



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Atlet di Klub Olahraga Profesional

Efa Sri Susilowati^{1*}, Sri Yanthy Yosepha², Herni Pujiati³

¹Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, Indonesia, 232173005@students.unsurya.ac.id

²Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, Indonesia, sriy@unsurya.ac.id

³Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, Indonesia, Herniaries@gmail.com

*Corresponding Author: 232173005@students.unsurya.ac.id

Abstract: *This study aims to identify the role of human resource management (HRM) in enhancing athlete performance in professional sports clubs. This study uses a data triangulation approach, the research gathered information through interviews, observations, and documentation involving three HR managers, five coaches, thirteen professional athletes, and two support personnel (a sports psychologist and a nutritionist). The findings indicate that effective HRM involves competency-based recruitment policies, ongoing training tailored to the athletes' needs, and multidimensional support from sports psychologists and nutritionists. Furthermore, synergy among HR managers, coaches, athletes, and support staff plays a crucial role in creating an environment that maximizes athlete performance. Although challenges remain, particularly in balancing training demands and recovery time, the study emphasizes that strong collaboration and proper HR management can significantly enhance athlete performance in professional sports clubs. The study recommends strengthening athlete welfare programs and improving coordination among all stakeholders to support the club's overall success.*

Keywords: *Human Resource Management, Athlete Performance, Professional Sports Club, Training*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja atlet di klub olahraga profesional. Melalui pendekatan triangulasi data, penelitian ini mengumpulkan informasi dari wawancara, observasi, dan dokumentasi yang melibatkan tiga manajer SDM, lima pelatih, 13 atlet profesional, serta dua personel pendukung (psikolog olahraga dan ahli gizi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM yang efektif mencakup kebijakan perekrutan berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan atlet, serta dukungan multidimensi dari psikolog olahraga dan ahli gizi. Selain itu, sinergi antara manajer SDM, pelatih, atlet, dan personel pendukung terbukti penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja atlet secara maksimal. Meskipun terdapat tantangan terkait keseimbangan antara tuntutan latihan dan waktu pemulihan, temuan ini menegaskan bahwa kolaborasi yang baik dan pengelolaan SDM yang tepat dapat meningkatkan kinerja atlet di klub olahraga

profesional. Penelitian ini menyarankan penguatan program kesejahteraan atlet dan koordinasi yang lebih baik antar semua pihak untuk mendukung kesuksesan klub olahraga.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Kinerja Atlet, Klub Olahraga Profesional, Pelatihan

PENDAHULUAN

Dalam olahraga profesional, kinerja atlet merupakan elemen kunci yang menentukan keberhasilan klub. Kinerja atlet secara signifikan berdampak pada nilai pasar atlet profesional (Prayoga et al., 2023), serta mempengaruhi penilaian keuangan klub dan pemainnya (Klobučnik et al., 2019). Atlet dengan kinerja tinggi dalam tim dapat menentukan hasil yang kompetitif (Pappalardo & Cintia, 2018), dan juga keberhasilan klub (Liu et al., 2016). Integrasi teknologi, seperti perangkat yang dapat dikenakan dan model pembelajaran mesin, meningkatkan kemampuan untuk memantau dan memprediksi kinerja atlet, menawarkan tingkat akurasi yang tinggi dalam evaluasi kinerja (Majeed et al., 2023; Zhu & Sun, 2020). Sebagai contoh, skor ON dalam bola basket memberikan evaluasi komprehensif terhadap kinerja atlet (Oliveira & Newell, 2024). Namun, kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan fisik dan teknik atlet, tetapi juga pada dukungan manajemen yang baik. Salah satu aspek manajemen yang memainkan peran penting adalah manajemen sumber daya manusia (SDM).

