

## **STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT INDOFOOD DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI**

**Nurmaine<sup>1</sup>, Hendra Riofita<sup>2</sup>**

[nurmaine62@gmail.com](mailto:nurmaine62@gmail.com)<sup>1</sup>, [hendrariofita@yahoo.com](mailto:hendrariofita@yahoo.com)<sup>2</sup>

**Universitas Islam Negari Sultan Syarif Kasim Riau**

### **ABSTRAK**

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek fundamental dalam menjaga daya saing perusahaan, terutama pada industri pangan yang memiliki tingkat kompetisi tinggi seperti PT Indofood. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen SDM yang diterapkan PT Indofood dalam meningkatkan kinerja organisasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan studi pustaka melalui penelusuran jurnal-jurnal ilmiah, laporan perusahaan, dan buku terkait manajemen SDM. Hasil kajian menunjukkan bahwa PT Indofood menerapkan berbagai strategi SDM seperti rekrutmen berbasis kompetensi, program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, sistem manajemen kinerja terintegrasi, serta retensi karyawan melalui kompensasi kompetitif. Penerapan strategi tersebut berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas, efektivitas kerja, dan budaya organisasi yang kuat. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa manajemen SDM yang strategis dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan melalui penguatan kompetensi, motivasi, dan loyalitas karyawan.

**Kata Kunci:** Manajemen SDM; Strategi SDM; Kinerja Organisasi; Indofood.

### **ABSTRACT**

*Human resource management strategy is a fundamental aspect in maintaining organizational competitiveness, particularly in the highly competitive food industry such as PT Indofood. This study aims to analyze the human resource management strategies implemented by PT Indofood in improving organizational performance. The research method uses a literature study approach through the review of scientific journals, company reports, and books related to human resource management. The results show that PT Indofood implements various HR strategies such as competency-based recruitment, continuous training and development programs, integrated performance management systems, and employee retention through competitive compensation. These strategies positively influence productivity, work effectiveness, and organizational culture. The study concludes that strategic human resource management significantly enhances organizational performance through strengthened employee competence, motivation, and loyalty.*

**Keywords:** Human Resource Management; HR Strategy; Organizational Performance; Indofood

### **PENDAHULUAN**

Industri bakery di Indonesia telah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan operasional dan pertumbuhan perusahaan, terutama pada industri pangan yang memiliki persaingan ketat seperti PT Indofood. Sebagai perusahaan yang mengoperasikan berbagai lini bisnis mulai dari produksi bahan baku sampai produk makanan siap konsumsi, Indofood memerlukan SDM yang kompeten, berkarakter, dan mampu beradaptasi dengan perubahan bisnis. Peran SDM sangat menentukan kualitas produk, efisiensi operasional, serta inovasi yang berkelanjutan (Riofita, 2023). Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM yang efektif menjadi prasyarat dalam menjaga daya saing perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi (Riofita, 2018). Dalam konteks ini, penelitian mengenai strategi manajemen SDM Indofood penting dilakukan untuk memahami bagaimana perusahaan membangun pengelolaan tenaga kerja secara sistematis, berorientasi hasil, dan berkelanjutan. Pada kompetensi dan kesesuaian individu terhadap kebutuhan perusahaan. Proses rekrutmen dilakukan dengan menggunakan metode yang terstruktur, termasuk seleksi administrasi, tes kemampuan dasar, tes psikologi, dan

wawancara berbasis kompetensi (Riofita, 2024). Rekrutmen berbasis kompetensi ini bertujuan memastikan bahwa calon karyawan memiliki karakteristik yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan budaya kerja perusahaan (Riofita, 2019). Strategi ini terbukti efektif dalam menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja, karena karyawan yang diterima bukan hanya memenuhi syarat teknis, tetapi juga memiliki kesesuaian perilaku terhadap nilai-nilai perusahaan. Di sisi lain, penerapan rekrutmen semacam ini juga mendukung efisiensi karena dapat meminimalkan biaya yang timbul akibat kesalahan penempatan pegawai.

