

STRATEGI PRODUKTIVITAS TENAGA ALIH DAYA: PERAN KONTRAK KERJA, TARGET PRODUKSI, DAN *LEAN WORKPLACE****OUTSOURCING PRODUCTIVITY STRATEGY: THE ROLE OF WORK CONTRACT, PRODUCTION TARGETS, AND LEAN WORKPLACE*****Ratna Agustina**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono

email : ratna.agustina.26@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh sistem kontrak, target produksi, dan pendekatan *lean workplace* terhadap produktivitas kerja karyawan di industri manufaktur. Menggunakan metode penelitian deskriptif-eksploratif dan *explanatory research*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket dari 65 responden yang dipilih melalui rumus Slovin dengan toleransi 0,01. Data sekunder berasal dari jurnal, buku, dan dokumentasi. Metode analisis melibatkan penggunaan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan software SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan sistem kontrak, target produksi, dan pendekatan *lean workplace* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pendekatan *lean workplace* sebagai faktor paling dominan, namun memiliki dampak negatif terhadap produktivitas jika tidak dikelola dengan baik. Meskipun strategi efisiensi kerja dapat meningkatkan output dalam jangka pendek, tekanan kerja yang berlebihan dan ketidakstabilan sistem kerja dapat menurunkan motivasi dan kesejahteraan karyawan, sehingga berdampak negatif dalam jangka panjang. Di sisi lain, target produksi yang terukur dan sistem kontrak yang adil berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja karyawan ketika kebijakan dirancang secara seimbang antara tuntutan organisasi dan kesejahteraan tenaga kerja. Implikasi hasil penelitian ini menyoroti perlunya kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih holistik agar efisiensi operasional tetap seimbang dengan kesejahteraan tenaga kerja guna memastikan produktivitas yang berkelanjutan.

Kata kunci: sistem kontrak; target produksi; *lean workplace*; produktivitas kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the impact of the contract system, production target, a lean workplace approach on worker productivity in the manufacturing industry. Using descriptive-exploratory and explanatory research methods. Data was collected using a questionnaire from 65 respondents selected using the Slovin formula with a 0.01 tolerance. Secondary data were obtained from journals, books, along with documentation. The analysis method employed reliability and validity tests with the help of SPSS V.26 software. The findings revealed that the contract system, production target, and lean workplace approach significantly affected employee work productivity. The lean workplace approach is the dominant factor, but it harms productivity if not managed properly. Although work efficiency

strategies can increase output in the short term, excessive work pressure and instability of the work system can reduce employee motivation and welfare, thus negatively impacting the long term. On the other hand, measurable production targets and a fair contract system contribute positively to employee work productivity when policies are balanced between organizational demands and workforce welfare. The implications of this research result highlight the need for a more holistic human resource management policy to balance operational efficiency with workforce welfare to ensure sustainable productivity.

Keywords: *contract system; production target; lean workplace; work productivity*

PENDAHULUAN

Perusahaan-perusahaan dalam era globalisasi menghadapi tantangan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional guna mempertahankan daya saing (Keskar, 2024; Rismayadi, 2024; Y. Sun & Jung, 2024; Suprunenko et al., 2024). Salah satu strategi yang diterapkan adalah alih daya atau *outsourcing*, yaitu penggunaan tenaga kerja pihak ketiga untuk menjalankan tugas-tugas tertentu yang dimiliki oleh Perusahaan (McAllister, 2012; Parella, 2021). Menurut penelitian, alih daya dapat membantu perusahaan mengurangi biaya operasional dan meningkatkan fokus pada kompetensi inti (ILO, 2015). Namun, implementasi alih daya juga menimbulkan tantangan terkait pengelolaan tenaga kerja, termasuk dalam hal kontrak kerja dan penetapan target produksi (Safitri et al., 2024; Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2021). Selain itu, penerapan pendekatan *lean workplace* menjadi krusial untuk menemukan dan menghilangkan tindakan tambahan yang tidak berguna selama proses produksi (Gaspersz, 2007).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana sistem kontrak kerja, penetapan target produksi, dan penerapan *lean workplace* mempengaruhi produktivitas tenaga alih daya. Sistem kontrak kerja yang jelas dan adil dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Isla & Ali, 2022; Prabowo et al., 2024). Penetapan target produksi yang realistik dan terukur penting untuk memastikan efisiensi operasional (Cahyani, 2024; Raganata, 2025). Sementara itu, *lean workplace*, yang telah terbukti meningkatkan produktivitas dengan mengurangi pemborosan dan meningkatkan efisiensi (Gaspersz, 2007; Kencana &

Santosa, 2024; Nurlaila et al., 2023). Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas tenaga alih daya.