Dalam konteks klub olahraga profesional, manajemen SDM tidak hanya mencakup perekrutan dan pelatihan atlet, tetapi juga melibatkan pengelolaan kesejahteraan, motivasi, serta pengembangan karier atlet secara holistik. Praktik SDM berkelanjutan penting untuk menciptakan budaya kerja positif yang mendukung kesejahteraan atlet (Sharma et al., 2023), terutama dalam lingkungan olahraga yang bertekanan tinggi (Huettermann & Bruch, 2019). Praktik manajemen SDM yang mencakup dimensi ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja atlet (Taylor et al., 2023). Inisiatif ini membantu atlet merasa dihormati dan dihargai, yang penting untuk menjaga motivasi dan komitmen (Žižek et al., 2015), dan membantu atlet dalam transisi profesional mereka (Bullard et al., 2021). Kelincahan kepemimpinan dan budaya organisasi memastikan bahwa atlet siap menghadapi perubahan dan tantangan dalam karir mereka, berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang (Junianti & Rony, 2023). Peran SDM dalam mengelola kesehatan mental dan kesejahteraan semakin diakui sebagai persyaratan strategis. Memprioritaskan bidang-bidang ini membantu membangun tenaga kerja yang produktif dan sehat, yang penting dalam lingkungan kompetitif olahraga profesional (Papademetriou et al., 2024).

Manajemen SDM yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas, kolaborasi, dan loyalitas, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja atlet dan kesuksesan klub secara keseluruhan. Strategi yang diterapkan, seperti pelatihan berkelanjutan (Abdykhalykov et al., 2024; Adriati & Sariani, 2024; Natsir et al., 2024) serta pengelolaan konflik (Sarimah et al., 2024), menjadi elemen penting agar atlet mencapai performa terbaik di dalam dan di luar lapangan. HRM strategis melibatkan perencanaan, pengembangan, pemantauan, dan motivasi karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif, yang sangat penting dalam industri olahraga dinamis (Suhairi et al., 2023). Klub olahraga harus fokus pada proses rekrutmen dan seleksi yang memprioritaskan pengintai pemain muda berbakat dan mempertahankan arus masuk pemain muda yang stabil ke tim pertama (Heijden, 2012).

Namun, implementasi manajemen SDM di dunia olahraga menghadapi tantangan tersendiri, seperti tekanan kompetisi yang tinggi, dinamika tim yang kompleks, dan kebutuhan untuk menyesuaikan strategi dengan karakteristik individu atlet. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi peran manajemen SDM dalam konteks ini secara mendalam. Artikel ini

bertujuan untuk mengkaji bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja atlet di klub olahraga profesional. Dengan memahami peran strategis manajemen SDM, klub olahraga dapat merancang kebijakan dan program yang mendukung pengembangan atlet secara berkelanjutan dan menciptakan keunggulan kompetitif dalam dunia olahraga yang semakin dinamis.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode ini dipilih karena sesuai untuk mengeksplorasi fenomena secara holistik berdasarkan perspektif pelaku, dalam hal ini manajer, pelatih, dan atlet yang terlibat dalam proses pengelolaan SDM di klub olahraga. Penelitian ini menggunakan desain studi kasus yang berfokus pada beberapa klub olahraga profesional sebagai unit analisis. Lokasi penelitian adalah klub olahraga profesional yang memiliki struktur manajemen SDM yang jelas dan telah berpartisipasi dalam kompetisi nasional maupun internasional.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari 23 individu yang dipilih secara *purposive* untuk mewakili berbagai pihak yang terlibat dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di klub olahraga profesional. Mereka meliputi tiga manajer SDM, lima pelatih, 13 atlet profesional, dan dua personel pendukung, yakni psikolog olahraga dan ahli gizi. Atlet yang dipilih mencakup berbagai tingkat pengalaman, mulai dari atlet senior dengan pengalaman lebih dari lima tahun, atlet junior dengan pengalaman dua hingga lima tahun, hingga atlet berprestasi yang telah memperoleh penghargaan individu atau tim dalam kompetisi nasional maupun internasional. Komposisi partisipan ini dirancang untuk memberikan data yang mendalam dan variatif, sehingga dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai peran strategis manajemen SDM dalam meningkatkan performa atlet.

