

Peningkatan Produktivitas UMKM Kuliner dengan Pendekatan *Sustainable Human Resource Management* Berbasis *Sustainability Employee Life Cycle*

Indah Wahyu Utami, Muhammad Ridwan Andi Purnomo

Prodi Teknik Industri^{1,2}, Fakultas Teknologi Industri^{1,2}, Universitas Islam Indonesia²
Gedung K.H. Mas Mansyur, Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia, Jalan
Kaliurang KM 14,5, Umbulmartani, Ngemplak, Daerah Istimewa Yogyakarta 55584
Email: indah_wahyu@udb.ac.id

Abstrak

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan pilar utama dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah, namun kerap menghadapi tantangan serius dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara berkelanjutan untuk menjaga stabilitas produktivitas. Kesulitan dalam mempertahankan SDM yang berkualitas menyebabkan UMKM kuliner di Kota Surakarta sering menghadapi tantangan *turnover* dan retensi karyawan disebabkan kurangnya insentif, dan pelatihan yang terbatas. UMKM bidang kuliner belum sepenuhnya mampu mengimplementasikan praktik sumber daya manusia yang berkelanjutan. Banyak UMKM kuliner yang masih menghadapi keterbatasan dalam penggunaan bahan baku ramah lingkungan, pengelolaan limbah, efisiensi energi. Dilematis antara kebutuhan dan profitabilitas, yang menyebabkan beban biaya tambahan. Penelitian ini mengkaji penerapan *Sustainable Human Resource Management* (SHRM) dengan pendekatan *Sustainability Employee Life Cycle* (SELC) dalam meningkatkan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di sektor kuliner Kota Surakarta. Dengan menggunakan desain mixed methods, terutama *Structural Equation Modeling* (SEM) dan *Data Envelopment Analysis* (DEA), terhadap sampel 60 pelaku UMKM sektor kuliner di Kota Surakarta. Studi ini menilai hubungan antara praktik rekrutmen hijau, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja berbasis nilai, dan strategi retensi terhadap efisiensi operasional dan kinerja SDM. Dimensi utama yang dianalisis dalam model ini mencakup praktik rekrutmen hijau, pelatihan berkelanjutan, evaluasi berbasis nilai, dan strategi retensi karyawan. Hasil menunjukkan penerapan SHRM yang terintegrasi dengan SELC mampu meningkatkan kinerja UMKM bidang kuliner sesuai dengan target setiap factor yang mendukung produktivitas berkelanjutan.

Kata kunci: *Sustainable HRM*, SELC, Kinerja UMKM, Produktivitas.

Abstract

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) are a key pillar in supporting regional economic growth, but they often face serious challenges in managing human resources (HR) sustainably to maintain productivity stability. Difficulties in retaining quality HRM have caused culinary MSMEs in Surakarta City to frequently face challenges in employee turnover and retention due to a lack of incentives and limited training. Culinary MSMEs have not been fully able to implement sustainable human resource practices. Many culinary MSMEs still face limitations in the use of environmentally friendly raw materials, waste management, and energy efficiency. The dilemma between needs and profitability

causes additional costs. This study examines the application of Sustainable Human Resource Management (SHRM) with a Sustainability Employee Life Cycle (SELC) approach in increasing the productivity of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in the culinary sector in Surakarta City. Using a mixed methods design, specifically Structural Equation Modeling (SEM) and Data Envelopment Analysis (DEA), on a sample of 60 culinary SME actors in Surakarta City. This study assesses the relationship between green recruitment practices, continuous training, value-based performance evaluation, and retention strategies on operational efficiency and human resource performance. The main dimensions analyzed in this model include green recruitment practices, continuous training, value-based evaluation, and employee retention strategies. The results show that the implementation of SHRM integrated with SELC can improve the performance of culinary MSMEs in line with the targets of each factor that supports sustainable productivity.

Keywords: Sustainable HRM, SELC, SME Performance, Productivity.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sebagai pilar strategis dalam perekonomian nasional Indonesia (Andayani et al., 2021). Menurut data Kementerian Koperasi dan UKM (2023), lebih dari 99% unit usaha di Indonesia tergolong UMKM, yang menyerap lebih dari 97% tenaga kerja nasional dan menyumbang sekitar 60% Produk Domestik Bruto (PDB). Di Kota Surakarta, sektor UMKM memainkan peran penting dalam penciptaan lapangan kerja dan pengembangan ekonomi lokal, khususnya di sektor industri kreatif (Widjaja et al., 2018) seperti kuliner, *fashion*, dan kerajinan. Namun demikian, dalam era disrupsi dan transformasi global saat ini, UMKM menghadapi tekanan besar akibat berbagai tantangan eksternal seperti krisis iklim, digitalisasi, globalisasi, perubahan demografis, dan ketidakpastian ekonomi pasca pandemi (OECD, 2019; ILO, 2022). Tantangan tersebut menuntut adanya perubahan mendasar dalam sistem kerja yang dijalankan oleh UMKM, agar lebih adaptif, efisien, dan berkelanjutan.

