PENGARUH JOB BURNOUT TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DAN ROLE OF SUPERVISOR SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Adli Ilham Akbar Hafidz[1], Marno Nugroho[2]
20402300164@std.unissula.ac.id[1]
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job burnout terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) dengan psychological well-being sebagai variabel intervening dan role of supervisor sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan pada 40 pejabat struktural di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa job burnout memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap psychological well-being. Sebaliknya, psychological well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, menandakan bahwa kondisi psikologis yang baik mampu meningkatkan kualitas kerja. Role of supervisor ditemukan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja SDM, tetapi perannya sebagai moderator dalam hubungan antara job burnout dan kinerja SDM tidak signifikan. Implikasi penelitian ini menunjukkan pentingnya upaya organisasi dalam meningkatkan psychological well-being karyawan melalui program reward. Selain itu, penguatan kapasitas supervisor untuk mendukung dan mencegah terjadinya burnout dapat meningkatkan kinerja SDM secara keseluruhan. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam cakupan sampel dan generalisasi, sehingga agenda penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan sampel dan mengeksplorasi variabel moderator lain.
Kata Kunci: Job Burnout, Psychological Well-Being, Role Of Supervisor, Kinerja SDM, PLS.

Abstract

This study aims to analyze the effect of job burnout on human resource (HR) performance with psychological well-being as an intervening variable and the role of supervisor as a moderating variable. The study was conducted on 40 structural officials at the Sultan Agung Islamic Hospital in Semarang. Data were collected using a Likert-based questionnaire and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method. The results showed that job burnout had a negative but insignificant effect on psychological well-being. Conversely, psychological well-being had a positive and significant effect on HR performance, indicating that good psychological conditions can improve work quality. The role of supervisor was found to have a significant direct effect on HR performance, but its role as a moderator in the relationship between job burnout and HR performance was not significant. The implications of this study indicate the importance of organizational efforts to improve employee psychological well-being through reward programs. In addition, strengthening the capacity of supervisors to support and prevent burnout can improve overall HR performance. This study has limitations in sample coverage and generalization, so future research agendas are recommended to expand the sample coverage and explore other moderator variables.
Keywords: *Job Burnout, Psychological Well-Being, Role Of Supervisor, Hr Performance, Pls.*

PENDAHULUAN

Di era global saat ini, faktor lingkungan sosial, perkembangan teknis, peraturan, dan kondisi ekonomi sangat berpengaruh terhadap kompetensi kerja dan kemampuan sumber daya manusia untuk beradaptasi terhadap perubahan kondisi yang terjadi. Dalam mewujudkan hal tersebut, perlu adanya konsistensi dan pengembangan kemampuan, pengetahuan, serta keahlian. Pengetahuan dan ketepatan dalam

menempatkan sumber daya manusia berdasarkan keahlian, menjadi proses yang berkelanjutan dalam lingkungan yang modern saat ini.

Konsep pemenuhan sumber daya manusia perlu memperhatikan unsur kebutuhan individu dan lingkungan, serta berkembang. Kondisi tersebut termasuk kesempatan dalam pengembangan diri, karir, budaya kerja, dan partisipasi dalam pekerjaan. Apabila pemenuhan tersebut dapat terlaksana, maka secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis dan pendapatan pekerja. (Stofkova & Sukalova, 2020).

Penerapan pengembangan manajemen sumber daya manusia yang kompeten, mengembangkan potensi dan memberikan pembinaan kepada karyawan menjadi faktor yang berperan penting dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia (Putri.et al: 2022)

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai aspek. Job burnout adalah kumpulan gejala psikologis yang dipengaruhi oleh kelelahan secara terus menerus sehingga menyebabkan perasaan tertekan dan penurunan hasil capaian diri(Hafizh et al.,n.d.). Menurut (Hafizh et al., n.d.) , job burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penerapannya, aspek supervisor dapat menjadi faktor yang meningkatkan atau melemahkan hubungan antara job butnout dengan kinerja. Heng et al., (2020) menunjukkan bahwa supervisor memoderasi terhadap munculnya efek kelelahan emosional dan depersonalisasi. Aspek lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pyschological well being atau dapat diartikan sebagai kesejahteraan fisik.

Menurut Blasco-Belled & Alsinet, (2022), pyschological well being merupakan kondisi yang muncul berdasarkan hasil interaksi dari 6 (enam) indikator yaitu penerimaan diri, otonomi, tujuan hidup, pemahaman lingkungan, hubungan positif dan pengembangan diri. Dalam penerapannya, psychological well being dapat menjadi faktor perantara yang berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia (Mihalache & Mihalache, 2022).

