

Pelatihan terhadap Motivasi Dosen di Program Studi Tata Busana: Sebuah Studi Literatur

Rafikah Husni¹, Vina Oktaviani²

^{1,2} Ilmu Kesejahteraan Keluarga, Universitas Negeri Padang
e-mail: rafikahusni@unp.ac.id¹, vinaoktaviani@unp.ac.id²

Abstrak

Manusia hidup di lingkungan yang penuh dengan tuntutan namun dinamis. Peningkatan teknologi menuntut terjadinya perubahan yang cepat ini menciptakan persaingan lebih kuat. Oleh karena itu, program studi berusaha mencari alternatif baru dalam menyajikan program yang berkesinambungan. Pendekatan ilmiah yang tepat dilakukan adalah dengan mengadakan pelatihan untuk dosen sebagai salah satu solusi. Hal ini dikarenakan kegiatan pelatihan tidak hanya berinvestasi pada kualifikasi dosen tetapi juga menambah nilai motivasi para dosen. Fakta ini membantu efektivitas struktur departemen. Studi ini diterapkan pada program studi Tata Busana. Tujuannya adalah untuk mengenali dampak pelatihan, dan hubungannya dengan motivasi. Namun, dalam penelitian ini dikhususkan untuk tinjauan literatur pelatihan terhadap motivasi dosen. Oleh karena itu, pelatihan dapat dipikirkan sebagai pemain kunci untuk meningkatkan motivasi.

Kata Kunci: *Pelatihan, Motivasi, Analisis Kebutuhan, Dosen Tata Busana.*

Abstract

Humans live in a demanding yet dynamic environment. The increase in technology demands rapid changes that create stronger competition. Therefore, the study program is trying to find new alternatives in presenting a sustainable program. A scientific approach that is appropriate is to conduct training for lecturers as one of the solutions. This is because training activities not only invest in the qualifications of lecturers but also add value to the motivation of lecturers. This fact helps the effectiveness of the department structure. This study was applied to the Fashion Management study program. The aim is to recognize the impact of training, and its relationship with motivation. However, this study is devoted to a literature review of training on lecturer motivation. Therefore, training can be thought of as a key player to increase motivation.

Keywords: *Training, Motivation, Needs Analysis, Fashion Management*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, kesuksesan jangka panjang dan keunggulan kompetitif departemen bergantung pada pentingnya dalam hal ini dosen sebagai sumber daya manusia. Karena itu; penting untuk memastikan bahwa dosen melakukan aktivitasnya secara sukarela. Dengan kata lain, motivasi dari dosen untuk bekerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan departemen. Namun, hal yang perlu diperhatikan di sini adalah manusia tidak bertindak hanya berdasarkan motif ekonomi dan memiliki sejumlah kebutuhan sebagai makhluk sosial.

Selain itu, sebagian besar program studi saat ini mengakui bahwa dosen yang terlatih merupakan faktor penentu keberhasilan bagi mereka. Sebagaimana dipahami dari pernyataan ini, faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan suatu program studi adalah perlengkapan dosen mereka. Untuk mencapai hal ini, kegiatan pelatihan yang dilakukan di program studi sangatlah penting. Program studi harus mempertimbangkan faktor pelatihan dan motivasi. Selain itu, pelatihan juga bisa dicapai dengan meningkatkan produktivitas individu dan organisasi.

Tidak diragukan lagi, kegiatan pelatihan merupakan fungsi pengelolaan dosen yang berkelanjutan untuk memfasilitasi adaptasi dosen untuk kondisi atau lingkungan baru. Pelatihan merupakan indikator pentingnya diberikan kepada dosen dan merupakan suatu hal sangat penting

dari investasi yang dilakukan oleh program studi. Dari segi dosen, keikutsertaan dalam program pelatihan, tentu dapat membuat mereka merasa istimewa dan menambah pengetahuan dan keterampilan. Dengan cara ini, mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih termotivasi tanpa merasa kekurangan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi dosen. Hal ini dapat diringkas menjadi ekonomi, psiko-sosial dan alat organisasi dan manajerial. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara aktivitas pelatihan dan motivasi dari dosen dalam meningkatkan motivasi mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini disusun menurut studi literatur. Alasan mengapa penelitian ini disusun menurut studi literatur adalah untuk menentukan ciri-ciri tertentu dari sebuah pengelolaan sumber daya dosen.