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan metode berikut: 1) Wawancara mendalam (in-depth interview) dilakukan secara langsung dengan manajer SDM, pelatih, dan atlet untuk mendapatkan informasi rinci terkait strategi, kebijakan, dan pengalaman dalam pengelolaan SDM; 2) Observasi partisipatif yakni peneliti mengamati langsung aktivitas manajemen SDM di lingkungan klub, seperti proses pelatihan, pemberian penghargaan, dan evaluasi kinerja atlet; 3) Dokumentasi yakni pengumpulan dokumen terkait, seperti manual kebijakan SDM, laporan kinerja atlet, dan program pengembangan atlet, untuk mendukung validitas data.

Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Proses analisis meliputi: 1) Pengorganisasian data yakni dengan mengelompokkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi berdasarkan tema yang relevan, seperti perekrutan, pelatihan, motivasi, dan evaluasi kinerja; 2) Penyajian data dengan cara menganalisis data yang telah terorganisasi untuk disajikan dalam bentuk narasi untuk memberikan gambaran mendalam mengenai peran manajemen SDM; 3) Penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengidentifikasi pola, hubungan, dan implikasi dari hasil analisis untuk menjawab pertanyaan penelitian. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi metode, yaitu menggabungkan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, dilakukan member checking dengan meminta konfirmasi hasil wawancara kepada partisipan agar data yang diperoleh sesuai dengan realitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja atlet di klub olahraga profesional. Hasil penelitian diperoleh melalui metode triangulasi data, yakni wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen yang melibatkan tiga manajer SDM, lima pelatih, 13 atlet profesional, serta dua personel pendukung (psikolog olahraga dan ahli gizi). Data yang terkumpul dianalisis secara sistematis untuk memastikan validitas temuan. Tabel 1 berikut menyajikan rangkuman hasil penelitian yang mencakup: 1) peran manajer SDM; 2) implementasi program pelatihan oleh pelatih; 3) pengalaman dan kebutuhan atlet; 4) kontribusi personel pendukung, serta sinergi antarpihak dalam klub. Informasi ini memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana kebijakan dan praktik manajemen SDM dapat mendukung performa atlet secara teknis, mental, dan fisik.

Tabel 1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Atlet di Klub Olahraga Profesional

Aspek Penelitian	Temuan dari Wawancara	Temuan dari Observasi	Temuan dari Dokumentasi
Manajer SDM	1. Perekrutan berbasis kompetensi 2. Program pelatihan berkelanjutan 3. Evaluasi rutin kinerja atlet	Manajer SDM aktif berkoordinasi dengan pelatih dalam perencanaan pelatihan dan evaluasi	1. Terdapat kebijakan perekrutan dan pelatihan yang terstruktur 2. Laporan evaluasi rutin menunjukkan peningkatan performa
Pelatih	1. Pendekatan individual pada atlet 2. Fokus pada kebutuhan spesifik fisik dan mental atlet	1. Pelatih memberikan perhatian khusus saat latihan individu 2. Program latihan bervariasi sesuai kebutuhan	Dokumen rencana latihan mencatat target spesifik untuk daya tahan, teknik, dan mental
Atlet	1. Atlet merasa didukung oleh fasilitas, pelatihan, dan insentif 2. Masukan terkait perlunya keseimbangan tuntutan dan waktu istirahat	Atlet menunjukkan kelelahan selama latihan intensif, meski tetap antusias	Laporan kesejahteraan atlet mencatat tingkat kelelahan tinggi pada masa kompetisi
Psikolog Olahraga	Program penguatan mental untuk menghadapi tekanan kompetisi	Sesi konseling menunjukkan peningkatan stabilitas emosional atlet	Tidak ada catatan atlet yang mengalami penurunan mental signifikan
Ahli Gizi	Penyusunan menu harian berbasis kebutuhan fisik atlet	Menu yang diberikan kepada atlet seimbang dan sesuai dengan kebutuhan energi	Dokumen menu harian mencatat pola makan yang terkontrol dengan baik
Sinergi Antarpihak	Semua pihak mengakui pentingnya kolaborasi dan komunikasi	Koordinasi yang baik terlihat antara manajer, pelatih, dan personel pendukung	Evaluasi tim menunjukkan sinergi yang efektif antara semua elemen klub

Sumber: Hasil olah data pribadi

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja atlet di klub olahraga profesional. Temuan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi yang disajikan dalam tabel mengungkapkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif melibatkan berbagai elemen penting, yaitu kebijakan perekrutan, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja, serta sinergi antara manajer, pelatih, atlet, dan personel pendukung.