Penelitian yang dilakukan (Parashakti & Ekhsan, 2022) menyebutkan bahwa job burnout memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa makin tinggi kinerja, maka semakin tinggi tingkat burnout seseorang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian explanatory. Menurut (Sugiyono, 2016) explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian explanatory ialah untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Harapan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel yang tertera dalam hipotesis.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan meminta persetujuan dan memberikan penjelasan tujuan dilakukan penelitian ini. Kuisioner akan disebar secara menyeluruh dengan mencantumkan daftar pertanyaan melalui media googleform dan dihimpun sampai batas waktu tertentu.

Teknik Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji homogenitas item-item pertanyaan setiap variabel

yang merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Uji Validitas dilakukan degan menggunakan metode korelasi tunggal product moment pearson. Jika r hitung lebih besar dari r table maka instrument tersebut dikatakan valid (Imam Ghozali, 2005)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pegukuran tetap konsisten, apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh ingginya koefisien alpha (Cronbach). Semakin mendekati 1 koefisien dari varibel semakin tinggi konsistensi jawaban butir-butir pertanyaan semakin dapat dipercaya. Reliabilitas 0,6 adalah reliable (Imam Ghozali, 2005). Untuk menghitung reliabilitas variabel dilakukan dengan bantuan SPSS 10.0 for Windows.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t table pada α = 0,05. Apabila hasil pengujian menunjukkan

1. t hitung > t table, maka Ho ditolak

Artinya : (1) variabel endogenus dapat menerangkan variabel exogenous dan (2) ada pengaruh di antara dua variabel yang duji.

2. t hitung < t table, maka Ho diterima

Artinya : (1) variable endogenus tidak dapat menerangkan endogenus, dan (2) tidak ada pengaruh di antara dua variabel yang diuji.

b. Uji F

Pengujian ini dilakukan melalui uji F dengan membandingkan F hitung (observasi) dengan F tabel pada = 0,05. Apabila hasil pengujian menunjukkan

1. F hitung > F tabel, maka Ho ditolak.

Artinya : (1) variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauhmana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

2. F hitung < F tabel, maka H0 diterima

Artinya : (1) variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauhmana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel endogen secara simultan mampu menjelaskan variabel eksogen. Semakin tinggi nilai R2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Uji koefisien determinasi (R2) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai R2 semakin kecil, artinya kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reabilitas

Analisis uji reabilitas menggunakan kriteria Cronbach Alpha dengan hasil kalkulasi sebagai berikut:

Tabel 1 Nilai Reabilitas

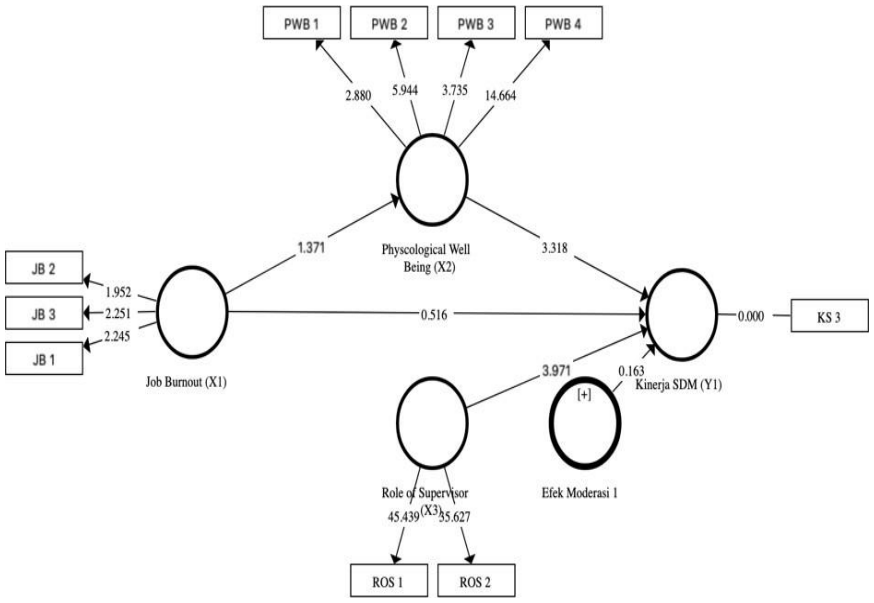
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Efek Moderasi 1	1,000	1,000	1,000	1,000
Job Burnout (X1)	0,561	0,531	0,748	0,503
Kinerja SDM (Y1)	1,000	1,000	1,000	1,000
Physcological Well Being (X2)	0,722	0,866	0,822	0,542
Role of Supervisor (X3)	0,865	0,866	0,937	0,881