HASIL DAN DISKUSI

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang strategis, komprehensif dan konsisten secara internal terhadap manusia dan aset organisasi yang paling berharga. Hal ini didefinisikan sebagai pengelolaan kegiatan untuk memastikan kepuasan, motivasi dan kinerja tinggi angkatan kerja dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan keunggulan perusahaan dengan menggabungkan keinginan individu dan organisasi untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi [1]. Dalam pengertian modern, manajemen sumber daya manusia mencakup kehadiran staf dan rekrutmen serta seleksi karyawan, di sisi lain, pelatihan, pengembangan, evaluasi dan pemberian hak [2]. Sebagai fungsi staf, pengembangan sumber daya manusia memiliki dua tujuan utama [3]: untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan dengan cara yang paling efisien sesuai dengan tujuan organisasi, dan untuk memastikan bahwa kebutuhan karyawan terpenuhi dan pengembangan profesional mereka.

Menurut manajemen sumber daya manusia, orang adalah salah satu sumber terpenting yang dimiliki organisasi untuk digunakan untuk mencapai tujuan mereka. Menurut pendekatan ini, manusia merupakan bagian tak terpisahkan dari proses produksi dan tujuan produksi pada saat yang sama. Istilahnya, sumber daya manusia mencakup seluruh pegawai dalam suatu organisasi, mulai dari manajer tingkat atas hingga karyawan yang tidak memenuhi syarat di tingkat terendah. Saat ini, tidak peduli seberapa kuat material lainnya sumber daya suatu organisasi adalah, jika sumber daya manusia tidak memiliki efisiensi yang memadai, kemungkinan keberhasilannya akan rendah. Tidak mudah untuk mencapai target efisiensi dan kualitas kerja dengan motivasi kerja yang rendah. Dari perspektif ini, dapat dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia mempunyai dua tujuan utama; untuk meningkatkan produktivitas dan memperbaiki kualitas kehidupan kerja [4].

Beberapa peneliti berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki dua sub-dimensi yaitu keras dan lunak. Sisi manajemen sumber daya manusia yang lembut menekankan komunikasi, motivasi dan kepemimpinan, sedangkan sisi solid menekankan rasionalitas dengan menegaskan perlunya mengedepankan biaya sambil mengelola sumber daya manusia seperti dalam kegiatan ekonomi lainnya. Pentingnya sumber daya manusia adalah hasil dari rasionalitas ini. Alasan mengapa pengelolaan sumber daya manusia yang menjadi agenda saat ini adalah peningkatan kualifikasi pegawai dan dampak biaya tenaga kerja, produktivitas karyawan dan perubahan lingkungan yang cepat terhadap karyawan [5].

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Agar manajemen dapat merekrut orang-orang yang tepat, perlu diketahui secara detail apa saja pekerjaannya dan apa karakteristik pribadi dan sosial yang dibutuhkan oleh pekerjaan itu. Penentuan ini dilakukan melalui analisis bisnis. Analisis bisnis adalah landasan manajemen sumber daya manusia. Tanpa melakukan secara menyeluruh analisis seluruh tugas, sulit untuk melaksanakan fungsi sumber daya manusia lainnya secara memadai. Penilaian menyeluruh terhadap seluruh kantor, urusan operasional, teknis dan administrasi, analisis bisnis untuk gaji, pelatihan, kinerja keputusan evaluasi dan publisitas memberikan dasar yang kuat [6].

Analisis bisnis sering kali dilihat sebagai sub-proses yang mengeksplorasi tugas dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan tertentu. Itu Asumsi yang mendasari analisis bisnis adalah bahwa pekerjaan tersebut statis dan stabil dan suatu pekerjaan dapat diperiksa terlepas dari orang yang melakukan pekerjaan tersebut [7].

Menurut literatur, analisis pekerjaan adalah pengumpulan informasi yang diperlukan pada suatu pekerjaan. Data berikut ini adalah dikumpulkan oleh analisis bisnis [8]:

1. Fungsi : Hubungan antara orang dengan data/informasi, orang lain dengan fisik elemen.
2. Area kerja: Teknik yang digunakan untuk memenuhi tugas pekerjaan beserta alat, bahan,perlengkapan dan lainnya pembantu yang digunakan dalam konteks ini
3. Bahan, produk atau jasa: Hasil dari pekerjaan atau tujuan pekerjaan.
4. Kualifikasi karyawan: Karakteristik pribadi, keterampilan, pelatihan, dan sebagainya.
5. Persyaratan fisik pekerjaan: Kekuatan fisik, penalaran, observasi, ucapan, dll. Persyaratan pekerjaan [8].

