

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA SERTA BEBAN KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER* DI PT FAJAR INOVASI SEJAHTERA

Yuliyand Andy Winata^{1)*}

¹⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
¹⁾ y.winata007@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima Maret 2024;
Perbaikan Maret 2024;
Diterima April 2024;
Tersedia online April 2024;

Kata kunci:

Lingkungan Kerja
Stress Kerja
Beban Kerja
Intensi *Turnover*

Abstrak

Penelitian ini bermaksud guna memberikan bukti nyata perihal pengaruh lingkungan kerja dan *stress* kerja serta beban kerja terhadap intensitas *turnover* di PT Fajar Innovation Sejahtera.

Data penelitian ini merupakan data primer dari PT Fajar Innovation Sejahtera. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif yang berjumlah 108 responden selama periode observasi lapangan, selanjutnya pengujian hipotesis, mempergunakan *software* SPSS ver. 25 melalui uji T dan uji F.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa atas dasar hasil pengujian secara parsial, Lingkungan Kerja, *Stress* Kerja dan Beban Kerja berdampak signifikan terhadap Intensi *Turnover*. Untuk hasil penelitian uji F terlihat Lingkungan Kerja, *Stress* Kerja dan Beban Kerja berdampak bersamaan atas Intensi *Turnover* karena mempunyai nilai sig senilai $0,00 < 0,05$.

I. PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk berentitas pastinya berinteraksi satu sama lain, serta membutuhkan pengaruh dari manusia lain. Oleh karena itu, manusia selalu berdampingan dengan organisasi hingga bermasyarakat. Dalam sumber daya manusia (SDM) diharuskan mengatur secara baik sebagai mana mestinya untuk memberi dampak atau pengaruh yang baik pada perusahaan, atau disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), artinya sebuah proses dalam mengajar, menakar, berkompetensi, dan mendapatkan hubungan dalam tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan dan keadilan dalam perusahaan ataupun organisasi. Menurut (Santosa, 2019) dalam bukunya berjudul Perencanaan MSDM menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yakni sebuah indikator sangat utama bagi setiap organisasi pemerintah ataupun swasta. SDM adalah aset utama yang memiliki peran krusial dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi, baik dalam bidang kinerja maupun pelayanan jasa. Banyak perusahaan yang sedang menghadapi persaingan yang kuat dengan perusahaan lainnya sehingga masing – masing perusahaan melakukan peningkatan kinerjanya untuk tetap berjalan langsung. Dengan cara seperti penciptaan inovasi dan peningkatan kualitas baik produk maupun jasanya. Organisasi yang dapat meraih keberhasilan tidak semata-mata dipilih manajemennya, tetapi dipilih juga oleh karyawan yang sudah berpartisipasi dalam menciptakan visi misi perusahaan. Sehingga SDM adalah perihal utama bagi organisasi, berfungsi menjadi modal non financial untuk perusahaan.

Kejadian yang sedang dialami yaitu kinerja perusahaan bisa memburuk, sebab tingkah laku pegawai sendiri. Berbagai tingkah laku yang bisa membuat perusahaan mengalami kerugian yaitu *intense turnover* yang berujung para karyawan mengambil keputusan untuk *resign* dari perusahaan. Skala *turnover* yang tinggi akan mengakibatkan pengeluaran yang lebih besar terhadap perusahaan untuk melakukan rekrutmen dan pelatihan kembali. Serta dari tingginya *turnover* dapat menimbulkan gangguan operasional perusahaan ataupun menyebabkan masalah moral bagi para karyawan yang telah kerja lebih lama. Menurut (Pawesti & Wikansari, 2018) Perputaran karyawan sendiri sebuah tantangan umum dalam MDSM yang kerap dihadapi oleh pengusaha. Tingkat perputaran bisa memengaruhi berbagai aspek pekerjaan di perusahaan hingga kinerja keseluruhan karyawan. PT. Fajar Inovasi Sejahtera atau yang disingkat FIS merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi billboard dan pabrik digital printing terbesar di Indonesia dan memiliki cakupan skala nasional. PT Fajar Inovasi Sejahtera berdiri sejak tahun 2009. Perusahaan ini berlokasi di Bekasi. PT. Fajar Inovasi Sejahtera merupakan penyedia jasa percetakan seperti Billboard, Sticker Transparan, Stiker Vinyl, Spanduk, Rollup Banner, Y dan X Banner, Floor Light Box, Back Board, Balon cetak, Booth Portable, Cetak kaos dan topi, Kartu nama, Brosur, Human Stand, Kalender dan Branded. Kejadian *turnover* merupakan masalah cukup serius, hingga acara bisa di implementasikan dari perusahaan agar mengurangi intensi *turnover* seperti memberikan lingkungan kerja optimal, layak, dan baik. Lingkungan kerja yakni suasana kerja saat beraktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja terkesan menyenangkan menciptakan rasa nyaman hingga berkemungkinan karyawan bekerja secara maksimal. (I Arraniri, Andini, 2023) berpendapat, Lingkungan kerja yakni keadaan fisik ataupun non-fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan, kenyamanan, dan kinerja para pekerja saat bekerja. Faktor lain yang bisa berpengaruh yaitu stress kerja (Gregorius Widiyanto, 2021) Stress dalam lingkungan kerja memang perih umum hingga tidak bisa dihindarkan. Tiap karyawan, tanpa kecuali, akan mengalami stress dalam berbagai tingkat saat menjalankan tugas-tugas mereka. Kesadaran akan stress kerja adalah penting karena menunjukkan pemahaman tentang dampak yang dapat ditimbulkannya bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Selanjutnya ada beban kerja (Christiandi & Hermawan, 2019) didefinisikan sebagai kumpulan kewajiban oleh atasan pada karyawan sifatnya wajib diselesaikan dalam waktu telah ditentukan. Ini mencakup semua tanggung jawab, tugas, proyek, atau aktivitas yang diharapkan dari seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Intensi *Turnover* menurut (Apriyanto & Haryono, 2020) *turnover* adalah niat seorang karyawan untuk berhenti bekerja, *turnover* dapat dipengaruhi oleh stress kerja dan beban kerja. Berdasarkan yang telah dijelaskan ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi intensi *turnover*. Menjadikan, penelitian ini diberi judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Serta Beban Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada PT. Fajar Inovasi Sejahtera”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