Manajer SDM menerapkan kebijakan perekrutan berbasis kompetensi yang memastikan klub mendapatkan atlet dengan potensi optimal. Hal ini dimulai dengan mengidentifikasi keterampilan, perilaku, dan atribut spesifik yang penting untuk sukses dalam peran tertentu yang berkorelasi dengan kinerja tinggi (Zhang et al., 2024). Kebijakan ini diperkuat oleh program pelatihan berkelanjutan yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan teknis dan mental atlet. Konsistensi ini didukung oleh dokumen kebijakan perekrutan dan rencana pelatihan yang menunjukkan struktur yang terorganisir. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa perekrutan berbasis kompetensi dapat meningkatkan produktivitas dan performa di organisasi olahraga (Silva et al., 2019). Organisasi olahraga memperoleh manfaat dengan berfokus pada kompetensi perilaku dan teknis. Kompetensi perilaku, seperti kerja tim dan komunikasi, sangat penting untuk menciptakan lingkungan tim yang kohesif, sementara keterampilan teknis memastikan bahwa individu dapat melakukan peran spesifik mereka secara efektif (Costa, 2021).

Pelatih memainkan peran penting dalam menerapkan program latihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu atlet. Hal ini memungkinkan pembuatan program pelatihan adaptif yang dapat disesuaikan secara dinamis untuk mengoptimalkan kinerja dan mengurangi risiko cedera (Rajasekaran et al., 2024). Dengan menganalisis data fisiologis atlet, log pelatihan, dan metrik kinerja, algoritma pembelajaran mesin dapat mengidentifikasi strategi pelatihan yang optimal (Zhang, 2024). Hasil observasi menunjukkan bahwa pendekatan ini menciptakan interaksi yang mendukung antara pelatih dan atlet, memperkuat hubungan tim, dan memotivasi atlet untuk mencapai performa optimal. Penerapan program pelatihan yang disesuaikan dengan kemampuan dan tujuan individu atlet terbukti meningkatkan kinerja dan kepercayaan diri (Childs, 2024). Kepemimpinan pelatih secara signifikan memediasi hubungan antara pelaksanaan program pelatihan dan orientasi kompetitif atlet (Jordan & Serrano, 2023). Strategi ini relevan dengan teori kepemimpinan dalam olahraga yang menekankan pentingnya adaptasi pelatihan untuk memenuhi kebutuhan spesifik individu.

Peran psikolog olahraga dan ahli gizi sangat krusial dalam mendukung aspek mental dan fisik atlet. Psikolog membantu atlet mengelola tekanan kompetisi, membantu atlet mengembangkan kepercayaan diri, motivasi, konsentrasi, dan ketekunan, yang sangat penting untuk kesuksesan kompetitif (Gandrapu & Rakesh, 2024). Dalam lingkungan olahraga bertekanan tinggi, atlet rentan terhadap stres dan depresi. Psikolog olahraga memainkan peran penting dalam mengelola kondisi ini, sehingga meningkatkan kesehatan mental dan kinerja (Malinowska et al., 2024). Ahli gizi memastikan kebutuhan nutrisi terpenuhi dengan merancang diet pribadi yang kaya makronutrien penting untuk memaksimalkan kinerja atletik dan mencegah cedera (Fiorini et al., 2023), yang terbukti berdampak positif pada perilaku dan kinerja diet atlet (Filho, 2024). Temuan ini memperkuat argumen bahwa dukungan multidimensi sangat penting untuk menciptakan atlet yang kompetitif. Program konseling mental dan perencanaan nutrisi yang terorganisir menunjukkan hasil positif, terutama dalam meningkatkan stabilitas emosional dan daya tahan fisik atlet.