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses menemukan sejumlah elemen yang diinginkan pada waktu yang diinginkan, dalam kualifikasi yang diinginkan dan untuk tugas-tugas yang akan mendukung strategi dan tujuan bisnis [9], [32]. Perencanaan Sumber daya manusia adalah salah satu fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia yang sangat penting bagi organisasi. Pra-Penentuan kebutuhan tenaga kerja yang memadai dan mencukupi untuk setiap sektor perusahaan merupakan suatu hal yang telah ditentukan sebelumnya penentuan dimana, kapan dan bagaimana orang-orang yang akan bekerja dalam organisasi tersebut akan disediakan [10]. Prediksi organisasi, yang bertujuan untuk menggunakan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dengan cara yang paling rasional dan untuk menentukan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia mulai saat ini disebut perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia, karyawan dalam organisasi meliputi elemen biaya dan mengubahnya menjadi factor produksi [11]. Perencanaan sumber daya manusia memiliki karakteristik yang menentukan efisiensi dan profitabilitas dalam organisasi.

Hal ini sangat penting bagi organisasi sebagai alat yang memungkinkan organisasi menggunakan potensinya untuk saat ini dan sumber daya manusia masa depan secara efisien, efektif dan rasional. Karena organisasi itu tidak memiliki perencanaan sumber daya manusia akan memanfaatkan potensi sumber daya manusianya dengan baik, hal ini dapat menimbulkan konsekuensi yang tidak diinginkan seperti seleksi, promosi, mutasi dan pemutusan hubungan kerja seluruh personel dalam organisasi pada dasar prinsip sewenang-wenang dan emosional [12]. Perencanaan sumber daya manusia harus memenuhi fungsi-fungsi berikut [13]:

- 1) Untuk memastikan efektivitas sumber daya manusia,
- 2) Untuk memastikan keselarasan antara aktivitas karyawan dan tujuan organisasi,
- 3) Untuk memastikan efisiensi penggunaan karyawan baru,
- 4) Memastikan penggunaan sistem informasi sumber daya manusia dalam aktivitas pegawai dan unit organisasi,
- 5) Untuk membantu koordinasi seluruh kegiatan sumber daya manusia,

b. Menemukan dan Memilih Sumber Daya Manusia

Langkah pertama dalam proses seleksi dan penempatan adalah perencanaan karyawan. Dasar dari proses perencanaan adalah penentuan kebutuhan, evaluasi lamaran dan penempatan calon yang sesuai tempat-tempat yang diperlukan. Kebutuhan karyawan dapat ditutup dengan dua cara [14]. Penyediaan Karyawan dari Sumber Daya Internal: Bisa melalui transfer atau mutasi. Kedua cara tersebut harus didasarkan pada kesukarelaan karyawan. mungkin juga ada perubahan mengenai peningkatan tanggung jawab orang tersebut, deskripsi pekerjaan, upah dan sebagainya.

Penyediaan Karyawan dari Sumber Daya Eksternal: Mereka yang masih bekerja di organisasi dan mereka yang mempunyai keinginan dan kekuatan untuk bekerja dalam organisasi. Perekrutan dari sumber eksternal dapat membantu mendatangkan hal-hal ide baru,

metode dan teknik. Selain itu, pegawai baru akan mampu meningkatkan efisiensi orang-orang disekitarnya karena dia akan menghabiskan tenaga ekstra untuk membuktikan dirinya [15], [33].

Memastikan kepatuhan personel terhadap pekerjaan, kualifikasi dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerjaan, kualifikasi dan bakat personel yang terlibat dalam pekerjaan, kepuasan kerja personel yang terlibat dalam pekerjaan tersebut, dan untuk menjadi lebih efisien dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan [16]. Orientasi Pelatihan adalah proses rekrutmen, yang dirancang agar staf baru dapat memahaminya setelahnya pekerjaan dan menjadi staf yang produktif sesegera mungkin [17], [34]. Beberapa personel yang baru direkrut juga dapat beradaptasi dengan pekerjaan dan bisnisnya tanpa memerlukan pelatihan program dan meskipun mereka mungkin berhasil, mereka perlu dilatih secara terpisah untuk menciptakan perilaku tersebut perubahan yang diperlukan oleh tugas [18].

