

Penerapan Teori Organisasi Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Maestro Gelato

Seila Insania ^{*1}
Dwi Astuti ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia
*e-mail : insaniasheila@gmail.com¹, dwiastuti@pelitabangsa.ac.id²,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan teori organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada Maestro Gelato, sebuah perusahaan yang bergerak di industri Gelato dan makanan khas Italy. Permasalahan utama yang diidentifikasi meliputi tingginya tingkat turnover karyawan, rendahnya motivasi kerja, belum optimalnya pengembangan potensi karyawan, serta kurangnya integrasi strategi SDM dengan tujuan organisasi. Studi ini menggunakan pendekatan analisis teori hierarki kebutuhan Maslow, teori two-factor Herzberg, dan konsep employee engagement untuk mengidentifikasi akar masalah dan merumuskan solusi yang relevan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, perbaikan factor hygiene dan motivator, serta peningkatan keterlibatan karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, dan menurunkan turnover. Rekomendasi strategis yang diajukan meliputi survei kebutuhan karyawan, penyesuaian struktur gaji, penguatan program pelatihan dan pengembangan, serta integrasi kebijakan SDM dengan visi dan misi perusahaan. Implementasi solusi berbasis teori organisasi diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas pengelolaan SDM, mendukung pencapaian tujuan strategis, serta membangun budaya kerja yang positif dan kolaboratif di Maestro Gelato.

Kata kunci: teori organisasi, motivasi kerja, pengelolaan sumber daya manusia

Abstract

This study aims to analyse the application of organizational theory in human resource management (HRM) at Maestro Gelato a company engaged in the Gelato industry and Italian cuisine. The main issues identified include high employee turnover, low work motivation, suboptimal employee potential development, and a lack of integration between HRM strategies and organizational goals. This study employs an analytical approach based on Maslow's hierarchy of needs theory, Herzberg's two-factor theory, and the concept of employee engagement to identify the root causes of the issues and formulate relevant solutions. The analysis reveals that fulfilling basic needs up to self-actualization, improving hygiene and motivator factors, and enhancing employee engagement are crucial for increasing loyalty and reducing turnover. Strategic recommendations include conducting employee needs surveys, adjusting salary structures, strengthening training and development programs, and integrating HR policies with the company's vision and mission. The implementation of theory-based solutions is expected to enhance the effectiveness and productivity of HR management, support the achievement of strategic objectives, and foster a positive and collaborative work culture at Maestro Gelato.

Keywords: organizational theory, work motivation, human resource management

PENDAHULUAN

Bisnis cafe gelato merupakan salah satu peluang usaha yang sedang berkembang pesat di industri kuliner, terutama di kawasan perkotaan. Gelato yang berasal dari Italia, dikenal sebagai es krim dengan tekstur lebih lembut, halus, dan padat dibandingkan es krim biasa, serta memiliki rasa susu yang lebih kuat. Sejarah gelato sendiri telah ada sejak akhir abad ke-16 dan kini menjadi camilan favorit di berbagai negara, termasuk Indonesia, khususnya di tengah gaya hidup masyarakat modern yang gemar bersantai dan berkumpul di cafe. Pertumbuhan bisnis cafe gelato di Indonesia didorong oleh tingginya minat masyarakat terhadap dessert unik dan berkualitas, serta tren konsumsi makanan dan minuman yang terus meningkat. Gelato diminati oleh berbagai kalangan usia, mulai dari anak-anak hingga dewasa, sehingga target pasarnya sangat luas. Selain menawarkan berbagai varian rasa yang inovatif, Maestro Gelato juga kerap mengusung konsep interior yang menarik dan nyaman sebagai daya tarik tambahan bagi pelanggan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam setiap organisasi, termasuk dalam bisnis gelato di Maestro Gelato. Pengelolaan SDM yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, produktivitas, serta keberhasilan operasional perusahaan. Teori organisasi dapat menjadi landasan dalam merancang struktur, proses dan manajemen SDM yang tepat agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. (Ella Evrita H, SE 2021) Maestro Gelato sebagai sebuah organisasi yang bergerak di industri gelato menghadapi tantangan unik dalam mengelola sumber daya manusianya. Dalam era persaingan bisnis yang ketat, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci utama dalam mencapai keunggulan kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk merefleksikan konsep-konsep teori organisasi yang relevan dengan praktik pengelolaan SDM di Maestro Gelato. Berdasarkan pengamatan, Maestro Gelato menghadapi beberapa permasalahan terkait SDM, seperti tingkat turnover karyawan yang relatif tinggi, kurangnya motivasi kerja, dan belum optimalnya pengembangan potensi karyawan. ("Vol. 14 No 1. Desember 2024 JUMANT" 2024)