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE semua kontruks antara 0,503 sampai 1,000. Semua kontruks mempunyai nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga memenuhi persyaratan reabilitas. Nilai Composite Reability dari 4 kontruks yang diuji mempunyai nilai antara 0,748 sampai dengan 1,000 Semua kontruks nilai Composite Reability lebih dari 0,70 sehingga dapat dikatakan reliabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa kontruks Job Burnout, kinerja SDM, Phsycological Well Being, dan Role of Supervisor semuanya reliabel.

Selanjutnya untuk mengukur internal consistency reabilitas suatu kontruks dengan indicator reflektif dapat dilakukan dengan du acara yaitu dengan Cronbach`s Alpha. Suatu variable dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach`s Alpha
>0,70.

Model Struktural

Model structural (Structural model) atau dapat disebut dengan Inner Model menunjukkan kekuatan estimasi antar variable laten atau kontruks berdasarkan pada substantive theory. Rangkuman analisis Inner Model serta penjelasan sebagaimana table Nilai Reabilitas.



Gambar 1 Inner Model Bootstrapping T-Value

Tabel 2 Total Effects

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values
Efek Moderasi 1 -> Kinerja SDM (Y1)	-0,020	-0,027	0,118	0,166	**0,434**
Job Burnout (X1) -> Kinerja SDM (Y1)	0,133	0,078	0,248	0,537	**0,296**
Job Burnout (X1) -> Physcological Well Being (X2)	-0,308	-0,355	0,239	1,288	**0,099**
Physcological Well Being (X2) -> Kinerja SDM (Y1)	0,421	0,459	0,127	3,309	**0,001**
Role of Supervisor (X3) -> Kinerja SDM (Y1)	0,597	0,531	0,144	4,149	**0,000**

Moderasi Terhadap Kinerja SDM

P Value = 0,434 lebih dari 0,05 (negatif)
T Value = 0,166 kurang dari 1,96 (tidak signifikan)

Job Burnout Terhadap Kinerja SDM

P Value = 0,296 lebih dari 0,05 (negatif)
T Value = 0,537 kurang dari 1,96 (tidak signifikan)

Job Burnout Terhadap Psychological Well Being

P Value = 0,099 lebih dari 0,05 (negatif)
T Value = 1,288 kurang dari 1,96 (tidak signifikan)

Psychological Well Being Terhadap Kinerja SDM

P Value = 0,001 kurang dari 0,05 (positif) T Value = 3,309 lebih dari 1,96 (signifikan)

Role of Supervisor Terhadap Kinerja SDM

P Value = 0,000 kurang dari 0,05 (positif) T Value = 4,149 lebih dari 1,96 (signifikan)

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji kemampuan serta pengaruh suatu model dalam menerangkan berupa variasi variable dependen yang terbesar antara kisaran nol hingga satu. Pengujian terhadap model structural dilakukan dengan melihat R-Square yang merupakan uji goodness-fit model. Menurut (Chen,1988) R-Square 0,26 mengidentifikasi bahwa model tersebut baik (kuat), 0,13 mengindikasikan bahwa model tersebut sedang (moderat), dan 0,02 mengindikasikan bahwa model tersebut buruk (lemah).

Tabel 3 Nilai R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja SDM (Y1)	0,604	0,558
Physcological Well Being (X2)	0,095	0,071

Sumber : Hasil Uji R-Square

Data penelitian ini terdapat satu variable yang dipengaruhi oleh varibael lainnya, yaitu Kinerja SDM (Y). Pada penelitian ini variable variable Kinerja SDM dipengaruhi oleh variable Job Burnout, Role of Supervisor, dan Physycological Well Being. Berdasarkan table hasil uji R-Square dapat diketahui bahwa nilai R-Square pada variable Kinerja SDM adalah 0,604 Hal ini menjelaskan bahwa variable Kinerja SDM diperngaruhi oleh variable Job Burnout, Role of Supervisor, dan Physycological Well Being. sebesar 60% atau baik (kuat).