Salah satu pendekatan strategis yang semakin mendapat perhatian dalam merespons tantangan pengelolaan sumber daya manusia di era kompleksitas global adalah *Sustainable Human Resource Management (Sustainable HRM)*. *Sustainable HRM* merujuk pada praktik pengelolaan SDM yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja jangka pendek, tetapi juga secara sistematis mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ekonomi, sosial, dan lingkungan ke dalam seluruh siklus hidup karyawan (Vallaster et al., 2019) (Ehnert et al., 2015) (Jabbour et al., 2016). Konsep ini mencakup dimensi strategis seperti rekrutmen berbasis nilai lingkungan (*green recruitment*), pelatihan berkelanjutan, manajemen kinerja yang etis, serta strategi retensi yang mendukung kesejahteraan jangka panjang karyawan sekaligus menjamin keberlangsungan organisasi. *Sustainable HRM* diposisikan sebagai elemen integral dalam perancangan sistem kerja yang adaptif, efisien, dan berkelanjutan (Wickens et al., 2021). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang semakin meningkat dalam usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) memerlukan integrasi dan sinkronisasi dari praktik-praktik MSDM sebagai aset organisasi strategis dan menekankan peran mereka dalam meningkatkan efisiensi di seluruh jaringan UMKM global (Davies, 2017). Peranan strategis *Human Resources Management (HRM)* di UMKM, dengan implikasi potensial dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi dalam lingkungan bisnis kontemporer dan masa depan (Jindal et al., 2024).

Rekayasa sistem manusia menekankan pentingnya integrasi harmonis antara unsur manusia, teknologi, tugas, dan lingkungan kerja dalam membentuk sistem sosial-teknis yang optimal (Wickramaaratchi & Perera, 2020). Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip *Sustainable HRM* dalam sistem kerja tidak hanya berpotensi meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat resiliensi organisasi terhadap tekanan eksternal serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan berorientasi jangka panjang. Namun demikian, hingga saat ini, studi mengenai *Sustainable HRM* masih didominasi oleh konteks organisasi besar (Sulistyo, 2024), sementara penerapannya dalam sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), terutama di negara berkembang seperti Indonesia, masih relatif terbatas (Martínez-Campillo et al., 2019). Adanya kesenjangan ini diperlukan pendekatan yang lebih kontekstual dan aplikatif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk merancang sebuah model *Sustainable HRM* yang selaras dengan karakteristik dan kebutuhan sistem kerja UMKM (Wasiq & Kamal, 2023), dengan memanfaatkan kerangka keilmuan teknik industri, khususnya pendekatan sistem rekayasa manusia sebagai basis perancangan (Bhardwaj* et al., 2019).

METODOLOGI

- a. **Jenis Penelitian** ini menggunakan pendekatan *mixed methods* dengan fokus pada survey dan kuesioner kuantitatif terhadap sampel penelitian terdiri dari 60 pelaku UMKM bidang kuliner yang dipilih secara purposive sampling berdasarkan kriteria keterlibatan aktif dalam operasional sehari-hari dan kesediaan mengikuti survei. Kuesioner juga memuat indikator yang mengukur efektivitas operasional dan produktivitas sumber daya manusia (SDM) dalam UMKM. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji sebelum pelaksanaan survei utama untuk memastikan kesesuaian isi dan konsistensi responden.
- b. **Fokus utama penelitian** ini untuk mengkaji pengaruh praktik *Sustainable Human Resource Management* (SHRM) berbasis *Sustainability Employee Life Cycle* (SELC) terhadap kinerja dan produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di sektor kuliner Kota Surakarta. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disusun relevan dengan variabel *Sustainable Human Resource Management* (SHRM,) antara lain praktik rekrutmen hijau, pelatihan berkelanjutan, dan strategi retensi karyawan.
- c. **Analisis Data :**
 1. **Structural Equation Modeling (SEM):** Analisis SEM dilakukan menggunakan *software* AMOS versi 25 untuk menguji hubungan pengaruh variabel eksogen SHRM terhadap variabel endogen kinerja dan produktivitas UMKM. Model yang digunakan mengacu pada model konseptual SHRM- SELC dengan pengujian *goodness of fit* yang meliputi *Chi-Square*, RMSEA, GFI, AGFI, CFI, TLI, dan indeks lainnya.
 2. **Data Envelopment Analysis (DEA):** DEA digunakan untuk mengukur efisiensi relatif kinerja operasional UMKM berdasarkan input dan output yang relevan. Input yang dianalisis mencakup sumber daya manusia (jumlah tenaga kerja, jam kerja, biaya pelatihan), sedangkan outputnya berupa indikator produktivitas, seperti volume produksi, tingkat penjualan, dan kualitas produk. Analisis DEA membantu mengidentifikasi UMKM yang efisien dan tidak efisien dalam menggunakan sumber daya yang tersedia, sekaligus memberikan rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan efisiensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil

Berikut disajikan tabel hasil olah data dengan SEM dengan bantuan *software* AMOS versi 25, seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Olah Data dengan SEM (*Software AMOS*)

Indikator	Nilai Hasil	Kriteria Ideal	Interpretasi
Chi-Square / CMIN/DF	2.521	< 3	<i>Acceptable fit</i>
RMSEA	0.124	< 0.08 (baik), < 0.10 (toleransi)	Fit rendah, perlu modifikasi model
GFI	0.852	≥ 0.90	<i>Marginal fit</i>
AGFI	0.762	≥ 0.80	Perlu peningkatan
CFI	0.823	≥ 0.90	Fit kurang baik
TLI	0.762	≥ 0.90	Fit rendah
NFI	0.746	≥ 0.90	Fit kurang optimal
IFI	0.830	≥ 0.90	Perlu perbaikan indikator
PNFI	0.556	≥ 0.50	Cukup efisien
PCFI	0.613	≥ 0.50	Model cukup efisien
Hoelter 0.05	55	≥ 50	Ukuran sampel memadai
Hoelter 0.01	63	≥ 60	Sampel cukup kuat

Penelitian ini dengan melibatkan 60 pelaku UMKM sektor kuliner di Kota Surakarta. Survei dilakukan untuk menilai penerapan *sustainable HRM* (pengelolaan GHRM, dan pelatihan hijau) serta kondisi penerapan sistem kerja (jam kerja, dan lingkungan kerja) pada UMKM bidang kuliner di Kota Surakarta. Hasil SEM menunjukkan bahwa dimensi praktik rekrutmen hijau, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja berbasis nilai, dan retensi karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan efisiensi operasional dan produktivitas SDM. Model menunjukkan moderat fit dengan nilai RMSEA 0,124 dan GFI 0,852, menandakan perlunya penyesuaian model lebih lanjut namun secara substansial valid untuk konteks UMKM. DEA mengonfirmasi efektivitas praktik SHRM dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya tenaga kerja. Pembahasan menggarisbawahi pentingnya adaptasi praktik SHRM yang kontekstual pada UMKM dengan sumber daya terbatas, menekankan bahwa pelatihan berkelanjutan dan desain kerja yang ergonomis sangat krusial untuk mengurangi kelelahan kerja dan meningkatkan komitmen serta loyalitas karyawan (Renwick et al., 2019; Jabbour et al., 2020). Keterlibatan aktif karyawan dalam program keberlanjutan juga mendorong peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja (Kim Park, 2023). Hasil ini senada dengan literatur yang menunjukkan bahwa SHRM efektif bila terintegrasi dalam sistem kerja manusiawi dan sistemik, sesuai prinsip *Human Systems Engineering* (Booher, 2020; Wickramaaratchi & Perera, 2020). Berdasarkan hasil olah data dengan AMOS versi 25 dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Chi-Square (CMIN/DF)