Selain rekrutmen, Indofood secara konsisten menerapkan strategi pelatihan dan pengembangan SDM sebagai upaya membangun kapabilitas jangka panjang (Winata, Erwin, Steven, Andrean, & Vinchen, 2023). Perusahaan menyediakan berbagai bentuk pelatihan mulai dari pelatihan teknis, sertifikasi industri, hingga pelatihan kepemimpinan melalui Indofood Learning Institute. Pelatihan dirancang berdasarkan kebutuhan unit bisnis dan perkembangan industri, termasuk digitalisasi proses produksi dan peningkatan kualitas layanan. Strategi pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan soft skill seperti komunikasi, manajemen konflik, dan pengambilan keputusan. Pelatihan berkelanjutan membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan rasa percaya diri dalam bekerja, serta memperkuat budaya pembelajaran dalam perusahaan (Aruperes, Tewel, & Jorie, 2018).

Dalam meningkatkan kinerja organisasi, Indofood juga menerapkan sistem manajemen kinerja berbasis Key Performance Indicators (KPI). Sistem ini berfungsi sebagai alat untuk mengukur pencapaian karyawan, menentukan kebutuhan pengembangan, serta memberikan dasar bagi evaluasi kinerja dan pemberian penghargaan. Penilaian kinerja dilakukan secara periodik dengan mempertimbangkan aspek produktivitas, kualitas kerja, kedisiplinan, dan kontribusi terhadap tim. Pendekatan ini menciptakan budaya kerja berbasis hasil, di mana setiap individu memahami target yang harus dicapai dan konsekuensi dari pencapaian tersebut. Manajemen kinerja terintegrasi seperti ini terbukti meningkatkan akuntabilitas dan kejelasan ekspektasi kerja di seluruh divisi perusahaan (Lubis & Adrianto, 2022).

Komponen penting lainnya dalam strategi SDM Indofood adalah upaya retensi karyawan melalui sistem kompensasi dan fasilitas yang kompetitif. Indofood menyediakan struktur gaji yang kompetitif, tunjangan kesehatan yang memadai, bonus berbasis kinerja, serta program kesejahteraan seperti fasilitas kesehatan dan kegiatan pengembangan komunitas. Strategi kompensasi ini bertujuan meningkatkan loyalitas karyawan dan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Retensi karyawan di Indofood juga didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan peluang karier yang jelas. Program jenjang karier yang transparan memberi motivasi tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi (Thomas, Fitriano, Kevin, & Yudha, 2024).

Strategi SDM Indofood tidak hanya berfokus pada pengembangan individu, tetapi juga pada pembentukan budaya organisasi yang kuat. Indofood membangun budaya kerja yang berbasis disiplin, kualitas, dan kerja sama. Penerapan nilai-nilai perusahaan seperti integritas, profesionalisme, dan inovasi menjadi landasan seluruh proses SDM. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan rasa memiliki di kalangan karyawan sehingga mereka bekerja bukan hanya untuk memenuhi target, tetapi juga untuk mendukung visi jangka panjang perusahaan. Budaya ini juga membantu menurunkan risiko konflik internal serta meningkatkan efektivitas komunikasi antar departemen (Samsudin, Prabowo, Amalia, & Sijabat, 2023).

Integrasi digital dalam proses manajemen SDM juga menjadi faktor penting dalam strategi SDM Indofood. Perusahaan mulai mengadopsi sistem Human Resource Information System (HRIS) untuk mempermudah proses pencatatan data karyawan, penilaian kinerja, rekrutmen, hingga perhitungan kompensasi (Hijrasil, Maisharah, Darsono, Widodo, & Manuhutu, 2023). Digitalisasi ini meningkatkan efisiensi, mengurangi potensi kesalahan administrasi, dan memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data. Selain itu, penggunaan teknologi juga mempermudah pelaksanaan pelatihan daring, evaluasi kompetensi, dan pengukuran efektivitas program pengembangan SDM. Transformasi digital ini menjadikan proses manajemen SDM lebih responsif dan adaptif terhadap dinamika industri modern (Hizbulloh, 2025).