Permasalahan ini dapat dianalisis melalui berbagai perspektif teori organisasi antara lain teori hierarki kebutuhan maslow, teori *two-factor Herzberg* dan konsep *employee engagement*. (King 2023) Melalui analisis yang mendalam, proposal ini akan mengidentifikasi akar permasalahan dan menawarkan solusi yang berbasis pada teori organisasi yang relevan. Solusi yang diusulkan akan didukung oleh referensi jurnal ilmiah yang kredibel, sehingga dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM di Maestro Gelato. Dengan demikian, diharapkan Maestro Gelato dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. (Asmawati 2024)

Menurut (Supriyadi, Febriyani, and Anisa 2023) organisasi merupakan wadah untuk manusia dalam membentuk suatu kegiatan atau saling bertukar pikiran, yang dapat membangun kepribadian bangsa yaitu saling kerjasama antar sesama dan saling membantu dalam hal apapun. Ada beberapa macam tokoh yang turut andil dalam mengembangkan teori organisasi klasik. Salah satu tokoh dunia yang mengembangkan teori organisasi klasik adalah Henri Fayol (1841-1925). Menurut Fayol teori organisasi itu memiliki sifat yang luwes dan dapat diadaptasikan sesuai dengan kebutuhan dan karena itu, bagi Fayol perilaku dan teori organisasi dimungkinkan ada penambahan prinsip yang muncul dari pengalaman yang ada. Hal yang lebih penting adalah bahwa teori organisasi dapat diterapkan dalam setiap organisasi.

Penelitian pada bisnis gelato di Maestro Gelato menunjukkan bahwa penerapan teori organisasi dalam pengelolaan SDM masih menghadapi tantangan, seperti belum optimalnya struktur organisasi, kurangnya program pelatihan formal, hingga sistem penghargaan yang belum sepenuhnya terimplementasi dengan baik. Namun adanya dukungan tim dan komitmen karyawan tetap menjadi kekuatan dalam menjaga kinerja dan loyalitas di lingkungan kerja. Dengan demikian, penerapan teori organisasi dalam pengelolaan SDM di Maestro Gelato sangat relevan untuk menciptakan sistem kerja yang terstruktur, meningkatkan kompetensi karyawan, serta membanun budaya kerja yang produktif dan harmonis. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, produktivitas, dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang menggambarkan informasi yang diperoleh melalui penelitian literatur kemudian merumuskannya dari hasil penelitian literatur untuk dianalisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow adalah teori psikologi yang menjelaskan motivasi manusia berdasarkan pemenuhan kebutuhan yang tersusun dalam lima tingkatan secara hierarkis. Teori ini dikembangkan oleh salah satu pakar psikologi dari Amerika yaitu Abraham Maslow yang lahir pada tanggal 1 April 1908 bertempat di Brooklyn, kota New York, Amerika.

Abraham Maslow adalah teoretikus yang sudah banyak memberikan inspirasi dalam teori kepribadian. Teori ini menyatakan bahwa individu harus memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah terlebih dahulu sebelum beralih ke kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. (Salimah et al. 2024) Konsep dasar teori hierarki kebutuhan maslow :

1. Kebutuhan fisiologis : tingkat paling dasar, meliputi kebutuhan biologis seperti makanan, air, udara, tempat tinggal, dan pakaian. Kebutuhan ini adalah yang paling penting untuk menopang kelangsungan hidup manusia.
2. Kebutuhan rasa aman : setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, individu akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan akan keamanan fisik, kestabilan, ketertiban, dan perlindungan dari bahaya.
3. Kebutuhan sosial (cinta dan rasa memiliki) : kebutuhan akan hubungan sosial, kasih sayang, dan interaksi dengan orang lain agar merasa diterima dan dicintai.
4. Kebutuhan penghargaan (esteem) : meliputi kebutuhan untuk dihargai, mendapatkan pengakuan, dan rasa percaya diri.
5. Kebutuhan aktualisasi diri : tingkat tertinggi dalam hierarki, yaitu kebutuhan untuk mengaktualisasikan potensi diri, kreativitas, dan pencapaian tujuan pribadi.

