

Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja di Toko Mixue (Cabang Cikembar)

*Epul Saepul^{*1}*

¹*Universitas Nusa Putra, epul.saepul_mn20@nusaputra.ac.id*

Abstract: *This study explains the effect of employee training and development programs on increasing work productivity at Mixue Stores. This research will take place at the Mixue Cikembar outlet. The population of this study were all employees at the Mixue Cikembar outlet, totaling 3 outlets. The purpose of this study was to determine the education and training system implemented by Mixue; and to determine the increase in employee performance at Mixue in increasing employee work productivity. Data collection techniques using observation techniques and distributing questionnaire data. Data analysis techniques by processing data in SPSS 25 using instrument tests, namely validity and reliability tests and classic assumption tests, namely normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis tests, partial t tests, arithmetic f tests and the coefficient of determination. The variables in this study are training methods and work productivity.*

Keywords: *Training and Development; Employees; Productivity; Mixue*

Klasifikasi JEL:

* E-mail penulis terkait: epul.saepul_mn20@nusaputra.ac.id
ISSN: xxxx-xxxx (Print); ISSN: 3047-2393 (Online)
<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan beberapa faktor yang mendukung untuk tercapainya kinerja yang baik dan produktivitas yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting, karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, segala aktifitas dalam suatu perusahaan tidak akan dapat terlaksana secara optimal (Tampubolon, 2016:1).

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan awal hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahaan.

Dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia diharapkan karyawan akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi atau perusahaan (Wiliandari, 2014). Disamping itu juga diharapkan pula adanya perbaikan atau pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan dari para pelaku organisasi agar tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu bentuk pembinaan dan pengembangan keterampilan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Mixue cabang Cikembar yaitu melakukan pelatihan nya langsung ke Jakarta ini dilakukan selama satu minggu lamanya kata karyawan yang

melakukan pelatihan ini, penulis waktu itu melakukan riset penelitian ini berhubung pada waktu puasa dan dikembangkan nya lagi di bulan juni penelitiannya. Setelah itu toko Mixue cabang Cikembar setelah itu melakukan pelatihan langsung di tempat toko di cabang-cabang yang ada di Cikembar dan tidak lagi ke luar kota lebih tepatnya di jakarta ini juga melalui sistem pelatihan training yang diterapkan kepada karyawan. Dimana melalui sistem yang harus diterapkan secara bertarap tingkat kemampuan karyawan organik yang dimilikinya akan ter dorong ke posisi yang lebih baik dan memiliki nilai kompetitif dan dapat bersaing pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tentang pelatihan dan pengembangan karyawan di toko Mixue cabang Cikembar. Jadi, Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah proses untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan para karyawan agar mereka bisa bekerja lebih efektif dan profesional.

Sehubungan dengan hal tersebut penulis berniat untuk meneliti serta membahas tentang pelaksanaan pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja Mixue dengan memilih judul *"Studi Kasus Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatkan produktivitas Kerja di Toko Mixue"*.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Ada beberapa rumusan tentang pelatihan menurut Wursanto dalam buku Manajemen Personalia (1998), yaitu:

- 1) Latihan atau training adalah suatu kegiatan atau usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.
- 2) Menurut Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1974, latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang mengutamakan praktik dari pada teori.

Dari rumusan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa latihan adalah suatu proses pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan pengetahuan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai untuk memperbaiki ataupun meningkatkan keterampilan dan kemampuan dari para tenaga kerja sehingga dapat memiliki kemampuan seperti yang diharapkan oleh perusahaan perlu memilirkan langkah-langkah untuk menentukan latihan kerja yang perlu diberikan kepada para karyawannya.

Adapun jenis-jenis pelatihan yang dikemukakan oleh Robert, John dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2002), yaitu:

- 1) Pelatihan Internal

Pelatihan dilokasi kerja (*on the job training*) cenderung dipandang sebagai hal yang sangat aplikatif untuk pekerjaan, menghemat biaya untuk mengirim karyawan dalam pelatihan, dan terkadang dapat terhindar dari biaya untuk pelatihan yang belajar sambil bekerja yang dapat menimbulkan biaya

dalam bentuk kehilangan pelanggan dan rusaknya peralatan, dan mereka bisa menjadi frustrasi bila keadaan tidak kunjung membaik.