Uji Koefisien Determinasi (Q-Square)

Tabel 4 Tabel Q-Square

	CV Cross Validation
Efek Moderasi 1	1,000
Job Burnout (X1)	0,085
Kinerja SDM (Y1)	1,000
Physcological Well Being (X2)	0,275
Role of Supervisor (X3)	0,529

Sumber : Hasil Q-Square

Berdasarkan table 4 menunjukkan nilai Q-Square semua variable lebih dari 0 yang artinya model mempunyai predictive relevance. Penelitian ini memberikan validitas model prediktif yang sama dan sesuai (FIT model) karena semua variable laten mempunyai nilai cross-validation (CV) redundancy dan communality positif dan lebih dari 0.

Pembahasan

Hasil olah data diatas dapat diketahui dalam hubungan antar variabel, adalah sebagai berikut,

1. **Pengaruh Job Burnout terhadap Psychological Well-Being** .

Peningkatan job burnout cenderung menurunkan psychological well-being, namun hubungan ini tidak kuat secara statistik. Variabel ini terdiri dari sejumlah indikator, seperti lelah secara mental saat melakukan pekerjaan, terasing dari kehidupan nyata karena pekerjaan, dan tidak produktif dalam meningkatkan kualitas diri karena pekerjaan. Dari seluruh indikator tersebut, yang memiliki nilai mean tertinggi adalah tidak produktif dalam meningkatkan kualitas diri dalam pekerjaan, sementara indikator dengan nilai mean terendah adalah lelah secara mental saat melakukan pekerjaan.

Sementara itu, variabel kinerja Psychological Well-Being terdiri dari indikator seperti, bangga dengan diri sendiri, kemampuan membuat keputusan tanpa pengaruh orang lain dan memiliki tujuan jangka panjang yang ingin diraih. Dari seluruh indikator tersebut, yang memiliki nilai mean tertinggi adalah kemampuan membuat keputusan tanpa pengaruh orang lain, sementara indikator dengan nilai mean terendah adalah bangga dengan diri sendiri. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Job Burnout berpengaruh negatif terhadap psychological well-being, meskipun tidak signifikan. Kondisi ini dapat terjadi salah satunya karena situasi dan beban kerja yang dialami oleh pegawai struktural masih dapat diterima, sehingga secara tidak langsung memengaruhi hasil hubungan antar variabel diatas.

Hasil ini belum mengkonfirmasi temuan sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lizano (2015), yang menunjukkan bahwa kelelahan kerja yang meningkat dapat berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja layanan manusia (human well-being), sehingga memengaruhi kesejahteraan afektif, psikologis, fisiologis,

dan perilaku mereka.

2. Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).

Psychological Well-Being terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja SDM. Variabel ini terdiri dari sejumlah indikator, seperti bangga dengan diri sendiri, kemampuan membuat keputusan tanpa pengaruh orang lain dan memiliki tujuan jangka panjang yang ingin diraih. Dari seluruh indikator tersebut, yang memiliki nilai mean tertinggi adalah kemampuan membuat keputusan tanpa pengaruh orang lain, sementara indikator dengan nilai mean terendah adalah bangga dengan diri sendiri.

Sementara itu, variabel kinerja Sumber Daya Manusia terdiri dari indikator pengelolaan stress dengan baik dan semangat dalam mengerjakan tugas. Indikator dengan nilai mean tertinggi adalah semangat mengerjakan tugas, menandakan pentingnya aspek ini dalam kinerja Sumber Daya Manusia. Di sisi lain, indikator dengan nilai mean terendah adalah pengelolaan stress dengan baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM dapat meningkat seiring dengan kondisi Psychological Well-Being karyawan yang baik. Dengan rerata kondisi psikis pejabat struktural yang cenderung baik, maka terjadi peningkatan yang signfikan terhadap kinerja SDM.

Hasil ini mengkonfirmasi temuan sebelumnya, yaitu psychological well being dapat menjadi faktor perantara yang berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia (Mihalache & Mihalache, 2022).

3. Pengaruh moderasi Role of Supervisor dalam hubungan antara Job Burnout terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).

Efek moderasi variabel ini negatif dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa role of supervisor tidak memperkuat atau melemahkan hubungan antara job burnout dan kinerja SDM secara statistik. Role of Supervisor memiliki pengaruh langsung yang kuat dan signifikan terhadap kinerja SDM. Namun, dalam perannya sebagai variabel moderasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa Role of Supervisor tidak berfungsi secara signifikan untuk mengurangi dampak negatif job burnout terhadap kinerja SDM. Ini mungkin terjadi karena supervisor lebih fokus pada aspek operasional dan hasil kinerja langsung daripada melakukan mitigasi penyebab burnout. Selain itu, aspek kepercayaan dari karyawan terhadap supervisor belum semua memiliki tingaktan yang sama, sehingga dapat diasumsikan karyawan memiliki mekanisme pengelolaan burnout yang independen dari pengaruh supervisor.

Fenomena ini cukup menarik karena sejatinya, hasil penelitian role of supervisor menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja SDM. Namun, apabila berperan sebagai variabel moderasi terhadap hubungan Job Burnout dan kinerja SDM, signifikansi itu tidak muncul. Hal ini menunjukkan bahwa supervisor perlu lebih proaktif dalam mengenali tanda-tanda burnout dan mengambil langkah-langkah preventif serta responsif untuk mendukung karyawan yang mengalami tekanan kerja. Dengan meningkatkan keterampilan komunikasi dan empati, supervisor dapat menjadi jembatan antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan, memastikan bahwa keduanya berjalan harmonis untuk mencapai tujuan bersama.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkap beberapa temuan penting sebagai berikut,

1. Pengaruh Job Burnout terhadap Psychological Well-Being: Hubungan ini negatif dan tidak signifikan. Peningkatan job burnout tidak secara langsung menurunkan psychological well-being secara statistik yang kuat.

2. Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Kinerja SDM: Hubungan ini positif dan signifikan. Kesejahteraan psikologis yang baik berkontribusi secara langsung pada peningkatan kinerja SDM.
3. Pengaruh Role of Supervisor terhadap Kinerja SDM: Supervisor berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja SDM secara langsung, tetapi perannya sebagai moderator antara job burnout dan kinerja SDM tidak signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Becker, L., Ertz, E., & Büttgen, M. (2023). A relational perspective on supervisor-initiated turnover: Implications for human resource management based on a multi-method investigation of leader–member exchange relationships. Human Resource Management, 62(4), 547–564. https://doi.org/10.1002/hrm.22152

Blasco-Belled, A., & Alsinet, C. (2022). The architecture of psychological well-being: A network analysis study of the Ryff Psychological Well-Being Scale. Scandinavian Journal of Psychology, 63(3), 199–207. https://doi.org/10.1111/sjop.12795

Edú-valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. In International Journal of Environmental Research and Public Health (Vol. 19, Issue 3). MDPI. https://doi.org/10.3390/ijerph19031780

Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (n.d.). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ).

Heng, S., Yang, M., Zou, B., Li, Y., & Castaño, G. (2020). The mechanism of teaching– research conflict influencing job burnout among university teachers: The roles of perceived supervisor support and psychological capital. Psychology in the Schools, 57(9), 1347–1364. https://doi.org/10.1002/pits.22426

Lizano, E. L. (2015). Examining the Impact of Job Burnout on the Health and Well-Being of Human Service Workers: A Systematic Review and Synthesis. Human Service Organizations Management, Leadership and Governance, 39(3), 167–181. https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1014122

Mihalache, M., & Mihalache, O. R. (2022). How workplace support for the COVID-19 pandemic and personality traits affect changes in employees' affective commitment to the organization and job-related well-being. Human Resource Management, 61(3), 295–314. https://doi.org/10.1002/hrm.22082

Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1), 365–373. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609

Rizki, H., Susilo, N. H., & Iqbal, M. (2016). PENGARUH JOB BURNOUT DAN KEPUASAN KERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONALTERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya). In Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol (Vol. 37, Issue 2).

Stofkova, Z., & Sukalova, V. (2020). Sustainable development of human resources in globalization period. Sustainability (Switzerland), 12(18). https://doi.org/10.3390/su12187681

Susatyo Dewi, T., & Abadi, F. (2023). Maker. In Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG (Vol. 9, Issue 2). http://www.maker.ac.id/index.php/maker

Tauqeer Hussain Hakro, Khalid Hussain Abbasi, & Hakim Ali Mahesar. (2021). Influence of Organizational Culture, Supervisor Behavior and HRM Practices on Employee Turnover Intentions: Study of NGOs Sector of Sindh, Pakistan. Research Journal of Social Sciences and Economics Review (RJSSER), 2(1), 97–105. https://doi.org/10.36902/rjsser-vol2-iss1-2021(97-105)