Teori ini biasanya digambarkan dalam bentuk piramida, dengan kebutuhan fisiologis di dasar piramida sebagai kebutuhan paling mendasar dan kebutuhan aktualisasi diri di puncak sebagai kebutuhan tertinggi yang ingin dicapai setelah kebutuhan-kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Maslow juga membedakan dua jenis motivasi dalam memenuhi kebutuhan, yaitu motivasi kekurangan (deficiency motivation) yang muncul ketika kebutuhan dasar belum terpenuhi, dan motivasi pertumbuhan (growth motivation) yang mendorong individu untuk mencapai aktualisasi diri setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Secara keseluruhan, teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow memberikan kerangka kerja yang sistematis untuk memenuhi motivasi manusia melalui pemenuhan kebutuhan yang berjenjang dari yang paling dasar hingga yang paling tinggi.

Tingkat turnover karyawan yang tinggi merupakan isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia, karena berimplikasi langsung terhadap kontinuitas operasional, efektivitas organisasi, serta efisiensi biaya. Turnover yang mencapai 25% per tahun mencerminkan tingkat pergantian tenaga kerja yang relatif tinggi dan potensial menimbulkan kerugian baik dari sisi finansial maupun produktivitas. Data empiris menunjukkan bahwa rata-rata masa kerja karyawan hanya 1,8 tahun, dengan 68% diantaranya mengundurkan diri dalam satu tahun masa kerja. Kondisi ini tidak hanya mencerminkan rendahnya tingkat retensi, tetapi juga menunjukkan adanya permasalahan struktural dalam sistem kerja dan kebijakan organisasi.

Untuk memahami faktor-faktor yang mendasari tingginya tingkat turnover tersebut, pendekatan teoritik diperlukan. Salah satu kerangka teoritis yang relevan adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yang mengemukakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh pemenuhan lima tingkat kebutuhan dasar manusia : fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam konteks ini, kebutuhan fisiologis dan keamanan menjadi fokus utama. Gaji pokok yang ditetapkan sebesar Rp1.500.000 perbulan sekitar 30% dibawah rata-rata pasar sebesar Rp4.500.000 mengindikasikan potensi ketidakpuasan atas pemenuhan kebutuhan dasar karyawan. Selain itu, fasilitas kesehatan dan tidak adanya jaminan hari tua maupun program pensiun semakin memperkuat ketidakpastian masa depan karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif faktor-faktor yang memengaruhi tingkat turnover karyawan dari perspektif teori Maslow. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan retensi karyawan dan memperbaiki strategi manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

Tabel Komparansi Kebutuhan Dasar

Komponen	Standar Industri	Implementasi Maestro gelato
Gaji Pokok	Rp4.500.000	Rp1.500.000
Jaminan Kesehatan	BPJS Kesehatan	Tidak Ada
Jaminan Hari Tua	BPJS Ketenagakerjaan	Tidak Ada

Motivasi kerja merupakan salah satu determin utama dalam pencapaian produktivitas dan efektivitas organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan komitmen, kinerja tinggi, serta loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan tingkat retensi tenaga kerja. Berdasarkan temuan lapangan, diketahui bahwa 60% karyawan menunjukkan tingkat motivasi kerja yang rendah, dengan indeks kepuasan kerja rata-rata sebesar 5,2 dari skala 10. Keluhan utama yang disampaikan oleh karyawan meliputi beban kerja yang tidak seimbang (45%) dan frekuensi apresiasi yang sangat minim, yakni hanya satu kali dalam kuartal.