- Dengan Nilai CMIN/DF = 2.521. Berdasarkan hasil tersebut, nilai ini berada dalam rentang *acceptable fit* (≤ 3), menunjukkan bahwa model dapat diterima meskipun tidak sangat baik. Karena, syarat (Cutoff ideal: < 2 baik, < 3 cukup baik).
- 2) Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
Dengan Nilai RMSEA = 0.124. Berdasarkan hasil tersebut, termasuk kategori *kurang baik* (nilai ideal: < 0.08 , toleransi maksimal: 0.10), sehingga dengan modifikasi model dapat ditingkatkan.
 - 3) Goodness of Fit Index (GFI) & Adjusted GFI (AGFI)
Dengan nilai GFI = 0.852, AGFI = 0.762. Berdasarkan hasil tersebut bahwa, GFI mendekati ambang batas (≥ 0.90), tetapi masih masuk kategori *marginal fit*. AGFI yang < 0.80 sehingga diperlukan perbaikan model.
 - 4) Comparative Fit Index (CFI) dan Tucker Lewis Index (TLI)
Dengan nilai CFI = 0.823, TLI = 0.762. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan model *fit yang kurang optimal*. Karena, syarat Idealnya > 0.90 .
 - 5) Normed Fit Index (NFI) & Incremental Fit Index (IFI)
Dengan nilai NFI = 0.746, IFI = 0.830. Berdasarkan hasil tersebut, diperlukan adanya perbaikan struktur model dan indikator yang relevan agar lebih optimal.
 - 6) Parsimony Fit Measures
Dengan nilai (PNFI = 0.556, PCFI = 0.613). Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa model cukup efisien, dari sisi kompleksitas belum optimal.
 - 7) Hoelter's Critical N
Dengan nilai Hoelter .05 = 55, Hoelter .01 = 63. Berdasarkan hasil tersebut, memberikan gambaran bahwa *ukuran sampel minimum* supaya model fit pada tingkat signifikansi 0.05 adalah 55. Karena penelitian ini memiliki lebih dari 55 responden, maka bisa dikatakan jumlah data sudah memadai meskipun tidak terlalu kuat.

b. Pembahasan

Berdasarkan indikator dari hasil nilai Goodness of Fit maka dapat diberikan pembahasan singkat sebagai berikut :

- a. Model dapat diterima secara umum (*moderately fit*) tetapi belum memenuhi semua kriteria fit secara ideal.
- b. Nilai RMSEA > 0.1 dan GFI/CFI < 0.9 mengindikasikan bahwa perlu dilakukan modifikasi model seperti:
 - 1) Menghapus indikator dengan loading rendah
 - 2) Mengatur kembali jalur hubungan antar variabel
 - 3) Mempertimbangkan hasil *modification indices (MI)*
- c. Berdasarkan hasil SEM diperoleh pengaruh signifikan antara Green HRM, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja berbasis nilai, dan retensi karyawan terhadap produktivitas SDM (Dingra & Padmavathy, 2019), mengindikasikan bahwa praktik penerapan SHRM telah bekerja sebagai fondasi awal bagi keberlanjutan pada UMKM bidang kuliner. UMKM mulai ada kesadaran pelatihan berorientasi lingkungan, pengurangan limbah, serta prosedur kerja yang ergonomis, sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawannya secara konsisten. Hal tersebut secara tidak langsung membantu menurunkan tingkat *turnover* yang selama ini menjadi masalah utama keberlanjutan UMKM bidang kuliner.
- d. Analisis DEA mendeskripsikan bahwa tingkat efisiensi UMKM, yang mengindikasikan bahwa tidak semua UMKM memiliki kapasitas dan kesiapan yang sama dalam menerapkan praktik SHRM berbasis SELC. Integrasi hasil SEM dan DEA menyatakan praktik SHRM tidak hanya mempengaruhi aspek perilaku dan motivasi karyawan, tetapi akan memberikan dampak langsung pada pengelolaan input–output bagi UMKM. Dengan demikian, penerapan SHRM–SELC mampu memberikan implikasi sistemik (Sypniewska

et al., 2023), bukan hanya memperkuat kapabilitas individu, tetapi juga meningkatkan kualitas UMKM.

- e. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa implementasi *Sustainable HRM* masih rendah. demikian, terdapat hubungan kuat antara penerapan prinsip-prinsip *Green Human Resource Management (GHRM)* dan peningkatan efisiensi serta kinerja UMKM terutama penguatan SDM. Hal ini menguatkan temuan dari: Renwick et al. (2019) menyatakan bahwa implementasi *Green HRM* mendorong efisiensi energi dan menurunkan kelelahan kerja. Sedangkan hasil penelitian Jabbour et al. (2020), menghasilkan sebuah esain kerja berkelanjutan penting untuk produktivitas dan kesejahteraan kerja. Temuan lain dari Kim & Park (2023), diperlukan adanya keterlibatan karyawan dalam inisiatif program ramah lingkungan untuk meningkatkan komitmen dan efisiensi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *Sustainable Human Resource Management (SHRM)* yang terintegrasi dengan model *Sustainability Employee Life Cycle (SELC)* secara signifikan meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas SDM pada UMKM sektor kuliner di Kota Surakarta. Dimensi praktik rekrutmen hijau, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja berbasis nilai, dan retensi karyawan terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kinerja sistem kerja menopang keberlanjutan usaha. Temuan ini memperkuat literatur SHRM dan memberikan panduan empiris bagi penguatan SDM di sektor UMKM, khususnya dalam menghadapi tantangan globalisasi dan transformasi digital.