Keseimbangan antara pengetahuan dan keterampilan personel yang baru direkrut dan fitur-fitur yang diperlukan untuk pekerjaan itu bersamaan dengan pelatihan orientasi dan pelatihan terkait pekerjaan. Oleh karena itu, jika hanya salah satu dari program pelatihan ini yang digunakan, akan ada kurangnya pelatihan dalam hal rekrutmen baru. Singkatnya, akan sangat membantu jika menggunakan kedua program ini bersama-sama [19].

c. Pelatihan dan Manajemen Karir

Pelatihan berarti perkembangan sosial, fisik dan mental individu; sedangkan pembangunan adalah untuk mewujudkan pengetahuan dan keterampilan individu menjadi lebih efektif. Pelatihan dan pengembangan merupakan tindakan untuk meningkatkan kemampuan kinerja mereka saat ini dan masa depan dengan meningkatkan kemampuan mereka untuk bekerja secara efisien [20]. Karier, memiliki arti yang berbeda-beda. Dalam literatur, ini ditulis sebagai bergerak maju pada jalur bisnis yang dipilih, menghasilkan lebih banyak uang dengan kemajuan, mengambil lebih banyak tanggung jawab. Dalam proses kemajuan ini, perkembangan pengetahuan, pengalaman, penguasaan dan pendidikan tercapai [21]. Oleh karena itu, dapat digambarkan bahwa karir sebagai cerminan kepekaan seseorang dalam hidupnya. Pada titik ini terjadi perubahan sikap dan perilaku karena pengalaman sangat erat kaitannya dengan pelatihan. Perusahaan bisa meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawannya untuk mencapai tujuan tersebut tujuan organisasi melalui pelatihan [22].

d. Manajemen Upah

Manajemen pengupahan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan serta harapan personel dan memberikan keseimbangan di antara mereka. Tujuan utama manajemen upah adalah untuk memastikan bahwa upah yang dibayarkan kepada pemberi kerja adalah memadai dan adil [23]. Ada beberapa tujuan yang perlu dipertimbangkan dalam penetapan harga. Tujuan-tujuan ini [24]:

- 1) Penarikan Personil yang Berkualifikasi: Dalam menentukan biaya, harus dipastikan bahwa personel yang berkualifikasi mampu untuk bersaing dengan pasar untuk memasukkan mereka ke dalam organisasi.
- 2) Mempertahankan staf yang ada di lembaga: Biaya harus dalam kondisi yang dapat bersaing dengan lembaga lain. Jika tidak, akan terjadi perpindahan pegawai ke institusi lain dan institusi tersebut akan terkena dampak buruknya.
- 3) Motivasi: Memotivasi karyawan untuk melakukan apa yang mereka lakukan atau layanan yang mereka lakukan, memungkinkan mereka untuk bekerja dengan kinerja dan antusiasme yang lebih tinggi.
- 4) Upgrading Kinerja Pegawai dan Instansi : Bisa dihubungkan dengan gaji ya pegawai produktivitas dan, pada akhirnya, kinerja perusahaan. Diketahui bahwa terdapat hubungan yang konsisten antara keduanya peningkatan produktivitas dan kenaikan upah di lembaga pelaksana tersebut.

e. Keamanan dan kesehatan

Disebutkan dalam beberapa sumber sebagai fungsi perlindungan sumber daya manusia. Keselamatan kerja meliputi perlindungan kesehatan dan keselamatan pencurian terhadap batasan tempat kerja dan bahaya yang timbul akibat pekerjaan. Tujuannya adalah

untuk mencegah kecelakaan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Kesehatan karyawan berarti mereka dapat hidup dalam lingkungan yang damai dalam lingkungan kerja yang bebas dari bahaya yang timbul dari kondisi kerja dan peralatan serta peralatan dan meminimalkan bahaya. Tujuan melindungi kesehatan pekerja adalah agar tidak merugikan kesehatan mereka karena pekerjaan yang mereka lakukan [26].