Hasil penelitian menegaskan pentingnya sinergi antara manajer SDM, pelatih, atlet, dan personel pendukung. Observasi menunjukkan bahwa koordinasi yang baik di antara pihak-pihak ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Sinergi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi pengelolaan, tetapi juga membangun kepercayaan di antara pihak-

pihak yang terlibat. Hal ini sesuai dengan pandangan bahwa kolaborasi lintas fungsi di organisasi olahraga dapat meningkatkan efektivitas manajemen secara keseluruhan. Meskipun sebagian besar temuan menunjukkan keberhasilan, ada beberapa tantangan yang perlu diperhatikan. Atlet menyampaikan perlunya keseimbangan antara tuntutan latihan dan waktu istirahat, serta penguatan dukungan psikologis dalam situasi kompetitif. Tantangan ini memberikan peluang bagi klub untuk lebih memperhatikan kesejahteraan atlet sebagai bagian dari strategi pengelolaan SDM.

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dengan menunjukkan bahwa pendekatan holistik dalam manajemen SDM, yang mencakup kebijakan strategis, pelatihan terencana, dan dukungan multidimensi, dapat meningkatkan kinerja atlet secara signifikan. Rekomendasi penelitian ini mencakup: (1) pengembangan kebijakan keseimbangan antara beban kerja dan waktu pemulihan atlet; (2) penguatan program pengelolaan mental melalui sesi rutin dengan psikolog olahraga; dan (3) peningkatan koordinasi antar pihak melalui pertemuan evaluasi yang melibatkan seluruh elemen klub.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan krusial dalam meningkatkan kinerja atlet di klub olahraga profesional. Berdasarkan hasil triangulasi data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja atlet sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kebijakan perekrutan berbasis kompetensi, program pelatihan yang berkelanjutan dan disesuaikan dengan kebutuhan individu atlet, serta dukungan dari personel pendukung seperti psikolog olahraga dan ahli gizi. Sinergi yang baik antara manajer SDM, pelatih, atlet, dan personel pendukung terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja atlet. Kolaborasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi pelatihan dan pengelolaan SDM, tetapi juga memperkuat kepercayaan dan motivasi atlet untuk mencapai performa maksimal.

Namun, beberapa tantangan, seperti keseimbangan antara latihan intensif dan waktu pemulihan, serta kebutuhan akan dukungan psikologis yang lebih kuat, masih perlu diperhatikan. Oleh karena itu, klub olahraga perlu memperkuat program kesejahteraan atlet, memperhatikan aspek fisik dan mental mereka secara seimbang, serta terus meningkatkan koordinasi antar pihak untuk memaksimalkan kinerja atlet. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen SDM yang terstruktur dan berbasis pada kebutuhan atlet dapat menjadi faktor utama dalam pencapaian keberhasilan klub olahraga profesional.

REFERENSI

- Abdykhalykov, K., Bolatova, M., Omarbekova, G., & Pak, S. (2024). The Significance of Implementing Effective Human Resource Management. *Herald of the Kazakh-British Technical University*, 21(2), 334–344. <https://doi.org/10.55452/1998-6688-2024-21-2-334-344>
- Adriati, I. G. A. W., & Sariani, N. L. P. (2024). Teknik Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif di Era Bisnis Modern untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *JMM Unram - Master of Management Journal*, 13(2), 118–127. <https://doi.org/10.29303/jmm.v13i2.813>
- Bullard, J., Bullard, R., Naphy, D., & Hendricks, S. (2021). A Model to Enhance Overall Well-being, Mental Health Practice and Professional Development among Division III Student-Athletes as They Transition from Athlete to Professional. *Journal of Higher Education Athletics & Innovation*, 1(7), 17–32. <https://doi.org/10.15763/issn.2376-5267.2020.1.7.17-32>
- Childs, C. (2024). How Does the Implementation of a Customized Training Program Tailored