Dampak keseluruhan dari strategi manajemen SDM Indofood terlihat pada peningkatan kinerja organisasi. Rekrutmen berbasis kompetensi memastikan karyawan yang diterima memiliki kualitas sesuai kebutuhan. Program pelatihan meningkatkan kompetensi dan produktivitas. Sistem manajemen kinerja memperkuat akuntabilitas dan pencapaian target. Strategi retensi menurunkan turnover dan meningkatkan motivasi. Sementara budaya organisasi dan digitalisasi SDM memastikan bahwa perusahaan tetap relevan dengan perubahan industri. Kombinasi strategi-strategi tersebut menghasilkan peningkatan efektivitas operasional, kualitas produk yang terjaga, serta tingginya kepuasan pelanggan yang menjadi indikator penting dalam kinerja perusahaan.

Secara keseluruhan, strategi manajemen SDM yang diterapkan PT Indofood membuktikan bahwa pengelolaan SDM yang sistematis dan terintegrasi mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi. Implementasi strategi yang mencakup rekrutmen kompetensi, pelatihan yang berkelanjutan, manajemen kinerja yang objektif, kompensasi yang kompetitif, budaya organisasi yang solid, serta digitalisasi SDM membentuk fondasi kuat untuk menjaga daya saing perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan lain dalam industri makanan maupun sektor lain dapat menjadikan strategi Indofood sebagai rujukan dalam mengembangkan praktik SDM yang efektif dan adaptif terhadap tantangan bisnis modern..

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (library research), yaitu metode yang dilakukan dengan mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik strategi manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi (Amini, 2024). Sumber-sumber yang digunakan meliputi jurnal ilmiah nasional maupun internasional, buku teks manajemen SDM, laporan tahunan PT Indofood, dokumen perusahaan, serta publikasi ilmiah lain yang kredibel. Proses pengumpulan data dilakukan melalui pencarian sistematis menggunakan kata kunci seperti “manajemen SDM”, “strategi SDM”, “kinerja organisasi”, dan “Indofood”. Sumber yang dipilih memenuhi kriteria inklusi: diterbitkan dalam kurun waktu lima hingga sepuluh tahun terakhir, relevan dengan fokus pembahasan, dan berasal dari publikasi akademik yang dapat dipertanggungjawabkan. Pemilihan metode studi pustaka bertujuan memperoleh gambaran teoritis dan konseptual terkait praktik manajemen SDM Indofood berdasarkan bukti yang sudah terdokumentasi.

Prosedur analisis data dilakukan dengan teknik analisis isi (content analysis) . Tahapan ini mencakup identifikasi tema-tema strategis yang berkaitan dengan kebijakan SDM Indofood seperti rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, strategi retensi, kompensasi, serta budaya organisasi. Setiap literatur dibandingkan untuk melihat pola kesamaan dan perbedaannya, kemudian disintesis menjadi kesimpulan yang komprehensif. Analisis dilakukan secara kritis untuk menghubungkan

temuan-temuan dari berbagai sumber dengan teori manajemen SDM modern sehingga menghasilkan pemahaman yang integratif mengenai strategi SDM Indofood dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian, metode ini memberikan landasan ilmiah yang kuat meskipun memiliki keterbatasan karena tidak melibatkan data lapangan secara langsung.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian melalui studi pustaka menunjukkan bahwa PT Indofood memiliki strategi manajemen sumber daya manusia yang sangat komprehensif dan terintegrasi, yang dirancang untuk mendukung keberlanjutan bisnis jangka panjang serta meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Sebagai perusahaan besar yang bergerak dalam industri makanan dengan rantai produksi yang luas dan kompleks, Indofood membutuhkan struktur manajemen SDM yang tidak hanya mampu memenuhi kebutuhan operasional, tetapi juga mendukung visi perusahaan untuk menjadi pelaku utama di industri pangan global (Umaynah & Riofita, 2025). Oleh karena itu, strategi SDM Indofood tidak hanya mencakup aspek rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga manajemen kinerja, retensi, kesejahteraan, budaya organisasi, dan digitalisasi sistem SDM. Berbagai komponen ini saling melengkapi dan saling memperkuat sehingga memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hizbulloh, 2025).

