Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Penguatan Ekonomi *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. DOI: <https://doi.org/10.30872/jkin.v18i3.10070>
- Fitriaty dalam Dyllick, T., & Hockerts, K. (2023:99—109) Pengaruh Model Inovasi Bisnis Terhadap Keberlanjutan Bisnis pada UMKM di Kawasan Pariwisata Kota Jambi *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 12 No 2*. DOI : <https://doi.org/10.19184/bisma.v17i2.41128>
- Kariso, Pio, Asaloei dalam De Geus. A. 2005 (2017:4). Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keberlanjutan Perusahaan PT. Manado Sejati Perkasa *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. DOI : <https://doi.org/10.35797/jab.v5.i002.%25p>
- Priyono, *Pengantar Manajemen*, Sidoarjo : Zifatama Publisher,2007,pp 23-33

Rani, Mayasari (2015 : 164—170). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi & Manajemen Bisnis*. DOI: <https://doi.org/10.30871/jaemb.v3i2.172>

Sabtaji Hanivan, Azizah Siti dalam Firmansyah, M. A., dan B.W. Mahardika (2022) Pengaruh *Staffing* Sebagai Salah Satu Fungsi Manajemen di Mitra Jaya Company Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Manajemen (NAMEN) Vol 1 No 1*. DOI: <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.39>

Sukoharsono Eko Ganis & Andayani Wuryan, *Akuntansi Keberlanjutan*. Universitas Brawijaya Press, 2021, pp 44-46

Tarigan, dkk dalam Nelson & Tonks. (2012) Pengetahuan Individu dan Pengembangan Kerja Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja Perusahaan di Kawasan Industri MM2100 Cikarang, Bekasi *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14 (1). DOI : <https://doi.org/10.9744/jmk.14.1.23-43>

Toni Tegar Sahidi. (2012). Sepatu Terakhir. Republika