(Purnomo, 2021) dalam buku (Widiyanto et al., 2023, p. 125) berjudul Manajemen Operasional Strategi Pencapaian Tujuan Entitas dan Riset Ekonomi mengatakan bahwa :

” Perencanaan tata letak melibatkan pengaturan ruang fasilitas dengan mempergunakan ruang yang tersedia untuk penempatan mesin, bahan baku, peralatan, personel, hingga perlengkapan terpakai dalam proses produksi”.

(Silaswara et al., 2024) dalam buku berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2 mengatakan:

“Lingkungan kerja yakni seluruh hal yang terdapat disekitar pekerja yang dapat memberikan pengaruh bagi kinerja mereka”.

(Hertina et al., 2020, p. 141) dalam buku berjudul Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia, mengatakan:

“Lingkungan kerja sebuah indikator utama dalam penentuan taraf hidup hingga kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Hal ini melibatkan berbagai aspek lingkungan kerja yang memengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Perusahaan”.

Stress Kerja

(Silaswara et al., 2021) dalam buku berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 mengatakan:

“*Stress* kerja yakni keadaan yang terjadi di lingkungan kerja, Dimana kelebihan beban pekerjaan yang dilakukan. Biasanya mempengaruhi rusaknya kesehatan dan kesejahteraan karyawan”.

(Antonius, 2020) dikutip oleh (Santosa & Prayoga, 2021) mengatakan oleh :

”*Stress* yakni kondisi mental yang timbul ketika seseorang merasa tertekan akibat atas kegagalan dalam pemenuhan kebutuhan pribadi”.

Robbins (Christy & Amalia, 2018) mengatakan bahwa :

”*Stress* kerja karyawan, hasil dari hubungan antara individu dengan tugas kerja, ditandai oleh tekanan membuat mereka keluar dari rutinitas normal mereka”.

Beban Kerja

(Gregorius Widiyanto, 2021) mengatakan bahwa :

“Beban kerja adalah penakaran kerja mempertimbangkan kemampuan para pegawai di sebuah perusahaan. Hal ini mencerminkan jumlah dan tingkat kompleksitas tugas yang diberi pada karyawan. Ketika beban kerja yang dibebankan tidak sesuai atas keterampilan atau kemampuan karyawan, hal ini dapat menciptakan kesenjangan dalam bekerja”.

Eva Kyndtl (Fauzi & Karsudjono, 2021) mengatakan bahwa :

”Sebuah faktor beban kerja dari faktor dalam itu sendiri, indikator bersumber diri sendiri dampak kesalahan kerja, misalnya fisik karyawan ditekankan kerja”.

Menpan, dalam (Malino, 2020) mengatakan bahwa :

“Beban kerja, sejumlah kegiatan wajib dilaksanakan oleh unit ataupun atasan organisasi dalam kurun waktu tertentu.”

Intensi Turnover

(Sopiah & Mamang Sangadji, 2018) dalam buku berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik mengatakan bahwa :

“Intensi *Turnover*, harapan berpindah, belum hingga tahap dijalani, menjalani perpindahan ke tempat kerja lainnya”.

(Dr. Kasmir, S.E., 2016) dikutip oleh (Gregorius Widiyanto, 2021) mengatakan bahwa :

”Intensi *Turnover*, perputaran karyawan di perusahaan merujuk atas pergantian *staff* selama periode waktu tertentu, meliputi perekrutan baru hingga *resign* karyawan dengan banyak alasan, berdampak fluktuasi dalam jumlah karyawan”.

(Pawesti & Wikansari, 2018) mengatakan bahwa :

“Intensi *Turnover* adalah istilah yang digunakan dalam konteks manajemen sumber daya manusia untuk menggambarkan tingkat keinginan atau pikiran seseorang agar mencari pekerjaan di tempat lain. Intensi turnover sering kali mencakup pertimbangan individu terhadap kepuasan kerja, prospek karier, kondisi kerja, budaya perusahaan, gaji, manfaat, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi keputusan untuk bertahan atau pergi dari organisasi tersebut”.

III. METODE

Pada penelitian ini, jenis penelitian dipergunakan yakni metode penelitian kuantitatif, memadukan data primer bersumber atas hasil kuesioner, dibagikan kepada karyawan PT Fajar Innovation Sejahtera. Kemudian data diolah dengan mempergunakan bantuan *SPSS* (Statistical Program for Social SciIncel) 25.

Populasi dan Sampel

Populasi yakni kumpulan pada objek penelitian, kumpulan ini berbentuk individu, benda, hingga unit lain yang tercantum di objek penelitian, sedangkan sampel yakni bagian atas populasi itu sendiri, (Benyamin, 2020). Penelitian ini populasi nya yakni semua pegawai PT Fajar Innovation Sejahtera dan menghasilkan sampel sejumlah 108 karyawan.

Teknik Pengumpulan dan Pengukuran Data

Penulis mempergunakan teknik pengumpulan metode angket (Kuesioner) dengan opsi memberi pertanyaan tertulis pada responden dan kemudian responden akan memberikan jawaban sesuai dengan pertanyaan yang disediakan oleh sipeneliti. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan membagikan secara langsung dalam bentuk form kepada responden.

Pengukuran data menggunakan skala ordinal yaitu :

- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Netral (N) = 3
- Setuju (S) = 4
- Sangat Setuju (SS) = 5

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary Uji Koefisien Determinasi (R^2) Secara Parsial

Lingkungan Kerja (X1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.811	.809	3.286

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X1

b. Dependent Variable: Intensi_Turnover_Y1

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25

Diketahui, nilai *Adjusted R Square* bernilai **0,809**. Nilai ini berarti pengaruh Lingkungan kerja (X1) atas Intensi *Turnover* (Y) yakni sebanyak 80,9% sedangkan 19,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Stess Kerja (X2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.822	3.173

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja_X2

b. Dependent Variable: Intensi_Turnover_Y1

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25

Diketahui nilai *Adjusted R Square* bernilai **0,822**. Nilai ini berarti pengaruh stress kerja (X2) atas Intensi *Turnover* (Y) yakni sebanyak 82,2% sedangkan 17,8% terpengaruh oleh variabel lainnya.

Beban Kerja (X3)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.928	.928	2.022

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja_X3

b. Dependent Variable: Intensi_Turnover_Y1

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25

Diketahui nilai *Adjusted R Square* bernilai **0,928**. Nilai ini berarti pengaruh stress kerja (X2) atas Intensi *Turnover* (Y) yakni sebanyak 92,8% sedangkan 7,2% terpengaruh oleh variabel lainnya.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Secara Simultan

Intensi Turnover (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.929	1.997

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja_X3, Lingkungan_Kerja_X1, Stres_Kerja_X2

b. Dependent Variable: Intensi_Turnover_Y1

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25

Diketahui nilai *Adjusted R Square* senilai **0,929**, Nilai ini berarti pengaruh lingkungan kerja X1, stress kerja X2, dan beban kerja X3 atas Intensi *Turnover* (Y) yakni sebanyak 92,9% sedangkan 7,1% terpengaruh oleh variabel lainnya.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Hasil X1 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.940	1.589		3.738	.000		
Lingkungan_Kerja_X1	.885	.042	.900	21.303	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Intensi_Turnover_Y1

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25

Persamaan : $Y = 5.940 + 0,885X1$. Dari tabel ini, bisa diketahui nilai Thitung sebesar 21.303 yang lebih besar dari > 1,659, jadi bisa disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, ada pengaruh Lingkungan kerja (X1) atas Intensi turnover (Y).

Hasil X2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.165	1.690		1.281	.203		
Stres Kerja X2	.979	.044	.907	22.229	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Intensi_Turnover_Y1

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25

Persamaan : $Y = 2,165 + 0,979X_2$. Dari tabel ini, bisa diketahui nilai Thitung sebesar 22,229 yang lebih besar dari > 1,659, jadi bisa disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, ada pengaruh Stress kerja (X2) atas Intensi turnover (Y).

Hasil X3 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.067	.966		4.211	.000		
Beban Kerja X3	.924	.025	.963	37.049	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Intensi_Turnover_Y1

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25

Persamaan : $Y = 4,067 + 0,924X_3$. Dari tabel ini, bisa diketahui nilai T hitung sebesar 37,049 yang lebih besar dari > 1,659, jadi bisa disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, ada pengaruh Beban kerja (X3) atas Intensi turnover (Y).

- Uji F

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5628.813	3	1876.271	470.626	.000 ^b
Residual	414.623	104	3.987		
Total	6043.435	107			

a. Dependent Variable: Intensi_Turnover_Y1

b. Predictors: (Constant), Beban_Kerja_X3, Lingkungan_Kerja_X1, Stres_Kerja_X2

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25

Pengujian Anova, bisa Fhitung > Ftabel (470,626 > 2,69) dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,5 \rightarrow$ Ha diterima dan H0 ditolak, berarti ada hubungan linear antara variabel independen pada dependen.

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian perihal “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban kerja terhadap Intensi Turnover pada PT. Fajar Inovasi Sejahtera”, maka mendapatkan kesimpulan:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Intensi Turnover (Y) pada PT. Fajar Inovasi Sejahtera Berdasarkan hasil uji regresi sederhana besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap intensi turnover yaitu 80,9%. dengan hasil tersebut berarti secara valid telah memperlihatkan Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Intensi Turnover (Y) pada PT. Fajar Inovasi Sejahtera.
2. Pengaruh Stress Kerja (X2) terhadap Intensi Turnover (Y) Pada PT. Fajar Inovasi Sejahtera Berdasarkan hasil uji regresi sederhana besarnya pengaruh stress kerja terhadap intensi turnover yaitu 82,2%. dengan hasil tersebut berarti secara valid telah memperlihatkan Stress Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Intensi Turnover (Y) pada PT. Fajar Inovasi Sejahtera.
3. Pengaruh Beban Kerja (X3) terhadap Intensi Turnover (Y) pada PT. Fajar Inovasi Sejahtera Berdasarkan hasil uji regresi sederhana tingginya pengaruh beban kerja atas intensi turnover yaitu 92,8%. dengan hasil tersebut berarti secara valid telah memperlihatkan Beban Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Intensi Turnover (Y) pada PT. Fajar Inovasi Sejahtera.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Beban Kerja (X3) terhadap Intensi Turnover (Y) PT. Fajar Inovasi Sejahtera Berdasarkan hasil uji regresi sederhana besarnya pengaruh lingkungan kerja, stress kerja hingga beban kerja atas intensi turnover yaitu 93,1 %. dengan hasil tersebut berarti secara statistik telah membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Stress Kerja (X2) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Intensi Turnover (Y) pada PT. Fajar Inovasi Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>

- Benyamin, C. C. (2020). *Pengaruh Harga, Kualitas Produk, Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Pada Koi Café Di Supermall Karawaci Tangerang*.
- Christiandi, A., & Hermawan, E. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis - Vol. 1. No. 3 (2022)*, 005(8 (27)), 104–110.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Fauzi, A., & Karsudjono, A. J. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja pada BNI Life Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(Maret 2021), 368–380.
- Gregorius Widiyanto, K. Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 3.
- Hertina, D., Haryadi, S., Choliq Hidayat, A., Badruddin, S., Junaidi, W., Hidayat, Y., Judijanto, L., Sri Indrawati, N., Suharyanto, & Susanto, A. (2020). *Buku Ajar : Manajemen Sumber Daya Manusia II (Lanjutan)* (Issue December 2023).
- I Arraniri, Andini, M. (2023). Mahsyar, J. H., Andini, L. P., & Arraniri, I. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntans. 6681(6)*, 594–608. www.jpnn.com
- Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2), 94. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19034>
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2). <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649>
- Santosa, S. (2019). Perencanaan Msdm. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 3, Issue 1). <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). “Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa.” *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–14. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/746/419>
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sopiah, & Mamang Sangadji, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.
- Widiyanto, G., Pujiarti, Kusnawan, A., Ramdhani, D., & Suhartini. (2023). *Manajemen Operasional : Strategi Pencapaian Tujuan Entitas Dan Riset Ekonomi*.