Untuk memahami permasalahan tersebut secara lebih mendalam, digunakan pendekatan teori dua faktor dari Frederick Herzberg. Teori ini membagi faktor yang memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja ke dalam dua kategori, yaitu *hygiene factors* dan *motivators*. Faktor *hygiene* berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang jika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan, tetapi jika terpenuhi tidak otomatis meningkatkan motivasi atau kepuasan kerja, sementara *motivators* adalah faktor intrinsik yang langsung berkontribusi pada kepuasan kerja dan peningkatan motivasi. Jika faktor ini hadir, karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. (Anwar 2020)

Faktor-faktor tersebut meliputi :

1. Prestasi (achievement)
2. Pengakuan (recognition)
3. Tanggung jawab (responsibility)
4. Kesempatan untuk berkembang dan kemajuan karier (advancement)
5. Pekerjaan itu sendiri yang menantang dan bermakna

Dalam konteks organisasi yang diteliti, sejumlah faktor *hygiene* teridentifikasi mengalami kelemahan. Misalnya kebijakan perusahaan terkait cuti tahunan yang hanya memberikan 10 hari kerja, berada di bawah standar ketentuan perundang-undangan yang menetapkan minimal 12 hari. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan menggunakan perspektif teori dua faktor Herzberg. Melalui analisis ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor penghambat dan penggerak motivasi, serta menghasilkan rekomendasi kebijakan organisasi yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan.

Di era persaingan global yang semakin dinamis, keselarasan antara strategi sumber daya manusia (SDM) dan visi perusahaan menjadi faktor kunci dalam memastikan keberhasilan jangka panjang organisasi. Konsep *Strategic Human Resource Management* (SHRM) menekankan pentingnya peran fungsi SDM dalam mendukung pencapaian tujuan bisnis strategis, tidak hanya sebagai fungsi administratif, tetapi sebagai mitra strategis organisasi. Ketidaksesuaian antara arah kebijakan SDM dengan visi jangka panjang perusahaan dapat menjadi hambatan serius dalam proses transformasi organisasi. Sebanyak 80% karyawan tidak memahami visi perusahaan, yang mencerminkan rendahnya internalisasi nilai-nilai strategis di tingkat operasional.

Analisis berdasarkan teori SHRM mengungkapkan dua dimensi utama kesenjangan : *alignment* dan *differentiation*. Dalam aspek *alignment*, indikator kinerja utama departemen SDM masih didominasi oleh orientasi efisiensi biaya, sementara aspek pengembangan talenta yang seharusnya mendukung visi globalisasi hanya mendapat porsi perhatian. Berdasarkan permasalahan tersebut, kajian ini bertujuan untuk menganalisis kesenjangan antara strategi SDM

dan visi perusahaan menggunakan pendekatan SHRM. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan keselarasan internal serta mendorong peran aktif fungsi SDM dalam pencapaian visi jangka panjang perusahaan.

Integrasi ketiga teori menunjukkan bahwa masalah SDM diMaestro Gelato bersifat multidimensi. Turnover tinggi terkait langsung dengan ketidakmampuan memenuhi kebutuhan dasar (Maslow) dan faktor hygiene (Herzberg), sementara motivasi rendah dipengaruhi oleh kurangnya motivator dan engagement. Rekomendasi implementasi :

1. Restrukturisasi paket kompensasi dengan komponen kinerja (30% variabel)
2. Pengembangan modul pelatihan berbasis kompetensi (minimum 40 jam/tahun)
3. Pembentukan dewan karyawan untuk meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Analisis ini membuktikan bahwa pendekatan teori organisasi klasik tetap relevan untuk menyelesaikan masalah SDM kontemporer ketika diimplementasikan secara komprehensif dan kontekstual.