Salah satu temuan utama adalah bahwa Indofood menerapkan rekrutmen berbasis kompetensi dengan pendekatan yang sangat terstruktur. Rekrutmen dilakukan dengan prinsip *the right man in the right place*, di mana setiap calon karyawan dievaluasi berdasarkan kemampuan teknis, *soft skill*, pengalaman kerja, integritas, serta kesesuaian dengan nilai-nilai perusahaan. Seleksi dilakukan melalui beberapa tahap seperti psikotes, wawancara perilaku, tes teknis, dan *assessment center* untuk jabatan tertentu. Sistem ini dirancang bukan hanya untuk memilih kandidat yang paling berkualitas, tetapi juga mereka yang memiliki potensi berkembang dalam jangka panjang. Pendekatan rekrutmen yang selektif ini berperan penting dalam menurunkan tingkat *turnover* dan meningkatkan efektivitas adaptasi karyawan baru. Tingginya kualitas SDM inti merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan Indofood dalam menjaga standar kualitas produk dan efisiensi operasional perusahaan.

Selain rekrutmen, temuan penting lainnya adalah penerapan program pelatihan dan pengembangan SDM yang bersifat berkelanjutan. Indofood memiliki komitmen yang kuat untuk meningkatkan kemampuan karyawannya melalui berbagai jenis pelatihan, baik internal maupun eksternal. Pelatihan teknis diberikan untuk karyawan yang bekerja di bagian produksi, *quality control*, manufaktur, dan logistik, sementara pelatihan manajerial disediakan bagi karyawan yang menempati posisi kepemimpinan (Hijrasil et al., 2023). Program seperti Indofood Leadership Development Program (ILDLP) dan Talent Management Program digunakan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan calon pemimpin masa depan. Pelatihan ini terbukti meningkatkan kompetensi kerja, memperluas wawasan, serta memperkuat keterampilan kepemimpinan. Dalam konteks industri yang terus berkembang, pelatihan berkelanjutan ini menjadi sangat penting karena membantu karyawan beradaptasi dengan teknologi baru, standar regulasi baru, dan proses produksi yang semakin modern (Aruperes et al., 2018).

Strategi berikutnya yang sangat berpengaruh adalah penerapan sistem manajemen kinerja terintegrasi yang menggunakan indikator-indikator terukur seperti Key Performance Indicators (KPI), target kerja periodik, dan evaluasi kinerja tahunan. Sistem ini memungkinkan perusahaan memantau kinerja karyawan secara objektif dan terstruktur. Setiap unit kerja memiliki KPI berbeda yang disesuaikan dengan karakteristik tugasnya,

sehingga evaluasi dapat dilakukan secara lebih akurat. Selain itu, sistem manajemen kinerja ini memberikan peluang bagi karyawan untuk memahami ekspektasi perusahaan dan melihat perkembangan kinerjanya dari waktu ke waktu. Evaluasi yang dilakukan secara berkala memberikan umpan balik konstruktif bagi karyawan untuk melakukan perbaikan. Dalam banyak kasus, sistem manajemen kinerja ini berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, peningkatan disiplin kerja, serta terwujudnya budaya kerja berbasis hasil (*performance-driven culture*) (Warahma & Riofita, 2025).