- to the Individual Athlete's Abilities and Goals Impact the Performance and Confidence of a Cross-Country Team Over a Season? *Florida Educational Research Association*, 61(1), 22–33. <https://doi.org/10.62798/LDVC2580>
- Costa, K. (2021). Maximizing Organizational Performance and Goal-Achievement Through Competency-Based Education. In *Integration and Application of Business Graduate and Business Leader Competency-Models* (pp. 49–55). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-6537-7.ch003>
- Filho, E. M. A. A. (2024). O Papel Do Nutricionista No Acompanhamento De Atletas: Como A Nutrição Pode Auxiliar Na Melhora Do Desempenho Atlético E Na Recuperação Pós-Exercício. *Revista Ft*, 28(137), 12–13. <https://doi.org/10.69849/revistaft/fa10202408241812>
- Fiorini, S., Neri, L. D. C. L., Guglielmetti, M., Pedrolini, E., Tagliabue, A., Quatromoni, P. A., & Ferraris, C. (2023). Nutritional counseling in athletes: a systematic review. *Frontiers in Nutrition*, 10, 1250567. <https://doi.org/10.3389/fnut.2023.1250567>
- Gandrapu, A., & Rakesh, K. R. (2024). Sports Psychology: Mental Skills Training and Performance Enhancement Strategies for Athletes. *Innovations in Sports Science*, 1(3), 1–4. <https://doi.org/10.36676/iss.v1.i3.13>
- Heijden, L. van der. (2012). *Does HRM matter for professional soccer organizations ?* (Issue July) [University of Twente]. <https://essay.utwente.nl/61818/>
- Huettermann, H., & Bruch, H. (2019). Mutual Gains? Health-Related HRM, Collective Well-Being and Organizational Performance. *Journal of Management Studies*, 56(6), 1045–1072. <https://doi.org/10.1111/joms.12446>
- Jordan, R. N., & Serrano, L. D. (2023). Sports Training Program Implementation and Competitive Orientation of Athletes as Mediated by Coaches' Leadership Role in Sports. *Journal of Education and Practice*, 14(25), 43–58. <https://doi.org/10.7176/JEP/14-25-06>
- Junianti, E., & Rony, Z. T. (2023). Implementation Employee Well-Being: Analysis Leadership Agility, Workload Analysis, Organizational Culture, and Career Adaptability. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(4), 557–568. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i4.5192>
- Klobučník, M., Plešivčák, M., & Vrábel, M. (2019). Football clubs' sports performance in the context of their market value and GDP in the European Union regions. *Bulletin of Geography. Socio-Economic Series*, 45(45), 59–74. <https://doi.org/10.2478/bog-2019-0024>
- Liu, X. F., Liu, Y.-L., Lu, X.-H., Wang, Q.-X., & Wang, T.-X. (2016). The Anatomy of the Global Football Player Transfer Network: Club Functionalities versus Network Properties. *PLOS ONE*, 11(6), e0156504. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0156504>
- Majeed, M. G., Sabah, H. A., Dawood, M. N., Adile, M., Haroon, N. H., Jojoal, M., & Khan, A. M. (2023). Athlete's Performance Analysis Based on Improved Machine Learning Approach on Wearable Devices. *Journal of Intelligent Systems and Internet of Things*, 8(1), 75–91. <https://doi.org/10.54216/JISIoT.080108>
- Malinowska, Z., Hadjieva, I.-M., Majsiak, J., & Jurek, J. M. (2024). A Review: Exploring Nutrition Approaches to Improve Mental Health Among Athletes: Focus on Depression and Disordered Eating. *Journal of Coaching and Sports Science*, 3(2), 60–75. <https://doi.org/10.58524/002024334800>
- Natsir, I., Ode, H., Irfana, T. B., Pulungan, D. R., & Sihite, M. (2024). An Analysis of the Role of Human Resource Management in Enhancing Organizational Efficiency and Effectiveness. *International Journal of Economics (IJECE)*, 3(2), 1089–1097. <https://doi.org/10.55299/ijec.v3i2.1097>