- 2) Pelatihan Eksternal

Pelatihan eksternal muncul karena beberapa alasan:

- Pelatihan lebih murah bagi pengusaha untuk menggunakan pelatihan dari luar menyelenggarakan pelatihan di tempat dimana sarana pelatihan internal terbatas.
 - Mungkin waktunya tidak memadai untuk persiapan pengadaan materi pelatihan internal.
- 3) Staf sumber daya manusia mungkin tidak memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk materi dimana pelatihan dibutuhkan.
 - 4) Ada beberapa keuntungan dimana para karyawan berinteraksi dengan para manajer dan rekan-rekan kerja perusahaan lain dalam suatu program pelatihan yang dilaksanakan di luar.

Evaluasi Kinerja

Kinerja identik dengan prestasi kerja yang merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian atau hasil yang dicapai dari pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Berikut ini menurut John Soeprihanto dalam buku Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, (2000) mengemukakan bahwa kinerja berasal dari kata kerja yang dapat diartikan bahwa kegiatan yang dilaksanakan, maka kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Rindyah Hanafi dalam buku Pengantar Manajemen (2002) menyatakan bahwa (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut B. Siswanto Sastrohadiwirya dalam buku Produktivitas Kerja Bagi Eksekutif (2003) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Pada umumnya kerja seseorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan tenaga kerja yang bersangkutan.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 1997 mengartikan bahwa kinerja kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan peraturan pemerintah tersebut adalah merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang tugas yang diberikan kepadanya dapat terus ditingkatkan, maka diperlukan penilaian terhadap kinerjanya. Berhubungan dengan penelitian tersebut, maka menurut Moekijat dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2001) menyatakan bahwa penilaian sebaiknya menciptakan suatu gambaran yang cermat tentang pelaksanaan pekerjaan dari seseorang individu. Untuk mencapai sasaran ini sistem penilaian harus berhubungan dengan jabatan, praktis mempunyai standar dan menggunakan ukuran yang dapat dipercaya.

Evaluasi Kinerja

Untuk dapat mengetahui apakah karyawan telah bekerja sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan sebelumnya serta manfaat yang telah diperoleh dari pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka kiranya perlu diadakan evaluasi kinerja.

Evaluasi kinerja menurut B. Siswanto Sastrodiwiryo dalam buku Produktivitas Kerja Bagi Eksekutif (2003) menyatakan bahwa evaluasi merupakan protes deskripsi perilaku para peserta secara kualitatif dari sisi pandangan pendidikan dan pelatihan, evaluasi dapat diartikan sebagai suatu proses sistematis untuk meningkatkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan program pendidikan dan pelatihan.

Kriteria Pelatihan Kinerja

Penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya dalam instansi tertentu dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan.

Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja. Asumsi-asumsi dalam kehidupan organisasi, sebagai berikut:

- 1) Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat maksimal.

- 2) Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
- 3) Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karir yang dinaikinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- 4) Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian dasar prestasi kerjanya.
- 5) Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- 6) Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi.

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kegiatan mereka. Secara rinci manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain:

- 1) Peningkatan prestasi kerja
Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- 2) Kesempatan kerja yang adil
Dengan adanya penilaian kerja yang akurat menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan untuk menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
- 3) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan
Maka dengan meningkatkan kinerja melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang

tingkat kemampuannya rendah dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

- 4) Penyesuaian kompensasi
Adalah salah satu tujuan utama dalam meningkatkan prestasi kerja, maka penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam mementukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.
- 5) Hasil
Penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat dilakukan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek.
- 6) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
Biasanya pekerjaan yang diberikan tidak diarahkan sebagai hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.
- 7) Penyimpangan-penyimpangan proses rekruitmen dan seleksi
Untuk menilai prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekruitmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekruitmen dan seleksi.

METODE PENELITIAN

Metode Kuantitatif

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan

kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu variabel metode pelatihan dan variabel produktivitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan di toko Mixue (cabang Cikembar).

Populasi Penelitian

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006:34). Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena menggunakan seluruh responden penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 3 gerai yang ada di cabang Cikembar yang semuanya dijadikan subyek atau sampel dalam penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Sistem penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi mencakup beberapa elemen. Elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria tersebut, dan pemberian umpan balik kepada karyawan dan manajer personalia. Meskipun manajer personalia merancang sistem penilaian prestasi kerja, tetapi mereka yang melakukan penilaian prestasi kerja pada umumnya atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

Penilaian yang harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi pekerjaan karyawan yang dinilai. Agar penilaian mencapai tujuan ini maka ada 2 hal yang perlu diperhatikan, yakni:

- 1) Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*). Artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja.
- 2) Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standards*). Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut. Agar penilaian itu efektif, maka standar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerjaan.
- 3) Praktis, sistem penilaian yang praktis, bila mudah dipahami dan dimengerti serta digunakan, baik oleh penilai maupun karyawan yang akan dinilai.
- 4) Metode penilaian, adalah suatu metode untuk memberikan penilaian prestasi kerja pada umumnya dikelompokkan menjadi dua macam, yakni penilaian yang berorientasi waktu yang lalu, dan metode penilaian yang berorientasi pada waktu yang akan datang.