f. Hubungan Industri

Hubungan industrial, teori dan kebijakan pengupahan dan penyelesaian untuk mengatasi aktivitas pekerja, realitasnya serikat pekerja dan khususnya melalui kesepakatan bersama untuk mengevaluasi hubungan pekerja-majikan dievaluasi. Ada kebutuhan untuk keseimbangan antara harapan sosial dan ekonomi karyawan dalam organisasi dan kebijakan upah dan praktik sosial organisasi [27].

g. Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperlakukan seseorang secara keseluruhan dan menghilangkan kekurangan serta penghargaan kesuksesan mereka. Penilaian kinerja penting dalam hal menunjukkan seberapa baik aktivitas dilakukan. Sebab, akibat penilaian, rendahnya kinerja pegawai tidak bisa dikaitkan dengan individunya, melainkan juga menunjukkan bahwa kegiatan seleksi, pelatihan atau pengembangan harus ditinjau ulang atau ada masalah dengan itu hubungan bisnis [28].

Fungsi Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai melalui cara yang paling efisien. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dikembangkan dengan cara yang terbaik dengan pemikiran bahwa manusia adalah peran paling penting dalam mencapai tujuan lembaga. Ini dapat dilakukan melalui pendidikan.

1. Tujuan Pelatihan Bisnis

Praktik pelatihan yang dilakukan di perusahaan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan [29]. Ketika proses pelatihan selesai, perusahaan mengharapkan peningkatan kinerja karyawan dan perubahan positif dalam perilaku mereka [30]. Penting bagi karyawan untuk menerima sikap dan perilaku serupa di akhir pelatihan agar dapat meningkat kinerja para karyawannya.

2. Manfaat Pelatihan

Pelatihan yang merupakan kegiatan vital di semua organisasi memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Namun, untuk memainkan peran ini, pendidikan harus dilaksanakan dalam lingkungan kerangka program yang sistematis dan yang terpenting, harus bertujuan untuk meningkatkan kualitas mental. Dalam konteks ini, pertama-tama, pikiran para karyawan; menempatkan misi, filosofi dan tujuan perusahaan; Konsep kualitas, efisiensi dan komitmen harus diadopsi. Jika tidak, manfaat pendidikan yang diharapkan tidak dapat diperoleh. Program-program yang dilaksanakan di perusahaan mempunyai banyak manfaat baik bagi perusahaan, individu, maupun individu hubungan antarkelompok dan kelompok.

SIMPULAN

Pesatnya perubahan dan perkembangan teknologi menyebabkan semua organisasi menghadapi persaingan yang ketat. Untuk mempertahankan kelangsungan bisnis dalam lingkungan yang kompetitif dan berusaha semaksimal mungkin untuk memaksimalkannya produktivitas dan pendekatan yang berpusat pada bisnis terhadap ekonomi industri dan berbasis pengetahuan, dunia usaha telah mengubah pola pikir merekakebijakan terhadap karyawannya. Kondisi-kondisi yang berubah ini dan perspektif masyarakat telah disatukan dalam satu kesatuan, dan telah menciptakan manajemen sumber daya manusia sebagai disiplin ilmu baru. Manajemen sumber daya manusia yang berkualitas dan paling akurat yang dipilih untuk bekerja di suatu perusahaan, pelatihan untuk keperluan bisnis yang dipilih, memastikan motivasi, evaluasi,

pendekatan strategis dan koheren untuk pengembangan kinerja tinggi tenaga kerja diberikan dan kemampuan bersaing.