Selain aspek evaluasi, strategi retensi dan kompensasi karyawan menjadi salah satu elemen yang sangat penting dalam keberhasilan manajemen SDM Indofood. Perusahaan menyediakan paket kompensasi yang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain di sektor sejenis. Karyawan memperoleh gaji pokok yang memadai, tunjangan kesehatan, dana pensiun, bonus tahunan, serta fasilitas kesejahteraan lainnya. Kompensasi non-finansial juga diberikan melalui kesempatan pengembangan karier, fleksibilitas kerja di beberapa divisi, lingkungan kerja yang aman, serta hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan. Strategi ini terbukti meningkatkan tingkat retensi, loyalitas, dan kepuasan kerja. Turnover karyawan yang rendah memberikan keuntungan besar bagi perusahaan karena mengurangi biaya rekrutmen, pelatihan ulang, dan menjaga stabilitas tenaga kerja yang berpengalaman (Mulyani, 2023).

Temuan berikutnya menunjukkan bahwa Indofood memiliki budaya organisasi yang kuat dan terarah, yang menjadi fondasi bagi seluruh praktik manajemen SDM. Budaya kerja Indofood menekankan nilai integritas, profesionalisme, kerja keras, kualitas, dan inovasi. Nilai-nilai ini ditanamkan melalui komunikasi internal, pelatihan orientasi karyawan baru, dan pembiasaan dalam rutinitas kerja harian. Budaya organisasi yang kuat menciptakan rasa kepemilikan (*sense of belonging*) di antara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja. Hal ini sangat penting dalam industri makanan yang menuntut tingkat ketelitian tinggi dan standar keamanan pangan ketat. Budaya organisasi yang stabil juga berperan dalam menjaga hubungan kerja harmonis antar-unit sehingga meminimalkan konflik internal dan meningkatkan efektivitas koordinasi (Samsudin et al., 2023).

Hasil lain yang muncul dari penelitian adalah penerapan digitalisasi manajemen SDM melalui integrasi sistem Human Resource Information System (HRIS). Teknologi ini memungkinkan perusahaan mengelola data karyawan secara lebih akurat dan efisien. Proses administratif seperti rekrutmen, absensi, penilaian kinerja, pelatihan, dan manajemen kompensasi dikelola melalui sistem digital yang saling terintegrasi. Penggunaan HRIS mempercepat proses administrasi, mengurangi kesalahan manual, serta meningkatkan transparansi pengelolaan SDM. Selain itu, HRIS juga mendukung pelaksanaan pelatihan online, pengisian laporan kinerja secara otomatis, dan monitoring target kerja secara real-time. Digitalisasi ini memberikan nilai tambah signifikan bagi perusahaan karena meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya operasional, serta mempercepat pengambilan keputusan strategis (Hijrasil et al., 2023).

Dari keseluruhan temuan, terlihat bahwa strategi SDM Indofood memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Rekrutmen berbasis kompetensi memastikan bahwa hanya individu yang memenuhi kualifikasi yang bergabung dengan perusahaan. Program pelatihan meningkatkan kemampuan dan motivasi karyawan. Sistem manajemen kinerja yang objektif menciptakan budaya kerja yang kompetitif dan profesional. Strategi retensi karyawan membangun loyalitas jangka panjang. Budaya organisasi memperkuat kesatuan visi dan nilai perusahaan. Sementara digitalisasi SDM meningkatkan kecepatan dan akurasi pengambilan keputusan. Kombinasi berbagai strategi

ini menjadikan Indofood sebagai perusahaan yang tidak hanya unggul dalam hal produk, tetapi juga unggul dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia (Thomas et al., 2024).