Instansi yang memberikan metode penilaian prestasi pada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, sebagai berikut:

- 1) Metode penilaian prestasi kerja berorientasi waktu lalu
Penilaian prestasi kerja pada umumnya berorientasi pada masa lalu, artinya penilaian prestasi kerja seseorang karyawan yang berdasarkan hasil yang

telah dicapai oleh karyawan selama ini. Pada metode yang berorientasi masa lalu ini mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Namun demikian, metode ini juga mempunyai kelemahan yakni prestasi kerja pada waktu yang lalu tidak dapat diubah. Tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja yang lalu para karyawan untuk memperoleh umpan balik terhadap pekerjaan mereka. Selanjutnya umpan balik tersebut dapat dimanfaatkan untuk perbaikan-perbaikan prestasi mereka.

Teknik-teknik penilaian prestasi kerja mencakup, sebagai berikut:

1) *Rating Scale*

Dalam hal ini penilai prestasi melakukan penilaian subjektif terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai dengan tertinggi. Penilai memberikan tanda pada skala yang sudah ada tersebut dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan tersebut berdasarkan justifikasi penilai yang bersangkutan.

Tabel 1. Tabel Rating Scale

No.	Aspek yang dinilai	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Sedang	Jelek
1	2	3	4	5	6	7
2	Inisiatif					
3	Sikap					
4	Kerja sama					
5	Kerapian kerja					
6	Kejujuran					
	Dst					

2) *Checklist*

Dalam metode *checklist* penilai hanya memilih pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia dapat menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan yang dinilai. Cara ini dapat memberikan gambaran prestasi kerja yang akurat, apabila pernyataan-pernyataan dalam instrumen penilaian itu disusun secara

cermat, dan diuji terlebih dahulu tentang validitas dan reliabilitasnya. Misalnya: 2 karyawan hasil pekerjaannya sama, oleh sebab itu mereka mempunyai nilai yang sama. Pada hal dalam proses penyelesaian pekerjaan tersebut berbeda yang satu mengerjakan dengan kasar (sikap negatif), sedangkan yang satu mengerjakan dengan sikap yang baik.

Tabel 2. Tabel Checklist

No	Kegiatan yang dinilai	Ya	Tidak
1	Karyawan bersedia kerja lembur?		
2	Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur		
3	Karyawan merawat peralatan dengan baik		
4	Tempat kerja karyawan rapi dan bersih		
5	Dan sebagainya		

Objek Penelitian

Kegiatan riset ini dilakukan di salah satu perusahaan Mixue. Perusahaan ini adalah waralaba khususnya dalam penjualan minuman. Pada umumnya sebuah perusahaan tentunya memiliki banyak sumber daya manusia, dalam hal ini pastinya pihak perusahaan perlu menangkap isu-isu penting untuk dilakukan penelitian sebagai upaya dalam menelaah pembuatan rencana dan pengambilan keputusan dalam sumber daya manusianya. Maka kegiatan riset ini dilakukan meliputi menganalisis data dan menginterpretasikan hasil penelitian mengenai sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Ruang lingkup kegiatan riset ini menggunakan karyawan di Mixue dan hanya mengambil beberapa sampel karyawan yang berada di 3 gerai di Cikembar.

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan analisis lingkungan perusahaan terhadap

kinerja karyawan, observasi, survey dan melakukan kuesioner dan menganalisis evaluasi penilaian karyawan untuk dijadikan data dalam penelitian.

Tahapan-tahapan yang akan dilakukan pada kegiatan riset ini yaitu:

- 1) Mengidentifikasi masalah yang terjadi di gerai mixue kan di teliti.
- 2) Menyaring masalah atau membatasi dengan merumuskan masalah yang terjadi di gerai Mixue.
- 3) Mencari sumber referensi terkait masalah yang akan di teliti dengan mengumpulkan dan membaca beberapa jurnal atau buku yang berhubungan dengan penelitian di perusahaan/gerai tersebut.
- 4) Mengumpulkan data atau observasi dengan analisis aktivitas kompetensi kinerja karyawan di beberapa gerai tersebut.

