



Langkah Bersama Intelektua

Jurnal Inovasi dan Pengabdian Masyarakat (JIPM)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jipm>

ISSN: 3123 - 3058 (Media Online)

Volume 2, No 4 Juni 2026 (Halaman 536-542)

STRATEGI AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN MARTABAK KERUPUK KOTA SERANG

Asti Rahayu¹, Nabila Jestipani², Renaldi Syahbana³, Siti Nur Oktaviyani⁴, Siti Nurhasanah⁵,
Mardiana⁶

Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang^{1,2,3,4,5,6}
Kota Serang, Indonesia

Email : astirahayu467@gmail.com¹, nabilajestipanii@gmail.com²,
rinaldysyahbana@gmail.com³, oktavynii@gmail.com⁴, sitinrshnh203@gmail.com⁵

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan perekonomian lokal, khususnya di industri makanan ringan tradisional. Salah satu UMKM yang berkembang di Kota Serang adalah UMKM Kerupuk Martabak, yang memproduksi makanan khas dengan cita rasa unik dan diminati oleh berbagai kalangan konsumen. Namun, dalam pengelolaannya, UMKM ini masih menghadapi beberapa kendala, seperti manajemen sumber daya manusia yang suboptimal, lingkungan kerja yang tidak terorganisir, dan pemanfaatan strategi pemasaran modern yang terbatas. Studi ini bertujuan untuk menganalisis strategi audit sumber daya manusia dan lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas UMKM Kerupuk Martabak. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan audit sumber daya manusia dapat membantu meningkatkan disiplin kerja, alokasi tugas, dan kualitas layanan produksi. Lebih lanjut, lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman juga berpengaruh positif terhadap moral karyawan dan efektivitas proses produksi. Dengan strategi audit yang tepat, UMKM Kerupuk Martabak dapat meningkatkan produktivitas bisnis, kualitas produk, dan daya saing di pasar lokal. Oleh karena itu, pengembangan manajemen bisnis dan inovasi berkelanjutan sangat diperlukan untuk memastikan pertumbuhan yang optimal dan berkelanjutan bagi UMKM.

Kata Kunci: UMKM, Kerupuk Martabak, Audit Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Produktivitas

ABSTRACT

This community service activity play a crucial role in improving the local economy, particularly in the traditional snack food industry. One thriving MSME in Serang City is the Martabak

Article History

Received: 18 Juni 2026

Reviewed: 27 Juni 2026

Published: 29 Juni 2026

Copyright : Author

Publish by : JIPM



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Crackers MSME, which produces specialty foods with unique flavors and is sought after by a wide range of consumers. However, in its management, this MSME still faces several obstacles, such as suboptimal human resource management, an unorganized work environment, and limited utilization of modern marketing strategies. This study aims to analyze human resource and work environment audit strategies to improve the productivity of the Martabak Crackers MSME. The method used is descriptive qualitative through observation, interviews, and documentation. The results indicate that implementing a human resource audit can help improve work discipline, task allocation, and the quality of production services. Furthermore, a clean, safe, and comfortable work environment also positively influences employee morale and the effectiveness of the production process. With the right audit strategy, the Martabak Crackers MSME can improve business productivity, product quality, and competitiveness in the local market. Therefore, business management development and continuous innovation are necessary to ensure optimal and sustainable growth for MSMEs. Keywords: MSMEs, Martabak Crackers, Human Resource Audit, Work Environment, Productivity.

Keywords: *MSME, Martabak Crackers, Human Resource Audit, Work Environment, Productivity*

PENDAHULUAN

UMKM memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja. Salah satu sektor yang terus berkembang adalah usaha pengolahan makanan, termasuk UMKM Kerupuk Martabak di Kota Serang. Namun, dalam menjalankan operasionalnya, pelaku UMKM sering menghadapi berbagai kendala yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas usaha.

Berdasarkan hasil pengamatan, terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan lingkungan kerja. Dari aspek SDM, masih ditemukan pembagian tugas yang belum terstruktur, keterbatasan pelatihan kerja, kurangnya evaluasi kinerja, serta rendahnya penerapan standar operasional kerja. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan proses produksi menjadi kurang efektif dan efisien.

Selain itu, dari aspek lingkungan kerja, ditemukan kondisi ruang produksi yang masih perlu ditingkatkan, seperti pengaturan tata letak peralatan, kenyamanan area kerja yang kurang mendukung dapat memengaruhi kenyamanan pekerja sehingga berdampak pada penurunan produktivitas.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan strategi audit sumber daya manusia dan lingkungan kerja sebagai Langkah evaluasi yang sistematis untuk mengidentifikasi kelemahan serta peluang perbaikan dalam pengelolaan usaha. Melalui audit. tersebut, diharapkan UMKM Kerupuk Martabak di Kota Serang dapat meningkatkan efektivitas kerja, kualitas produksi, serta produktivitas usaha secara berkelanjutan.

METODE KEGIATAN

Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan observasi, wawancara, dokumentasi, dan pendampingan langsung kepada pelaku UMKM.

TEMPAT DAN WAKTU

Pelaksanaan kegiatan adalah sebagai berikut:

Tempat : Kerupuk Martabak Kota Serang

Waktu Pelaksanaan : Sabtu, 16 Mei 2026

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan oleh mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang PSDKU Serang dengan sasaran pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Kerupuk Martabak di wilayah Serang. Kegiatan ini dirancang sebagai bentuk implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi, khusus nya dalam aspek pengabdian kepada masyarakat, dengan focus pada peningkatan kemampuan pelaku UMKM dalam melakukan perencanaan SDM guna mendukung keberlanjutan usaha.

Pelaksanaan kegiatan PKM ini dilakukan secara sistematis, terstruktur, dan berkesinambungan melalui beberapa tahapan yang saling berkaitan yaitu, tahap persiapan, tahap pelaksanaan, tahap pendampingan, tahap evaluasi, dan tahap pelaporan.

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan merupakan Langkah awal yang dilakukan untuk memastikan kegiatan PKM dapat berjalan dengan optimal sesuai dengan tujuan yang telah diteapkan. Pada tahap ini, tim pelaksanaan melakukan berbagai kegiatan pendukung, antara lain:

- a. Penyusunan proposal kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) sesuai dengan pedoman yang berlaku.
- b. Pengajuan surat permohonan pelaksanaan kegiatan kepada pihak Universitas Pamulang PSDKU Serang.
- c. Koordinasi internal tim pelaksanaan terkait pembagian tugas, tanggung jawab, serta strategi pelaksanaan kegiatan.
- d. Pengajuan izin dan koordinasi dengan pemilik usaha mitra, khususnya terkait permasalahan perencanaan usaha.
- e. Identifikasi awal terhadap kondisi usaha mitra, khususnya terkait perencanaan usaha.
- f. Pengumpulan data awal melalui observasi dan wawancara sederhana untuk mengetahui kondisi pengelolaan UMKM.

Tahap ini sangat penting karena menjadi dasar dalam penyusunan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mitra, sehingga kegiatan yang dilaksanakan dapat tepat sasaran dan memberikan manfaat yang maksimal.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan merupakan inti dari kegiatan PKM, yaitu proses implementasi program kepada mitra secara langsung. Kegiatan ini dilaksanakan pada hari Sabtu, 16 Mei 2026, secara luring (tatap muka) dengan metode sosialisasi, pelatihan, dan diskusi interaktif.

Adapun kegiatan yang dilakukan pada tahap ini meliputi:

- a. Penerapan Audit Sumber Daya Manusia (SDM) Secara Sederhana dan Berkelanjutan
Solusi yang ditawarkan untuk mengatasi permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM kerupuk marabak di Kota Serang adalah dengan menerapkan strategi audit SDM yang sederhana, praktis, dan mudah dipahami oleh pelaku usaha. Audit ini dilakukan dengan cara mengidentifikasi pembagian tugas kerja, tingkat keterampilan tenaga kerja, kedisiplinan, serta pola komunikasi antar pekerja dalam proses produksi. Melalui kegiatan pendampingan, pelaku UMKM akan diberikan pemahaman mengenai pentingnya pembagian kerja yang jelas agar tidak terjadi tumpang tindih tugas yang dapat menurunkan efisiensi kerja. Selain itu, akan diberikan arahan mengenai pentingnya pelatihan dasar bagi tenaga kerja, meskipun dalam skala kecil, guna meningkatkan keterampilan dan kualitas hasil produksi. Audit SDM ini juga mencakup evaluasi terhadap motivasi kerja karyawan, termasuk pemberian penghargaan sederhana atau insentif sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja

yang baik. Dengan adanya audit SDM yang dilakukan secara berkala, pelaku usaha dapat mengetahui kekurangan dalam pengelolaan tenaga kerja serta dapat segera melakukan perbaikan. Strategi ini diharapkan mampu menciptakan sistem kerja yang lebih terorganisir, meningkatkan produktivitas tenaga kerja, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih profesional dalam lingkungan UMKM.