Literatur yang ada menunjukkan bahwa berbagai faktor berperan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga alih daya dan sistem produksi, termasuk penerapan filosofi produksi ramping, manajemen kontrak psikologis, serta investasi dalam pengembangan manajer dan literasi pekerja. Penelitian Pacheco et al., (2014) mengidentifikasi strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kapasitas dan produktivitas sistem produksi sesuai kebutuhan masing-masing, sementara Baranova, (2024) menemukan bahwa penerapan filosofi *lean* pada perusahaan listrik dapat mengurangi biaya pembangkitan dan meningkatkan efisiensi.

Di sisi lain, penelitian Mackenzie et al., (2021) mengkritik penerapan *lean* sebagai teknologi kekuasaan yang meningkatkan intensifikasi kerja dan pemantauan ketat, yang dapat merugikan kualitas kerja kolektif dan keamanan pekerjaan. Sterling & Boxall, (2013) menyoroti variabilitas hasil penerapan *lean* yang tergantung pada kontrol manajer dan tingkat literasi pekerja, serta pentingnya investasi dalam pengembangan manajer dan literasi untuk meningkatkan hasil yang lebih baik. Penelitian Sun et al., (2019) mengonfirmasi bahwa manajemen *lean* pada perusahaan listrik dapat meningkatkan fleksibilitas dan manfaat ekonomi, sementara Benassi, (2023) menunjukkan apakah institusi sosial yang mendukung tenaga kerja membantu menyelesaikan kontradiksi dalam praktik SDM di perusahaan metal Jerman, Italia, dan Inggris.

Penelitian Munawir & Suseno, (2024) menemukan bahwa manajemen kontrak psikologis dan berbagai pengetahuan memengaruhi kinerja karyawan, dan keduanya penting dalam menciptakan tempat kerja yang inovatif dan efektif. Namun demikian, kesenjangan studi masih ada dalam konteks strategi produktivitas tenaga alih daya yang mengintegrasikan peran kontrak kerja, target produksi, dan penerapan *lean workplace* di perusahaan tertentu, seperti yang terlihat pada industri manufaktur di Sidoarjo. Meskipun banyak penelitian yang telah mengeksplorasi penerapan *lean*, kontrak psikologis, dan berbagai pengetahuan, belum ada kajian yang secara mendalam mengkaji interaksi antara ketiga faktor ini dalam konteks

tenaga alih daya, khususnya di industri manufaktur di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan ini dan memberikan wawasan baru mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga alih daya, serta bagaimana perusahaan dapat memanfaatkan strategi-strategi ini untuk meningkatkan hasil yang lebih baik.

Studi ini berfokus pada strategi produktivitas tenaga alih daya dengan meneliti peran kontrak kerja, target produksi, dan penerapan *lean workplace* dalam konteks manufaktur di Indonesia, khususnya industri pembuatan di Sidoarjo. Kasus ini unik karena menggabungkan ketiga elemen tersebut dalam satu model yang terintegrasi, yang belum banyak dibahas dalam literatur sebelumnya. Studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Pacheco et al., (2014) dan Baranova, (2024), mengidentifikasi pentingnya *lean manufacturing* dan pengelolaan produksi dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas, namun belum banyak yang mengeksplorasi bagaimana ketiga elemen tersebut secara simultan memengaruhi tenaga alih daya.

Penelitian ini melengkapi kesenjangan dengan mengeksplorasi konteks lokal dan dinamika yang lebih spesifik di Indonesia, serta memberikan wawasan praktis tentang penerapan strategi-strategi ini dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja alih daya. Selain itu, studi ini kontribusi pada penelitian yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, produktivitas, lalu penerapan teknologi *lean* dalam sektor manufaktur, dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang komponen yang mempengaruhi kinerja tenaga alih daya, khususnya dalam pengaturan kontrak kerja dan pengelolaan target produksi. Kontribusi utama studi ini adalah menyajikan bukti empiris yang memperlihatkan bagaimana penerapan strategi-strategi ini dapat menciptakan tempat kerja yang lebih produktif dan efisien, yang kemudian dapat memperkuat daya saing perusahaan dalam industri manufaktur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif-eksploratif (Novotny et al., 2020) untuk memberikan representasi yang akurat dan sah dari variabel yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian (Merrill, 2021) bertujuan mengumpulkan informasi tentang

variabel untuk dan menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel (Hidayat, 2021). Lokasi penelitian ini dilakukan pada industri manufaktur di Sidoarjo sebanyak 280 orang karyawan. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan sampel dengan toleransi 0,01 sehingga ditetapkan 65 responden.