- Oliveira, T. de P., & Newell, J. (2024). A hierarchical approach for evaluating athlete performance with an application in elite basketball. *Scientific Reports*, 14(1), 1717. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-51232-2>
- Papademetriou, C., Belias, D., Ragazou, K., & Garefalakis, A. (2024). The Role of Human Resource Management (HRM) in Employee Mental Health and Well-Being for Complex Work Environments. In *Organizational Behavior and Human Resource Management for Complex Work Environments* (pp. 81–94). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-3466-9.ch005>
- Pappalardo, L., & Cintia, P. (2018). Quantifying the Relation Between Performance and Success in Soccer. *Advances in Complex Systems*, 21(03n04), 1750014. <https://doi.org/10.1142/S021952591750014X>
- Prayoga, N. A., Sudrajat, & Azhar, R. (2023). The Influence of Performance on the Market Value of Professional Football Players at Football Clubs in Europe 2021/2022 Season. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 04(02), 169–176. <https://doi.org/10.55248/gengpi.2023.4206>
- Rajasekaran, M., Sekar, S., Manikandaprabhu, K., Vijayakumar, R., Rajmohan, M., & Murugan, S. (2024). Next-Gen Coaching: IoT and Linear Regression for Adaptive Training Load Management. *2024 8th International Conference on I-SMAC (IoT in Social, Mobile, Analytics and Cloud) (I-SMAC)*, 224–229. <https://doi.org/10.1109/I-SMAC61858.2024.10714605>
- Sarimah, Fauziah Hayati Fazrin, Tisatun, & Efrita Norman. (2024). Human Relationship Management to Enhance Organizational Performance through Effective Communication and Team Collaboration. *MES Management Journal*, 3(3). <https://doi.org/10.56709/mesman.v3i3.555>
- Sharma, S., Prakash, S., & Devchand. (2023). Employee Well-Being and Sustainable HR Practices: A Pathway to Long-Term Organizational Success. *ShodhKosh: Journal of Visual and Performing Arts*, 4(2), 1602–1615. <https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v4.i2.2023.2706>
- Silva, J. M., Moura, A. M., Tomaz, C. J., Silva, J. A. C., Souza Mota, J. L., Cunha, R. S., Queiroz, R. L., & Coutinho, D. J. G. (2019). Processo de recrutamento e seleção por competência nas organizações. *Brazilian Journal of Development*, 5(12), 33392–33401. <https://doi.org/10.34117/bjdv5n12-383>
- Suhairi, S., Purba, R. S., Lubis, Z. A., Sandi, M., & Iqbal, I. (2023). Human Resource Management Strategy In Maintaining And Improving Employee Performance. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital*, 2(2). <https://doi.org/10.37676/jambd.v2i2.4589>
- Taylor, J., Tang, N., Lim, V. K. G., & Hai, S. (2023). *Reconciling the Well-Being Paradox: A Meta-Analysis of the Relationships between Human Resource Management Practices and Employee Well-Being*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4678080>
- Zhang, L. (2024). Design and Adjustment of Optimizing Athletes' Training Programs Using Machine Learning Algorithms. *Journal of Electrical Systems*, 20(6s), 2014–2024. <https://doi.org/10.52783/jes.3116>
- Zhang, M., Zhang, N., Yang, J., Feng, D., & Li, J. (2024). Application of Competency Model in Enterprise Human Resource Recruitment Management. In *Disruptive Human Resource Management* (pp. 118–127). IOS Press. <https://doi.org/10.3233/ATDE240421>
- Zhu, P., & Sun, F. (2020). Sports Athletes' Performance Prediction Model Based on Machine Learning Algorithm. In *International Conference on Applications and Techniques in Cyber Intelligence ATCI 2019* (pp. 498–505). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25128-4_62

Žižek, S. Š., Mulej, M., & Treven, S. (2015). The Conceptual Model of Well-Being Management Based on Achieving Requisite Personal Holism. *Cybernetics and Systems*, 46(5), 342–354. <https://doi.org/10.1080/01969722.2015.1012379>