b. Penempatan SDM pada UMKM Kerupuk Martabak

Menurut Hasibuan, penempatan karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian (*the right man in the right place*). Dalam UMKM kerupuk martabak, penerapan konsep ini sangat penting karena jumlah tenaga kerja terbatas dan setiap karyawan memiliki peran krusial. Contoh penerapan di lapangan bagian produksi ditempati oleh karyawan yang memiliki keterampilan dan mengolah adonan dan proses penggorengan, pada bagian pengemasan ditempati oleh karyawan yang rapih dan teliti terakhir bagian pemasaran harus di tempati oleh karyawan yang komunikatif dan ramah upaya memberikan pelayanan yang baik untuk menarik pelanggan. Maka dari itu solusinya adalah melakukan identifikasi kemampuan kepada setiap karyawan maka setelah itu lakukan pembagian tugas sesuai dengan kemampuan setiap karyawan harus mengurangi pekerjaan rangkap guna untuk mempertahankan fokus karyawan dan melakukan evaluasi dan rotasi kerja jika diperlukan

c. Perbaikan dan Penataan Lingkungan Kerja yang Kondusif dan Higienis

Solusi kedua yang ditawarkan adalah melakukan perbaikan dan penataan lingkungan kerja agar menjadi lebih kondusif, aman, dan higienis, khususnya pada area produksi kerupuk marabak. Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan dan semangat kerja karyawan, sehingga secara tidak langsung berdampak pada peningkatan produktivitas. Dalam kegiatan pengabdian ini, pelaku UMKM akan diberikan pendampingan terkait penataan ruang produksi yang lebih efisien, seperti pengaturan alur kerja yang sistematis, pemisahan area bahan baku dan produk jadi, serta penyediaan fasilitas kebersihan yang memadai. Selain itu, akan diberikan edukasi mengenai pentingnya menjaga kebersihan lingkungan produksi, terutama karena produk yang dihasilkan merupakan makanan yang dikonsumsi oleh masyarakat. Penataan lingkungan kerja juga mencakup aspek keselamatan kerja, seperti memastikan peralatan yang digunakan aman dan tidak membahayakan pekerja. Dengan lingkungan kerja yang lebih tertata dan bersih, diharapkan kualitas produk yang dihasilkan akan meningkat serta kepercayaan konsumen terhadap produk UMKM juga semakin tinggi. Perbaikan lingkungan kerja ini tidak memerlukan biaya besar, namun membutuhkan kesadaran dan komitmen dari pelaku usaha untuk menerapkannya secara konsisten.

3. Tahap Pendampingan

Setelah kegiatan pelatihan dilaksanakan, tahap selanjutnya adalah pendampingan kepada pelaku UMKM. Tahap ini bertujuan untuk memastikan bahwa materi yang telah diberikan dapat diterapkan secara konsisten dalam kegiatan usaha sehari-hari.

Kegiatan pendamping meliputi:

1. Sosialisasi Hasil Audit

Sosialisasi hasil audit dilakukan untuk menyampaikan temuan dan hasil evaluasi mengenai kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) serta lingkungan kerja pada UMKM kepada pemilik usaha dan tenaga kerja. Tahap ini bertujuan agar seluruh pihak memahami kondisi aktual usaha, mengetahui permasalahan yang ditemukan, serta memahami Langkah perbaikan yang akan dilakukan.

2. Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pelaksanaan pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu Langkah strategis dalam upaya meningkatkan produktivitas UMKM di Kota Serang. Pelatihan ini dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan kerja, serta sikap tenaga kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan

usaha.

Dalam konteks strategi audit SDM dan lingkungan kerja, pelatihan menjadi tindak lanjut dari hasil evaluasi yang menunjukkan adanya kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga kerja. Melalui pelatihan, pelaku UMKM dan tenaga kerja diharapkan mampu memperbaiki kualitas kerja, meningkatkan hasil produksi, serta memperkuat daya saing usaha

3. Penataan Ulang Lingkungan Kerja

Penataan ulang lingkungan kerja merupakan salah satu langkah strategis dalam menjalankan produktivitas UMKM melalui penciptaan kondisi kerja yang lebih nyaman, aman, sehat, dan efisien. Lingkungan kerja yang tertata dengan baik dapat membantu memperlancar proses operasional, mengurangi hambatan kerja, meningkatkan konsentrasi tenaga kerja, serta mendukung peningkatan kualitas dan kuantitas hasil produksi.