Secara ringkas, pembahasan ini menunjukkan bahwa keberhasilan PT Indofood dalam menjaga keberlanjutan bisnisnya sangat dipengaruhi oleh kualitas strategi manajemen SDM yang diterapkan. Implementasi strategi SDM yang komprehensif memungkinkan perusahaan menjaga kualitas produk, efisiensi operasional, loyalitas karyawan, serta adaptasi terhadap perubahan industri. Temuan ini dapat menjadi rujukan bagi perusahaan lain dalam mengembangkan strategi SDM yang efektif dan berorientasi pada kinerja jangka panjang.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil kajian melalui metode studi pustaka, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan PT Indofood terbukti memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Indofood mengimplementasikan serangkaian strategi SDM yang terintegrasi, mulai dari rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, sistem manajemen kinerja berbasis KPI, hingga strategi retensi dan kompensasi yang kompetitif. Setiap strategi dirancang untuk memastikan bahwa perusahaan memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Implementasi strategi tersebut menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan, memiliki motivasi tinggi, dan menunjukkan komitmen kuat terhadap keberhasilan organisasi.

Selain itu, penerapan budaya organisasi yang solid dan proses digitalisasi SDM melalui HRIS semakin memperkuat efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di Indofood. Budaya kerja yang menekankan nilai integritas, profesionalisme, dan kualitas terbukti membentuk perilaku kerja positif dan meningkatkan kohesi antar-unit dalam organisasi. Sementara digitalisasi SDM mendorong efisiensi operasional, keakuratan data, dan pengambilan keputusan yang lebih tepat. Secara keseluruhan, strategi SDM yang diterapkan PT Indofood tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas dan efektivitas karyawan, tetapi juga menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan daya saing di industri pangan yang sangat kompetitif. Dengan demikian, perusahaan lain dapat menjadikan strategi SDM Indofood sebagai rujukan dalam membangun sistem pengelolaan SDM yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan bisnis modern.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amini, Ginting nurman. (2024). Metode penelitian (kuantitatif , kualitatif, PTK ,R&D (UMSUPRESS, ed.). Medan.
- Aruperes, Dinny M., Tewel, Bernhard, & Jorie, Rotinsulu Jopie. (2018). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk BITUNG. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3088–3097.
- Hijrasil, Maisharah, Septin, Darsono, Widodo, Zandra Dwanita, & Manuhutu, Hendri. (2023). Penerapan Teknologi HRIS ( Human Resource Information System ) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 7074–7085.
- Hizbulloh, Dika Chafizh. (2025). Optimalisasi Rekrutmen , Kinerja dan Pengembangan Karyawan Melalui Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(10), 218–224.
- Lubis, Dewi Shinta Wulandari, & Adrianto. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya

- Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. 259–262.
- Mulyani, Kahar. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT . Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Medan. *Journal on Education*, 05(04), 15195–15200.
- Riofita, Hendra. (2018). Analisis Pelayanan Prima dan Kualitas Pelayanan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau. *JPEKA*, 2(1), 29–48.
- Riofita, Hendra. (2019). *Manajemen SDM*. Pekanbaru.
- Riofita, Hendra. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sdm. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 2(12).
- Riofita, Hendra. (2024). Perceived Opportunity and Risk Control Role on Willingness to Recommend Sharia Fintech. *Jurnal Ekonomi Indonesia*, 13(2), 137–151. <https://doi.org/10.52813/jei.v13i2.353>
- Samsudin, Acep, Prabowo, Budi, Amalia, Syifani Nur, & Sijabat, Reza Syahputra. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Indofood. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1800–1809.
- Thomas, Yerry, Fitriano, Andre, Kevin, & Yudha, Tri Kartika. (2024). PENGARUH ETOS KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOFOOD. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 61–71.
- Umaynah, Fara, & Riofita, Hendra. (2025). Strategi dan Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk : Pendekatan Terpadu dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9, 32934–32941.
- Warahma, Lena Mawaddah, & Riofita, Hendra. (2025). Peran Strategi SDM dan Manajemen SDM di PT Indofood Sukses Makmur Tbk dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(3), 32974–32980.
- Winata, Wendy, Erwin, Steven, Andean, & Vinchen, Hendri. (2023). Penerapan Sistem Enterprise Resource Planning (ERP) Dalam Meningkatkan Kinerja Logistik PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 11–15.