Menggunakan angket untuk pengumpulan data (Beiske, 2003). menggunakan pengujian hipotesis, jadi penelitian ini adalah penelitian penjelasan atau pengujian hipotesis (*explanatory research*) berdasarkan jenis analisisnya (Triningtyas, 2017). Penelitian ini menggunakan data primer melalui penyebaran kuisioner, dan data sekunder termasuk jurnal, buku, dan dokumentasi. Analisis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis, uji regresi linier berganda, dan Koefisien Determinasi (R²) dengan aplikasi software SPSS Versi 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Uji validitas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai sig. < 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data yang digunakan reliabel.

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan hasil uji hipotesis uji t dan F, masing-masing adalah :

Tabel 1. Uji Uji t

Model	t - Hitung	t - Tabel	Nilai Sig.
1 (Constant)	3.896	1.897	0.000
Sistem Kontrak (X1)	11.125	1.897	0.000
Target Produksi (X2)	10.611	1.897	0.000
Pendekatan <i>lean workplace</i> (X3)	-11.302	1.897	0.000

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan dalam Tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung untuk variabel Sistem Kontrak (X1), Target Produksi (X2), dan Pendekatan *lean workplace* (X3) masing-masing lebih besar daripada table-t (1,897) dengan nilai signifikan (p-value) yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki efek signifikan pada variabel dependen, yaitu

produktivitas kerja karyawan. Nilai t-hitung untuk Sistem Kontrak (X1) adalah 11,125, untuk Target Produksi (X2) adalah 10,611, dan untuk Pendekatan *lean workplace* (X3) adalah -11,302, yang semuanya menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua tiga variabel ini berkontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2334.216	2	854.779	169.100	0.000
Residual	321.782	69	4.797		
Total	2655.998	72			

Tabel 2 menunjukkan hasil uji F, yang menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 169,100 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, variabel Sistem Kontrak (X1), Target Produksi (X2), dan Pendekatan *lean workplace* (X3) secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam produktivitas kerja karyawan. Selain itu, nilai sum of squares untuk regresi sebesar 2334,216 dan residual sebesar 321,782 menunjukkan bahwa proporsi variasi yang dijelaskan oleh model regresi cukup tinggi dibandingkan dengan kesalahan residual, yang mengindikasikan bahwa model ini memiliki kecocokan yang baik.

PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem Kontrak terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis tentang pengaruh Sistem Kontrak terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan bahwa Sistem Kontrak (X1) memiliki pengaruh positif yang penting untuk produktivitas kerja karyawan. Koefisien beta Sistem Kontrak berdasarkan hasil analisis, adalah 1.055, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sistem kontrak akan berhubungan langsung dengan

peningkatan produktivitas karyawan. Hal ini mengkonfirmasi bahwa pemberian kontrak kerja yang jelas, adil, dan sesuai dengan ekspektasi pekerja dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih produktif. Secara teori, konsep ini sejalan dengan teori motivasi yang diusulkan oleh Herzberg, (1959) yang menegaskan bahwa faktor-faktor yang memadai dalam kontrak kerja dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Dalam konteks ini, kontrak kerja yang mengakomodasi hak dan kewajiban karyawan menjadi pendorong utama bagi peningkatan kinerja.

Pengaruh Target Produksi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada hipotesis yang menyelidiki hubungan antara target produksi dan produktivitas kerja karyawan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa keduanya memiliki efek yang baik dan signifikan. Berdasarkan analisis regresi linear, variabel target produksi (X2) memperoleh koefisien positif hingga 0,775 dengan Tingkat signifikansi yang sangat rendah ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan meningkat dengan target produksi perusahaan. Hasil tersebut sejalan dengan teori motivasi tujuan yang diusulkan oleh Locke & Latham, (2002), yang berpendapat bahwa penetapan tujuan yang jelas dan sulit akan mendorong individu untuk memperbaiki kinerja mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Dalam konteks ini, target produksi yang jelas dan terukur bertindak sebagai pemicu bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Pengaruh Pendekatan *Lean Workplace* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian terkait pengaruh pendekatan *lean workplace* terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan adanya hubungan negatif antara kedua variabel tersebut, dengan nilai signifikansi yang sangat rendah ($p < 0,05$) dan koefisien regresi sebesar -0,896. Ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip *lean workplace* dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan dalam konteks perusahaan yang diteliti. Temuan ini berlawanan dengan harapan awal bahwa pendekatan *lean* yang fokus pada efisiensi, pengurangan pemborosan, dan