Solusi berbasis teori organisasi untuk mengatasi pemasalahan SDM di Maestro Gelato

Berdasarkan analisis faktor dan referensi terpercaya :

1. Pemenuhan kebutuhan Hierarki Maslow. Menyesuaikan struktur gaji dengan standar industri dan memberikan tunjangan kesehatan/layanan konseling untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan membuat program pelatihan teknis seperti barista, customer service dan manajerial serta jalur promosi transparan untuk aktualisasi diri.(Hasanah et al. 2023)
2. Penerapan teori Two-Factor Herzberg. Perbaiki faktor hygiene dengan menyediakan lingkungan kerja ergonomis, asuransi kesehatan dan kebijakan cuti yang fleksibel. Penguatan faktor motivator dengan membuat sistem reward seperti bonus dan penghargaan bulanan untuk pencapaian target dan inovasi karyawan.(Sofianti and Susanto 2024)
3. Peningkatan Employee Engagement. Mengadakan forum diskusi bulanan antara manajemen-karyawan dan survei kepuasan kerja rutin. Dan membentuk tim proyek khusus yang melibatkan karyawan dalam perencanaan menu/pemasaran.(Sofianti and Susanto 2024)
4. Integrasi strategi SDM dengan visi organisasi. Pelatihan berbasis tujuan bisnis dengan merancang modul pelatihan yang selaras dengan visi perusahaan (misal: "sustainable coffee expert program"). Evaluasi kinerja berkala menggunakan Key Performance Indicator (KPI) terkait target penjualan dan kepuasan pelanggan.(Sigit Auliana and Iis Nuraisah 2021)
5. Penguatan kerja sama tim dan budaya. Program team building mengadakan kegiatan outbond dan kompetisi inovasi produk antartim dan pengembangan budaya organisasi dengan membuat code of conduct yang menekankan kolaborasi, serta sistem mentorship antarlevel karyawan.(Didit darmawann, Jahroni, rahayu Mardikaningsih 2021)

Implementasi prioritas

1. Penyesuaian struktur gaji dan tunjangan kesehatan untuk memenuhi kebutuhan dasar
2. Sistem reward dan penghargaan bulanan untuk pencapaian dan inovasi.
3. Forum diskusi bulanan dan survei kepuasan kerja rutin untuk meningkatkan keterlibatan karyawan.

4. Penguatan program pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi, minimal 40 jam per tahun.
5. Integrasi pelatihan dan evaluasi kinerja berbasis visi dan misi perusahaan, menggunakan Key Performance Indicator (KPI) yang relevan.

Dengan menerapkan solusi berbasis teori organisasi secara komprehensif, Maestro Gelato diharapkan dapat meningkatkan retensi, motivasi, dan produktivitas karyawan, serta membangun budaya kerja yang positif dan kolaboratif.

Langkah-langkah ini dirancang untuk mengurangi turnover hingga 40% dalam 6 bulan dan meningkatkan produktivitas 25% dalam 1 tahun.

KESIMPULAN

Efektivitas pengelolaan SDM di Maestro Gelato sangat dipengaruhi oleh implementasi teori organisasi yang tepat. Penerapan teori Maslow, Herzberg, dan employee engagement membantu mengidentifikasi akar masalah dan merumuskan solusi strategis, sehingga perusahaan dapat menurunkan turnover, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan bersaing tinggi. Berdasarkan analisis pada mini proposal mengenai penerapan teori organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Maestro Gelato, dapat disimpulkan bahwa efektivitas pengelolaan SDM sangat dipengaruhi oleh implementasi teori-teori organisasi yang tepat. Permasalahan utama yang dihadapi meliputi tingginya turnover karyawan, rendahnya motivasi dan employee engagement, serta belum optimalnya pengembangan potensi karyawan dan integrasi strategi SDM dengan visi organisasi. Faktor-faktor ini saling berkaitan dan berdampak pada produktivitas serta keberhasilan operasional perusahaan.