DAFTAR PUSTAKA

- Farnham, D. (2010) *Human Resource Management in Context*, London, CIPD
- Bennett, N. and Lemoine, G. J. (2014) 'What VUCA really means for you', *Harvard Business Review* 92 (1-2): 27.
- Batt, R. and Valcour, P. M. 2003. Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations*, 42(2): 189–220.
- Teece, D. J., Pisano, G. and Shuen, A. (1997) 'Dynamic capabilities and strategic management', *Strategic Management Journal*, 18 (7): 509- 33.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. and Cardy, R. L. 2007. *Managing human resources*, 5th ed., Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Allen, D., Shore, L. and Griffeth, R. 2003. The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1): 99–118.
- Howell, C. and Givan, R. (2011) 'Rethinking institutions and institutional change in European industrial relations', *British Journal of Industrial Relations*, vol. 49, no. 2, pp. 231–55.
- Tracey, J. B. and Hinkin, T. R. 2008. Contextual factors and cost profiles associated with employee turnover. *Cornell Hospitality Quarterly*, 49(1): 12–27.
- Boudreau, J. W. and Ramstad, P. M. (2009) 'Beyond HR: Extending the paradigm through a talent decision science' in J. Storey, P. M. Wright and D. Ulrich (eds) *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*, Abingdon and New York, Routledge.
- Cappelli, P. and Keller, J. R. (2013) 'Classifying work in the new economy', *Academy of Management Review*, vol. 38, no. 4, pp. 575–96.
- Storey, J., Ed. (2007) *Human Resource Management: A Critical Text* (3rd edn), London, Thomson.
- Storey, J., P. Wright and D. Ulrich, Eds. (2009). *Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*, London and New York, Routledge.
- Gospel, H. and Sako, M. (2010) 'The unbundling of corporate functions: the evolution of shared services and outsourcing in human resource management', *Industrial and Corporate Change*, vol. 19, no. 5, pp. 1367–96.
- DiMaggio, P. J. and Powell, W. W. (1983) 'The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields', *American Sociological Review*, vol. 48, no. 2, pp. 147–60.
- Greer, I., Schulten, T. and Böhlke, N. (2013) 'How does market making affect industrial relations? Evidence from eight German hospitals', *British Journal of Industrial Relations*, 51 (2), pp. 215–39
- Dunlop, J. T. (1958) *Industrial Relations Systems*, New York, Henry Holt.
- Chevalier, A., Siebert, W. S. and Viitanen, T. 2003. "Wage policy, employee turnover and productivity". Retrieved October 10, 2005, from <http://www.ucd.ie/economic/staff/achevalier/web/turnover4.pdf>
- Powell, W. W. and DiMaggio, P. J. (eds) (1991) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Huselid, M. 1995. The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3): 635–672.
- Poe, A. 2003. Keeping hotel workers: It takes more than money to retain lower-paid employees. *HR Magazine*, 48(2): 91–93.
- Iverson, R. and Deery, M. 1997. Turnover culture in the hospitality industry. *Human Resource Management Journal*, 7(4): 71–82.
- Kalleberg, A. L. and Moody, J. W. 1994. Human resource management and organizational performance. *American Behavioral Scientist*, 37(7): 948–962.
- Lee, S., Heard, A. and Koh, W. 2000. "The impact of human resource management practices on employee turnover". Retrieved October 7, 2005, from <http://www.fba.nus.edu.sg/fba/mscphd/Index0005.htm>

- Storey, J. (1992). *Developments in the Management of Human Resources*, Oxford, Blackwell.
- Greer, I., Schulten, T. and Böhlke, N. (2013) 'How does market making affect industrial relations? Evidence from eight German hospitals', *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51, no. 2, pp. 215–39.
- Scott, W. R. (1995) *Institutions and Organizations*, Thousand Oaks, CA., Sage.
- Cho, S., Woods, R. H., Jang, S. and Erdem, M. 2006. Measuring the impact of human resource management practices on hospitality firms' performances. *Hospitality Management*, 25(2): 262–277.
- Love, G. 2004. Mine employee data to reduce turnover. *Canadian HR Reporter*, 17(7): 13
- Tracey, J. B. and Hinkin, T. R. 2006. The costs of employee turnover: When the devil is in the details. *Cornell Hospitality Report*, 6(15): 4– 13.
- Sturman, M. and Trevor, C. 2001. The implications of linking the dynamic performance and turnover literatures. *Journal of Applied Psychology*, 86: 684–696. 810 Banu Ozkeser / *Procedia Computer Science* 158 (2019) 802–810 Banu Özkeser/ *Procedia Computer Science* 00 (2019) 000–000 9
- Simons, T. and Hinkin, T. 2001. The effect of employee turnover on hotel profits: A test across multiple hotels. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(4): 65–69.
- Husni, R. Ambiyar, Wakhinuddin. 2023. Pendidikan Kejuruan: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. DOI: <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.7265>.
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/7265>
- Ramadhani, A. Z. ., & Pujiastuti, H. . (2023). Analisis Persepsi Mahasiswa Pendidikan Matematika Universitas Sultan Ageng Tirtayasa terhadap Program Kampus Mengajar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 3804–3808. Retrieved from <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/6281>.
- Annisa Artanti, Yuni Noviana, M.Nur Mustafa,Hendri Marhadi. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah di SMKDirgantara Riau Pekanbaru. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/16238/12081>