Penataan lingkungan kerja dilakukan sebagai bentuk perbaikan terhadap kondisi usaha yang sebelumnya kurang mendukung aktivitas operasional. Fokus kegiatan tidak hanya pada perbaikan fisik ruang kerja, tetapi juga mencakup pengaturan alur kerja agar proses produksi menjadi lebih efektif.

4. Tahap Evaluasi

Tahap evaluasi dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan kegiatan PKM yang telah dilaksanakan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peningkatan pemahaman dan kemampuan pelaku UMKM setelah mengikuti kegiatan.

Evaluasi dilakukan melalui beberapa cara, antara lain:

- a. Mengetahui tingkat keberhasilan program yang telah dilaksanakan
- b. Mengukur perubahan kondisi pengelolaan SDM dan lingkungan kerja.
- c. Menilai peningkatan produktivitas UMKM setelah implementasi program.
- d. Mengidentifikasi kendala selama pelaksanaan kegiatan.
- e. Menyusun rekomendasi perbaikan dan berkelanjutan program.

Hasil evaluasi ini digunakan sebagai bahan analisis untuk melihat efektivitas program serta menjadi dasar perbaikan kegiatan pengabdian selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan pada UMKM Kerupuk Marabak di Kota Serang memberikan hasil yang cukup signifikan terhadap peningkatan pemahaman pelaku usaha mengenai pentingnya audit sumber daya manusia dan lingkungan kerja dalam menunjang produktivitas usaha. Sebelum kegiatan dilaksanakan, sebagian besar pelaku UMKM masih menjalankan usaha secara tradisional tanpa adanya sistem pengelolaan tenaga kerja yang terstruktur. Pembagian tugas antarpekerja dilakukan secara sederhana berdasarkan kebiasaan sehari-hari tanpa adanya standar kerja yang jelas. Selain itu, lingkungan kerja yang digunakan dalam proses produksi masih belum tertata secara optimal, seperti penempatan alat produksi yang kurang efisien, ventilasi udara yang terbatas, serta kurangnya perhatian terhadap kebersihan area kerja.

Kondisi tersebut secara langsung memengaruhi efektivitas kerja karyawan dan kualitas hasil produksi kerupuk marabak yang dihasilkan. Oleh karena itu, melalui kegiatan pengabdian ini dilakukan identifikasi serta audit sederhana terhadap kondisi sumber daya manusia dan lingkungan kerja guna mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat produktivitas UMKM.

Hasil audit sumber daya manusia menunjukkan bahwa pelaku UMKM memiliki semangat kerja yang tinggi, namun masih minim dalam penerapan manajemen kerja yang efektif. Sebagian pekerja belum memahami pentingnya disiplin waktu, pembagian pekerjaan sesuai kemampuan, serta pentingnya komunikasi kerja dalam proses produksi. Tim pengabdian kemudian memberikan pendampingan berupa edukasi mengenai strategi pengelolaan SDM yang meliputi pembagian jobdesk, pentingnya evaluasi kerja, serta cara meningkatkan motivasi kerja karyawan. Setelah

dan saling berkoordinasi dalam proses produksi. Perubahan tersebut terlihat dari meningkatnya ketepatan waktu produksi, berkurangnya kesalahan dalam pengemasan, serta meningkatnya kerja sama antarpegawai dalam menyelesaikan target produksi harian.



Gambar 1. Foto Kegiatan PKM

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pelaksanaan dan kajian mengenai strategi audit sumber daya manusia dan lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas UMKM Kerupuk Martabak di Kota Serang, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas usaha. Audit sumber daya manusia membantu mengidentifikasi kesesuaian pembagian tugas, kedisiplinan kerja, kompetensi tenaga kerja, serta efektivitas proses operasional yang berjalan di UMKM.

Selain itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan tertata dapat mendukung peningkatan semangat kerja, mengurangi hambatan produksi, serta meningkatkan kualitas hasil produksi. Melalui penerapan strategi audit secara berkala, UMKM Kerupuk Martabak dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dimiliki sehingga mampu melakukan perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, produktivitas usaha dapat meningkat yang ditandai dengan proses kerja yang lebih efektif, hasil produksi yang lebih optimal, serta meningkatnya daya saing UMKM di Kota Serang.

Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang telah dilaksanakan, disarankan agar pelaku UMKM Kerupuk Martabak di Kota Serang menerapkan audit sumber daya manusia dan evaluasi lingkungan kerja secara berkala guna memastikan efektivitas pengelolaan usaha tetap terjaga. Selain itu, pemilik usaha perlu terus meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan sederhana terkait keterampilan produksi, pelayanan, dan pemasaran agar produktivitas usaha semakin meningkat. Penataan lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman juga perlu dipertahankan secara konsisten untuk mendukung kelancaran proses produksi serta menjaga kualitas produk. Ke depan, kegiatan pendampingan dari perguruan tinggi maupun instansi terkait diharapkan dapat dilakukan secara berkelanjutan sehingga UMKM mampu mengembangkan sistem manajemen yang lebih profesional, meningkatkan daya saing usaha, serta memperluas peluang pasar secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, M. B., & Bayangkara, I. B. K. (2023). Penerapan audit sumber daya manusia dalam menilai kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 2(1).
- Andriani, R., & Setiawan, D. (2021). Strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 45-56.
- Arifin, Z. (2020). Audit sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan efektivitas kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 211-220.
- Dewi, N. K., & Rahmawati, S. (2022). Peran audit SDM dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja

- Firmansyah, A. (2021). Pengaruh kebersihan lingkungan kerja terhadap produktivitas usaha makanan ringan. *Jurnal Manajemen Usaha*, 9(1), 72- 81.
- Gunawan, R., & Lestari, P. (2020). Penataan lingkungan kerja dalam meningkatkan efektivitas produksi UMKM. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(3), 144-153.
- Handayani, T., & Saputra, Y. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan UMKM. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 101-110.
- Hasanah, U. (2020). Strategi peningkatan kualitas lingkungan kerja pada industri rumahan. *Jurnal Ekonomi Kreatif*, 3(1), 56-65.
- Khoiriyah, M., & Oktari, V. (2020). Dampak sumber daya manusia terhadap penggunaan informasi akuntansi pada UMKM. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 11(1).
- Lestari, M., & Hidayat, A. (2022). Hubungan lingkungan kerja dengan kenyamanan kerja karyawan UMKM. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 77-86.
- M. A. (2025). Pengaruh audit sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan (Studi kasus pada UMKM). *Jurnal Triwikrama: Ilmu Sosial*, 11(7), 271-280.
- Mediana, A. M., & Hwihanus. (2024). Audit manajemen sumber daya manusia untuk menilai efektivitas dan efisiensi SDM. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(2), 193-212.
- Nazhirah, A. R., et al. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan UMKM. *WANARGI: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(2).
- Nugroho, A., & Prasetyo, B. (2021). Pengaruh lingkungan kerja higienis terhadap kualitas produk makanan UMKM. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri*, 8(2), 63-72.
- Nurlinda, M., & Riyadi, S. (2025). Audit manajemen sumber daya manusia sebagai sarana dalam menentukan efektivitas kinerja karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3).
- Pendidikan kewarganegaraan: Buku Pegangan Mahasiswa Paradigma Baru. Yogyakarta: UNY Press. Damri Manado. Sari, I. K., Luayyi, S., & Niam,
- Pratiwi, S. (2020). Produktivitas kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya pada UMKM. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 90-99.
- Qoyum, M., Rahmani, N. A. B., & Syahriza, R. (2023). Audit manajemen sumber daya manusia untuk menilai efektivitas kinerja karyawan. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 2(3), 119-129.
- Ramadhan, I. (2021). Evaluasi sistem kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas usaha kecil. *Jurnal Administrasi Perkantoran*, 9(2), 140- 149.
- Sonali, P., Sibarani, R., Nadda, L., & Hannan, S. (2024). Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 4(1), 54-62.
- Suardita, M. A. A. P. (2025). Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan: Studi literatur. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 6(1).
- Utomo, B. P. M. (2022). Menilik kinerja karyawan melalui audit manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 4(2).
- Wibowo, A. (2022). Audit manajemen sumber daya manusia pada usaha mikro kecil menengah. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 16(1), 34-43.
- Yuliana, R., & Hakim, L. (2021). Strategi pengembangan lingkungan kerja untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. *Jurnal Humaniora dan Bisnis*, 10(2), 118-127.