peningkatan proses, akan meningkatkan produktivitas. Hasil ini sejalan dengan kritik yang diajukan oleh Mackenzie et al., (2021), yang menyebutkan bahwa penerapan *lean* dapat berisiko meningkatkan intensifikasi kerja, mengurangi kualitas kerja kolektif, serta meningkatkan pemantauan yang ketat terhadap karyawan. Hal ini berpotensi merugikan motivasi dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada penurunan produktivitas.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya manajemen untuk tidak hanya fokus pada peningkatan efisiensi dan pengurangan pemborosan, tetapi juga untuk memastikan bahwa penerapan *lean workplace* tidak merugikan karyawan. Penerapan *lean* yang terlalu keras bisa berakibat pada penurunan motivasi, menurunnya semangat kerja, dan bahkan memengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada kesejahteraan karyawan dalam penerapan prinsip-prinsip *lean*. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami keterbatasan dari penerapan *lean workplace* dan pentingnya pendekatan yang lebih seimbang antara efisiensi operasional dan kesejahteraan karyawan, yang sangat relevan bagi praktik manajerial di lapangan.

KESIMPULAN

Temuan utama dari penelitian ini adalah bahwa penerapan *lean workplace* yang bertujuan meningkatkan efisiensi justru dapat berdampak negatif terhadap produktivitas apabila tidak dikelola dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun strategi efisiensi kerja dapat meningkatkan output dalam jangka pendek, tekanan kerja yang berlebihan dan ketidakstabilan dalam sistem kerja dapat menurunkan motivasi dan kesejahteraan karyawan, sehingga berdampak negatif pada tingkat output dalam jangka panjang. Selain itu, penelitian ini juga menegaskan bahwa target produksi yang terukur dan sistem kontrak yang adil dapat berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja, dengan syarat bahwa kebijakan tersebut dirancang untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Namun, ada beberapa keterbatasan penelitian yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu sektor industri tertentu, sehingga generalisasi terhadap sektor lain masih terbatas. Kedua, pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai hubungan antarvariabel, tetapi tidak sepenuhnya menangkap aspek-aspek kualitatif, seperti persepsi karyawan terhadap sistem kerja yang diterapkan. Ketiga, penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor eksternal lain, seperti kondisi ekonomi dan regulasi tenaga kerja, yang juga dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengatasi keterbatasan ini dengan mengadopsi pendekatan mixed-methods serta memperluas cakupan sampel pada berbagai sektor industri untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Baranova, L. (2024). The concept of lean production in the context of ensuring the economic security of an electric power enterprise. *Na Straže Èkonomiki*, 2024(2), 75–82. <https://doi.org/10.36511/2588-0071-2024-2-75-82>
- Beiske, B. (2003). *Research methods*. Uses and limitations of questionnaires.
- Benassi, C. (2023). Societal institutions and contradictions in the workplace: A comparative analysis of lean management systems in Germany, Italy, and the United Kingdom. *Organization Studies*, 45(3), 385–407. <https://doi.org/10.1177/01708406231203296>
- Cahyani, A. A. (2024). Pengaruh Penggunaan Metode Evaluasi Kinerja Dan Target Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Andika Mandiri Perkasa. *Philosophiamundi*, 2(5), 310–315.
- Gaspersz, V. (2007). *Continuous Cost Reduction Through Lean Sigma Approach*. Gramedia pustaka utama. Jakarta.
- Herzberg, F. (1959). Herzberg's motivation-hygiene theory (two factor theory). *Arab British Academy for Higher Education: London, UK*, 1–2.
- Hidayat, A. A. (2021). *Metodologi Keperawatan untuk Pendidikan Vokasi*. Surabaya: Health Books Publishing.

- ILO. (2015). *Hubungan Kerja dan Kondisi Kerja di Sebuah Rantai Pasokan Rotan Ikea International Labour Organization Kementerian PPN/ Bappenas MAMPU*. Employment Relationships and Working Conditions in an Ikea Rattan Supply Chain /International Labour Office. www.ifrro.org
- Isla, M., & Ali, A. H. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak Menggunakan Metode Multy Attribute Utility Theory (MAUT)(Studi Kasus: PT. Telkom Marisa). *Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer Banthayo Lo Komputer*, 1(1), 39–58.
- Kencana, M. E., & Santosa, W. (2024). *Dampak Digitalisasi Rantai Pasok terhadap Praktik Operasi Ramping pada Perusahaan Distributor Makanan Kucing*.
- Keskar, A. (2024). Driving operational excellence in manufacturing through generative AI: Transformative approaches for efficiency, innovation, and scalability. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 11, 245–261.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annu. Rev. Psychol.*, 56, 485–516.
- Locke, E., & Latham, G. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35Year Odyssey. *American Psychologist - AMER PSYCHOL*, 57, 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Mackenzie, E., McGovern, T., Small, A., Hicks, C., & Scurry, T. (2021). ‘Are they out to get us?’: Power and the ‘recognition’ of the subject through a ‘Lean’ work regime. *Organization Studies*, 42(11), 017084062091270. <https://doi.org/10.1177/0170840620912708>
- McAllister, L. K. (2012). Regulation by third-party verification. *BCL Rev.*, 53, 1.
- Merrill, R. M. (2021). *Principles and Applications of Biostatistics*. Jones & Bartlett Learning.
- Munawir, A., & Suseno, B. D. (2024). Employee Performance: Exploring the Nexus of Nonstandard Services, Psychological Contracts, and Knowledge

- Sharing. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2024.
<https://doi.org/10.1155/2024/6746963>
- Novotny, A., Rasmussen, E., Clausen, T. H., & Wiklund, J. (2020). *Research Handbook on Start-Up Incubation Ecosystems*. Edward Elgar Publishing.
- Nurlaila, Q., Yuniarwati, R. I., Susanti, L., & Cahyati, A. (2023). *LEAN MANUFACTURING*. Penerbit Widina.
- Pacheco, D., Pergher, I., Fernando Jung, C., & Scwenerberg ten Caten, C. (2014). Strategies for increasing productivity in production systems. *Independent Journal of Management & Production*, 5(2), 344–359.
<https://doi.org/10.14807/IJMP.V5I2.134>
- Parella, K. (2021). Protecting Third Parties in Contracts. *American Business Law Journal*, 58(2), 327–386.
- Prabowo, B., Samsudin, A., Rahim, M. A., Kurniawan, B. W., & Nurtalia, A. C. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Perusahaan. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(2), 695–699.
- Raganata, A. (2025). Pendampingan dan Pelatihan Penentuan Harga Jual Pada UMKM Toko Fanstam Store dan Toko Batoh Coffee. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi Dan Perubahan*, 5(1).
- Rismayadi, B. (2024). Implementation of Change Management in the Human Resources Management Process. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(02), 86–94.
<https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/Juem/article/view/550>
- Safitri, L. A., Kristiyanto, S., & Widyawati, R. F. (2024). Perspektif Sistem Alih Daya dalam Lingkup Tenaga Kerja dan Perusahaan di Kota Surabaya. *Economie: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(1), 74–85.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi aksara.
- Sterling, A., & Boxall, P. (2013). Lean production, employee learning and workplace outcomes: a case analysis through the ability-motivation-

- opportunity framework. *Human Resource Management Journal*, 23(3), 227–240. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12010>
- Sun, C., Zang, Y., Sun, J., & Liu, Y. (2019). Research on Lean Management of Power Marketing Strategy in Power Grid Enterprises. *2019 IEEE PES Innovative Smart Grid Technologies Asia, ISGT 2019*, 3091–3094. <https://doi.org/10.1109/ISGT-ASIA.2019.8881154>
- Sun, Y., & Jung, H. (2024). Machine Learning (ML) Modeling, IoT, and Optimizing Organizational Operations through Integrated Strategies: The Role of Technology and Human Resource Management. *Sustainability*, 16(16), 6751.
- Suprunenko, S., Pishenina, T., Pitel, N., Voronkova, A., & Riabovolyk, T. (2024). Analysis of the Impact of Globalization Trends in the Digital Economy on Business Management and Administration Systems of Enterprises. *Futurity Economics&Law*, 4(2), 131–147. <https://doi.org/10.57125/FEL.2024.06.25.08>
- Triningtyas, D. A. S. P. M. P. (2017). *SURVEY PERMASALAHAN BIMBINGAN DAN KONSELING*. CV. AE MEDIA GRAFIKA.