- 5) Merumuskan hipotesis atau pertanyaan penelitian berbentuk kuesioner kepada karyawan di gerai yang untuk di teliti.
- 6) Menentukan desain dan metode penelitian
- 7) Menyusun instrumen dan mengumpulkan data
- 8) Menganalisis data dan menyajikan data
- 9) Menginterpretasikan temuan dari masalah yang ada di gerai/toko Mixue.

Pengumpulan Data

Pada aktivitas ini peneliti mengumpulkan data dengan observasi di Mixue berupa pengolahan kuesioner yang sudah beres dan pengumpulan data dan informasi sumber daya manusia secara langsung dari pihak perusahaan.

Pengolahan Data

Pengolahan data ini dilakukan setelah mencatat semua data yang sudah terkumpul di Mixue dan melakukan pengolahan data.

KESIMPULAN

Pada kesempatan ini peneliti mencoba membuat rencana penelitian yang berupaya

meneliti tentang evaluasi program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap peningkatkan produktivitas kerja di toko Mixue (cabang Cikembar). Maka kegiatan riset ini di lakukan meliputi menganalisis data dan menginterpretasikan hasil penelitian mengenai sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Ruang lingkup kegiatan riset ini menggunakan karyawan di Mixue dan hanya mengambil beberapa sampel karyawan yang berada di 3 gerai di Cikembar.

Penelitian ini di lakukan dengan melakukan analisis lingkungan perusahaan terhadap kinerja karyawan, observasi, survey dan melakukan kuesioner dan menganalisis evaluasi penilaian karyawan untuk dijadikan data dalam penelitian.

Besar harapan penelitian ini bisa memberikan pengetahuan mengenai evaluasi program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap peningkatkan produktivitas kerja dengan objek yang lebih luas. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan bagi masyarakat dan lain-lain.

REFERENCE

- Anas. 2022. Sumber Daya Manusia Indonesia di Era Globalisasi. Promis, Volume 3 Nomor 2 Edisi September 2022.
- Chao, Jerry (2022-09-26). ["China's largest drinks franchise opened 7,643 new stores last year - TLD by MW"](#). The Low Down - Momentum Works (dalam bahasa Inggris). Diakses tanggal 2022-12-29.
- Flippo, Edwin B. 1994. *Manajemen Personalia: Edisi Keenam, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga. Hasibuan, M.S.P. (2006). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. 1988. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Liputan6.com (2022-12-28). ["Simak Fakta tentang Logo Mixue, Sang Malaikat Pencari Ruko Kosong"](#). liputan6.com. Diakses tanggal 2022-12-29.
- "Mixue Memiliki Jejaring Boba Terbanyak di Asia Tenggara|Databoks". databoks.katadata.co.id (dalam bahasa Inggris). Diakses tanggal 2022-12-29.
- Nekonorino (2022-03-08). "The Chinese Fresh Ice Cream & Tea Brand That Exploded On The Internet With Its Theme Song, Mixue Bingcheng". Panda!Yoo (dalam bahasa Inggris). Diakses tanggal 2022-12-29
- R, Andi Annisa Dwi. "Laris Manis! Mixue Punya 21.000 Gerai di China hingga Ekspansi ke Indonesia". detikfood. Diakses tanggal 2022-12-29. Untuk di Indonesia sendiri, gerai Mixue pertama kali masuk pada 2020 di Cihampelas Walk, Bandung. Saat ini gerainya diperkirakan mencapai lebih dari 300.
- Sandi, Ferry. 2023. Perjalanan Mixue, Viral Hingga Dijuluki Pencari Ruko Kosong. CNBC Indonesia: <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230214072717-4-413528/perjalanan-mixue-viral-hingga-dijuluki-pencari-ruko-kosong>.
- S.P Hasibuan, 1999,Manajemen Dasar, BukuI ,Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Subekhi, dan Jauhar Mohammad.,2012 Pengantar manajemen sumber daya manusia (MSDM). Jakarta : Penerbit Prestasi Pustakaraya 2012
- Sunyoto Danang, 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke dua. Yogyakarta : Penerbit CAPS (center for academic publishing service)
- Tampubolon, Hotner. 2016. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing/ Hotner Tampubolon. Depok: Papas Sinar Sinanti.
- Tetapkan Kehalalan Mixue Ice Cream & Tea, MUI: Produknya Halal dan Suci". Majelis Ulama Indonesia. 2023- 02-16. Diakses tanggal 2023-02-18
- Wiliandari, Yuli. 2014. Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM yang Efektif. Society, Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi.