

**PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA, DAN JOB
INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN
GENERASI Z DI KOTA YOGYAKARTA
(Studi Pada Karyawan Coffee Shop Di Kota Yogyakarta)**

Firli Gea Anggi Anna¹, Eko Prasajo²
firlianggianna@gmail.com¹, ekoprasajo60@gmail.com²
Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah sampel 100 karyawan dengan Teknik pengambilan purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Uji prasyarat meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Model analisis data meliputi analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f, dengan bantuan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 25. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: 1). Konflik kerja sebesar $t_{hitung} -2.205 < t_{tabel} 1,985$, serta nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap turnover intention. 2). Beban kerja sebesar $t_{hitung} 4.095 > t_{tabel} 1,985$, serta nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap turnover intention. 3). Job insecurity sebesar $t_{hitung} 3.163 > t_{tabel} 1,985$, serta nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap turnover intention. 4). hasil uji ANOVA terdapat nilai $F_{hitung} 24.700 > F_{tabel} 2,70$ serta nilai probabilitas signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, disimpulkan bahwa konflik kerja, beban kerja, dan job insecurity berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap turnover intention (Y) karyawan Gen Z coffee shop di Kota Yogyakarta. Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,418 atau sama dengan 41,8% yang memiliki arti bahwa konflik kerja, beban kerja dan job insecurity berpengaruh terhadap keinginan keluar (turnover intention) sebesar 41,8%. Sedangkan sisanya 58,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain diluar model.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Beban Kerja, Job Insecurity, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Dengan adanya perkembangan era globalisasi yang semakin maju membuat persaingan semakin ketat dalam dunia usaha dan organisasi. Tentunya persaingan ini merupakan tantangan bagi pemimpin maupun pemilik perusahaan, untuk mengelola sumber daya manusia yang kreatif dan berkualitas sehingga mampu memperoleh hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sangat penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia dapat menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, karena sumber daya manusia itu sendiri yang akan mengendalikan dan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada di dalam perusahaan (Setiyarti et al., 2023). Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang tepat mengakibatkan mundurnya suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sangat baik agar tidak mengalami kerugian. Terutama pada tahun ini generasi Z sudah banyak yang memasuki dunia kerja.

Generasi yang lahir pada tahun 1997-2012 itulah yang disebut generasi Z diperkirakan usia generasi Z saat ini antara 12 hingga 27 tahun. Generasi Z memiliki kecenderungan yang berubah-ubah dan ingin mencoba sesuatu yang baru dikarenakan memiliki kepribadian yang sering merasa

tidak puas dan tidak betah (Hidayatullah et al., 2018). kecenderungan ini mengakibatkan Generasi Z mudah untuk beralih ke pekerjaan lain.

Kecenderungan Generasi Z yang sering merasa tidak puas tentunya menjadi hal yang perlu diperhatikan karena dapat mengakibatkan turnover intention pada generasi Z. Menurut (Robbins dan Judge, 2018) Turnover intention ialah dorongan karyawan guna meninggalkan pekerjaannya dengan sadar atau tidak sadar sebagai akibat dari pekerjaan yang tidak menarik atau tersedianya pekerjaan alternatif. Menurut (Rahman, 2020) menjelaskan pengukuran atau indikator dari turnover intention adalah keteledoran, mengulur waktu, mengharapkan pekerjaan baru, dorongan untuk resign, serta mencari lowongan baru.

Konflik kerja adalah permasalahan di lingkungan kerja yang saat itu karyawan tidak mampu terselesaikan, namun hal lainnya dikarenakan oleh ditemukannya di dalam dunia pekerjaan seperti perasaan dan ego yang cukup tinggi serta yang tidak mampu mengontrol dengan baik secara persuasif dan seharusnya dapat dihindari. Konflik kerja sebenarnya tidak akan pernah bisa dihindari dan pasti akan terjadi pada suatu organisasi namun demikian intensitas pada konflik itu sendiri yang akan menyebabkan seorang karyawan tidak betah di lokasi pekerjaannya, sehingga melakukan turnover atau resign (Rofik, 2021:44).

Aspek lain seperti beban kerja beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Ini menekankan pada kuantitas pekerjaan yang harus

dihadapi Wibowo (2020). Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan pekerjaan sering menumpuk menyebabkan SDM harus menyelesaikan pekerjaan pada jam istirahat sehingga menyebabkan timbulnya niatan SDM untuk pindah atau keluar dari perusahaan (Priyono dan Tampubolon, 2023). Indikator dari beban kerja menurut Setiawan et al. (2022) ialah sasaran yang wajib diraih, keadaan pekerjaan, pemanfaatan waktu kerja, serta standar pekerjaan.

Job Insecurity merupakan ketidakamanan yang diakibatkan oleh ancaman di sekitar atas kelangsungan pekerjaan (Karina et al., 2018). Seperti yang telah dipaparkan diatas bahwa dunia kerja saat ini sudah didominasi dengan usia generasi Z, begitu juga bekerja di coffee shop menjadi pekerjaan yang di minati generasi Z. Karena beberapa coffee shop yang menawarkan bekerja paruh waktu atau beberapa yang tidak menggunakan system kontrak. Dari hal tersebut peneliti menggunakan karyawan generasi Z yang bekerja di coffee shop Yogyakarta sebagai objeknya.

Menurut survei dari Jakpat (2024) menjelaskan bahwa 69% pekerja generasi Z memiliki rencana untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Selanjutnya dilansir dari Goodstats menurut survei Jakpat menemukan bahwa 27% Gen Z mengundurkan diri karena mendapat tawaran kerja yang lebih baik di tempat lain dan 26% mengaku resign karena ingin mengeksplor pekerjaan lain. Alasan ini dipengaruhi oleh usia yang relatif muda, sehingga keinginan untuk mengembangkan diri cukup tinggi.

Kedua fenomena diatas menunjukkan bahwa tingkat turnover intention pada generasi z cenderung tinggi, Hal ini sangat penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi kerugian bagi perusahaan karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari penggantinya ketika terdapat SDM keluar dari pekerjaan.

Terdapat beberapa penelitian dari (Wiwin L. Husin, 2021) dan (Dede Solihindan Ayu Kusuma Wardani, 2022) yang mengemukakan bahwa beban kerja berdampak positif signifikan pada turnover intention. Namun, terdapat perbedaan pendapat terhadap korelasi antara beban kerja dengan turnover intention. Menurut Penelitian (Hidayati et al., 2024) dan penelitian (Oktafiani dan Pantawis, 2024) menemukan bahwasanya tidak berpengaruh

secara signifikan antara beban kerja dengan turnover intention. Dengan adanya inkonsistensi hasil antara beberapa penelitian ini sehingga bisa dilakukan penelitian lebih dalam guna mengisi research gap

pada penelitian sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel Konflik kerja, Beban Kerja, Job Insecurity dan Turnover Intention. Peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Yogyakarta”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei. Penelitian kuantitatif merupakan suatu jenis penelitian yang bersifat sistematis dan terstruktur dengan tahapan yang jelas, bertujuan untuk menjelaskan atau menggambarkan suatu fenomena sosial yang ada (Fauzi et al., 2022:28). Survei merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi (Ibrahim et al., 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode statistik bahwa dilihat secara parsial konflik kerja, beban kerja dan job insecurity berpengaruh terhadap keinginan keluar (turnover intention) dan pengujian secara simultan keseluruhan variabel independen yaitu konflik kerja, beban kerja dan job insecurity berpengaruh terhadap variabel dependen keinginan keluar (turnover intention) karyawan Gen Z coffee shop di Kota Yogyakarta. Adapun penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel, sebagai berikut:

Hipotesis Pertama (Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan)

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa hipotesis satu yaitu konflik kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (turnover intention) karyawan Gen Z coffee shop di Kota Yogyakarta. Pengujian dilakukan dengan uji ANOVA atau Uji t didapat nilai thitung $-2.205 < t_{tabel} 1,985$, serta nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap turnover intention (Y) karyawan Gen Z coffee shop di Kota Yogyakarta.

Adapun Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mitchell & Lee (2001) Teori Keterikatan Pekerjaan (Job Embeddedness Theory - JET) bahwa karyawan tetap bertahan dalam suatu pekerjaan karena berbagai "jaringan" yang mengikat mereka pada pekerjaan dan komunitas mereka. Terdapat tiga dimensi utama seperti Links (hubungan), Fit (Kesesuaian), dan Sacrifice (Pengorbanan), dari ketiga dimensi tersebut Fit dan Sacrifice mendukung bahwa karyawan mampu bertahan dengan pekerjaannya dengan mempertimbangkan kesesuaian mungkin dari segi job desk mereka sesuai dengan keterampilan mereka atau bahkan sacrifice (pengorbanan) yang menjadikan karyawan akan mempertimbangkan pengorbanan apa yang akan hilang jika mereka meninggalkan pekerjaannya hanya karena adanya konflik kerja bersama rekan kerja maupun dengan atasan. Hal ini berkaitan dengan biaya

material dan psikologis yang dirasakan karyawan jika meninggalkan pekerjaannya. Dapat berupa kehilangan gaji, tunjangan, kesempatan kariir, pertemanan atau beberapa kenyamanan yang sudah ada atau yang mereka dapatkan di tempat kerja.

Hipotesis Kedua (Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan)

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu beban kerja

berpengaruh terhadap keinginan keluar (turnover intention) karyawan Gen Z coffee shop di Kota Yogyakarta. Pengujian dilakukan dengan uji ANOVA atau Uji t didapat nilai thitung $4.095 > t_{tabel} 1,985$, serta nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (turnover intention) karyawan Gen Z coffee shop di Kota Yogyakarta.

Adapun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firda Widiawati yang berjudul pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang. Keinginan karyawan untuk keluar atau berpindah dari perusahaan dikarenakan adanya beban kerja yang diberikan terlalu banyak.

Hasil penelitian terlihat pada tanggapan responden yang mayoritas setuju dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner mengenai beban

kerja yang berpengaruh terhadap keinginan keluar (turnover intention). Apabila coffee shop di Kota Yogyakarta memberikan pekerjaan yang berlebihan berupa tingginya jumlah jam kerja yang diberikan dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, maka keinginan keluar (turnover intention) karyawan akan meningkat. Hal ini berarti bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan, semakin banyak pekerjaan yang diberikan, semakin terbebani karyawan dan karyawan akan meninggalkan pekerjaannya tersebut.

Hipotesis Ketiga (Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan)

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa hipotesis kedua job insecurity berpengaruh terhadap keinginan keluar (turnover intention) karyawan Gen Z coffee shop di Kota Yogyakarta. Pengujian dilakukan dengan uji ANOVA atau Uji t didapat nilai thitung $3.163 > t_{tabel} 1,985$, serta nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa job insecurity berpengaruh terhadap keinginan keluar (turnover intention) karyawan Gen Z coffee shop di Kota Yogyakarta.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azizaturrahma, Yunita, Prastika, & Sanjaya, 2020) bahwa job insecurity memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Audina & Kusmayadi, 2018) dimana pada

hasil penelitiannya menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y).

Hipotesis Keempat (Pengaruh Konflik kerja, Beban kerja, dan Job insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan)

Berdasarkan hasil uji ANOVA dijelaskan bahwa terdapat nilai Fhitung $24.700 > F_{tabel} 2,70$ serta nilai probabilitas signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja, beban kerja, dan job insecurity berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap turnover intention (Y) karyawan Gen Z coffee shop di Kota Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori konservasi Sumber Daya (Conservation of Resources-COR Theory) Hobfoll, S.E. (1989), Teori ini menyatakan bahwa individu berusaha untuk mendapatkan, melindungi, dan mempertahankan sumber daya (misalnya, energi, waktu, dukungan sosial, stabilitas kerja). Stres terjadi ketika sumber daya terancam hilang, hilang, atau ketika investasi sumber daya tidak menghasilkan perolehan sumber daya yang sepadan. Individu yang mengalami kehilangan sumber daya yang signifikan akan cenderung menarik diri untuk melindungi sisa sumber daya mereka. Keterkaitan dengan variabel konflik kerja menguras sumber daya emosional kognitif.

Beban kerja menguras sumber daya energi dan waktu. Job insecurity merupakan

ancaman serius terhadap sumber daya dasar seperti pekerjaan itu sendiri, pendapatan, dan stabilitas masa depan.

Dan turnover intention, karyawan dengan sumber daya yang terkuras atau terancam akan menunjukkan niat untuk keluar sebagai upaya untuk mencari lingkungan yang lebih kondusif untuk konservasi sumber daya mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang dibuat tentang pengaruh konflik kerja, beban kerja dan job insecurity terhadap keinginan keluar (turnover intention) karyawan Gen Z coffee shop di Kota Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil uji, nilai thitung $-2.205 < t_{tabel} 1,985$, serta nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap turnover intention (Y).
2. Berdasarkan hasil uji, nilai thitung $4.095 > t_{tabel} 1,985$, serta nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap turnover intention (Y).
3. Berdasarkan hasil uji, nilai thitung $3.163 > t_{tabel} 1,985$, serta nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa job insecurity (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap turnover intention (Y).
4. Berdasarkan hasil uji ANOVA dijelaskan bahwa terdapat nilai Fhitung $24.700 > F_{tabel} 2,70$ serta nilai probabilitas signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja, beban kerja, dan job insecurity berpengaruh positif dan signifikan secara
5. simultan terhadap turnover intention (Y) karyawan Gen Z coffee shop di Kota Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdussamad, Zuchri. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. Makasar: CV. Syakir Media Press.
- Abubakar, Rifa'i. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: SUKA- Press UIN Sunan Kalijaga.
- Adamy, Marbawi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Loksumawe: Unimal Press.
- Arifin, Moch. Bahak Udin By, and Aunillah. (2021). Buku Ajar Statistik Pendidikan. Sidoarjo. Umsida Press.
- Benny S. Pasaribu, Aty Herawati, Kabul Wahyu Utomo, and Rizqon Halal Syah Aji. (2022). Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi Dan Bisnis. Banten: Media Edu Pustaka.
- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. Transaction Publishers. Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. CV. Pena Persada.
- Bukit, B. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Zahr Publishing.
- Cardoso, J., & Prasojo, E. (2024). Pengaruh Kredibilitas Daya Tarik dan kepercayaan terhadap Minat Pembelian Sunscreen Azarine di Kota Yogyakarta. *Journal of Economics, Business, Accounting and Management*, 2(1), 124-140. <https://doi.org/10.61476/24zv8d23>
- Data, G. (2024). Dari Masalah Gaji Hingga Rasa Bosan, Ini 10 Alasan Gen Z Pilih Resign - GoodStats Data. <https://data.goodstats.id/statistic/dari-masalah-gaji-hingga-rasa-bosan-ini-10-alasan-gen-z-pilih-resign-YoTO7>
- Fauzi, Ahmad et al. 2022. Metodologi Penelitian. Banyumas: Pena Persada.
- Rinaldi. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan

- Motivasi terhadap Kinerja Sumber Daya manusia di Universitas Cokroaminoto Yogyakarta. *Journal of Economics, Business, Accounting and Management (JEBAM)*, 2(2), 175 -196.
<https://doi.org/10.61476/0d3c6a95>
- Gibson, I. 2018. *Organisasi, perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Goodstats. (2024). 69% Pekerja Gen Z Berencana Resign dari Pekerjaan Mereka Saat Ini. GoodStats. <https://goodstats.id/article/69-pekerja-gen-z-berencana-untuk-resign-G1qKv>
- Hardani et al. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Jogja: CV. Pustaka Ilmu Editor:
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. Ibrahim, Andi et al. 2008. *Metodologi Penelitian*. Makasar: Gunadarma Ilmu.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the family on stress and disorder: Community and organizational resources. *American Psychologist*, 56(7), 534–540. Karimuddin et al. 2016. *3 Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606.
- Idrus, M. I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Group. Karomah (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 38–47. <https://doi.org/10.21831/jim.v17i1.34774>.
- Mahawati, E. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktifitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Marjuni, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sah Media.
- Liyamilati Hanifah, & Heri Prasetyo. (2024). Pengaruh Brand Loyalty, Brand Image Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Wardah Di Kota Yogyakarta. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(3), 141-153.
<https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i3.928>
- Muhammad Asir, (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif pengembangan dan perencanaan*. Bandung: Widina, hal.13-14.
- Nalendra, Aloysius Rangga Aditya. 2021. *Stastitika Seri Dasar Dengan SPSS*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Pettalongi, S., Gintulangi, S. O., Harahap, J. B., & Safitri, R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unsrat Press.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, D. M. D., Senoaji, Kusumawardhani, Z. N., & Rusman, I. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Suma'mur. (2018). *Keselamatan Kerja & Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Supriadi, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Group. Tarwaka, Sholichul, Lilik Sudiajeng, 2015. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA PRESS
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sumber*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.