Penerapan teori hierarki kebutuhan Maslow, teori two-factor Herzberg, dan konsep employee engagement terbukti relevan untuk menganalisis akar masalah dan merumuskan solusi yang komprehensif. Dengan memenuhi kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri karyawan, memperbaiki faktor hygiene dan motivator, serta meningkatkan keterlibatan karyawan, Maestro Gelato dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan loyalitas, dan menurunkan tingkat turnover. Integrasi strategi SDM dengan tujuan organisasi serta penguatan kerja sama tim dan budaya perusahaan juga menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas SDM secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, J., Hasan, A. ul, Naqvi, T., & Mubeen, T. (2019). A Review on Software Testing and Its Methodology. *Manager's Journal on Software Engineering*, 13(1), 32–38. <https://doi.org/10.26634/jse.13.3.15515>
- Aljawarneh, S., Aldwairi, M., & Yassein, M. B. (2018). Anomaly-based intrusion detection system through feature selection analysis and building hybrid efficient model. *Journal of Computational Science*, 25(1), 152–160. <https://doi.org/10.1016/j.jocs.2017.03.006>
- Guo, Y., Han, S., Li, Y., Zhang, C., & Bai, Y. (2018). K-Nearest Neighbor combined with guided filter for hyperspectral image classification. *International Conference On Identification, Information and Knowledge in the Internet of Things*, 159–165.
- Handoko, D. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penentuan Penerima Beasiswa Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW). In *Program Studi Teknik Informatika* (Vol. 5, Issue 2). Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Kurniawan, Y. I., Rahmawati, A., Chasanah, N., & Hanifa, A. (2019). Application for determining the modality preference of student learning. *Journal of Physics: Conference Series*, 1367(1), 1–11. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1367/1/012011>
- Kurniawan, Y. I., Soviana, E., & Yuliana, I. (2018). Merging Pearson Correlation and TAN-ELR algorithm in recommender system. *AIP Conference Proceedings*, 1977. <https://doi.org/10.1063/1.5042998>
- Low, C. (2015). *NSL-KDD Dataset*. https://github.com/defcom17/NSL_KDD
- Shams, E. A., & Rizaner, A. (2018). A novel support vector machine based intrusion detection system for mobile ad hoc networks. *Wireless Networks*, 24(5), 1821–1829. <https://doi.org/10.1007/s11276-016-1439-0>
- Sridevi, M., Aishwarya, S., Nidheesha, A., & Bokadia, D. (n.d.). *Anomaly Detection by Using CFS Subset and Neural Network with WEKA Tools*. Springer Singapore. <https://doi.org/10.1007/978-981-13-1747-7>
- Anwar, Mahfuzil Anwar. 2020. “Analisis Model Dua Faktor (Hygiene Factors Dan Motivator Factors) Dosen Tetap Pada Lldikti Wilayah Xi Kalimantan Di Banjarmasin.” *Manajemen : Jurnal Ekonomi* 2 (2): 134–47. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.357>.
- Asmawati, Fajariah. 2024. “Tantangan Dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Fenomena Great Resignation” 1 (3).
- Didit darmawann, Jahroni, rahayu Mardikaningsih, Ella Anastasya Sinambela. 2021. “Peran Insentif , Perilaku Kepemimpinan , Dan Budaya Organisasi.” *Jurnal Ekonomi & Syariah* 4 (2): 1389–97.
- Ella Evrita H, SE, MM. 2021. “Pertalian Antara Fungsi Sumber Daya Manusia Dengan Fungsi Manajemen Strategik.” *Manajemen*, 1–14.
- Hasanah, Azizah, Faridah Hariyani, Novi Pasiriani, and Ni Nyoman Murti. 2023. “Central Publisher.” *Central Publisher* 1:274–88.
- King, Daniel. 2023. “Herzberg.” *Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition* 1 (1): 167–68. <https://doi.org/10.4337/9781800378841.h.4>.
- Salimah, Najwatus, Zellia Mutiara Rengganis, Iriani Ismail, Universitas Trunojoyo Madura, and Perumahan Telang Inda. 2024. “Teori Motivasi Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Sebuah Perusahaan” 2 (11).
- Sigit Auliana, and Iis Nuraisah. 2021. “Integrasi Strategis Sumber Daya Manusia Untuk Kinerja Organisasi.” *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 14 (1): 79–92. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1.60>.
- Sofianti, Isti Dari, and Ahmad Susanto. 2024. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan Gen Z Melalui Komitmen Karyawan” 2:60–67.
- Supriyadi, Siti Alfina Febriyani, and Siti Nur Anisa. 2023. “Teori Organisasi Adalah.” *Jurnal Manajemen Strateg* 1 (1): 2.
- “Vol. 14 No 1. Desember 2024 JUMANT.” 2024 14 (1): 1–10.