Saran:

1. Pengembangan implementasi SHRM di UMKM seharusnya difokuskan pada peningkatan kapasitas pelatihan berkelanjutan dan pengembangan praktik rekrutmen berbasis nilai lingkungan.
2. Diperlukan integrasi teknologi digital dan *human systems engineering* untuk menciptakan desain kerja yang adaptif dan meningkatkan produktivitas tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan.
3. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas populasi studi ke sektor UMKM lain dan menambahkan variabel moderasi seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan inovasi organisasi untuk memperdalam pemahaman tentang dinamika SHRM.
4. Praktik SHRM di UMKM perlu didukung oleh kebijakan pemerintah dan pelatihan yang memadai untuk membangun sistem kerja yang resilien dan responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis yang cepat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Artikel ilmiah hasil penelitian awal ini terkait kinerja dan produktivitas UMKM bidang kuliner di Kota Surakarta ini, Penulis mengucapkan terima kasih kepada Rektor Universitas Duta Bangsa beserta civitas Universitas Duta Bangsa Surakarta, Dekan dan seluruh civitas Fakultas Teknologi Industri (FTI) Universitas Islam Indonesia, dan seluruh responden yang kami libatkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alter, S. (2013). *Data Envelopment Analysis: Theory, Methodology, and Applications*. Springer.
- Andayani, I., Roesminingsih, M. V., & Yulianingsih, W. (2021). Strategi Pemberdayaan Masyarakat Pelaku UMKM Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 16(1), 12. <https://doi.org/10.17977/um041v16i1p12-20>
- Bhardwaj*, S., Jain, D. A., Gupta, D. N., & Pandey, P. K. (2019). Competency Mapping Based on Identifying the Impact over the Productivity of SMEs. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 9(2), 2236–2243. <https://doi.org/10.35940/ijitee.b6674.129219>

- Dingra, R., & Padmavathy, G. (2019). Green Human Resource Management—A leap towards sustainability. *International Journal for Advance Research ...*, 4(1), 50–57. <https://www.ijarnd.com/manuscript/green-human-resource-management-a-leap-towards-sustainability/>
- Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M., & Muller-, M. (2015). *The International Journal of Human Resource Reporting on sustainability and HRM : a comparative study of sustainability reporting practices by the world ' s largest companies*. March. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157>
- Jabbour, C., Beatriz, A., Sousa, L. De, Jos, C., Sao, P., State, P., Eng, A., Carrijo, E., & Bauru, Z. C. (2016). *Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management : linking two emerging agendas*. 112, 1824–1833. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
- Jindal, N., Arora, N., Singla, L., & Kaushal, N. (2024). *A SYSTEMATIC REVIEW OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES IN SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES*. 8(3), 64–76. <https://doi.org/10.22495/cgobrv8i3p6>
- Martínez-Campillo, A., Sierra-Fernández, M. del P., & Fernández-Santos, Y. (2019). Service-learning for sustainability entrepreneurship in rural areas: What is its global impact on business university students? *Sustainability (Switzerland)*, 11(19). <https://doi.org/10.3390/su11195296>
- Sulistyo, M. C. (2024). *2024 Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Strategi MSDM untuk Meningkatkan Kapabilitas SDM Dalam Transformasi Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Menjadi Perusahaan Berkelanjutan 2024 Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. 2(9), 299–307.
- Sypniewska, B., Baran, M., & Kłós, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees. In *International Entrepreneurship and Management Journal*. Springer US. <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00834-9>
- Vallaster, C., Kraus, S., Lindahl, J. M. M., & Nielsen, A. (2019). Ethics and entrepreneurship: A bibliometric study and literature review. *Journal of Business ...*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296319301407>
- Wasiq, M., & Kamal, M. (2023). *Factors Influencing Green Innovation Adoption and Its Impact on the Sustainability Performance of Small- and Medium-Sized Enterprises in Saudi Arabia*.
- Wickens, C. M., Wells, S., Nigatu, Y. T., Jankowicz, D., & Hamilton, H. A. (2021). *Loneliness in the COVID-19 pandemic: Associations with age , gender and their interaction*. 136(December 2020), 103–108. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2021.01.047>
- Wickramaaratchi, D. R., & Perera, G. D. N. (2020). The Impact of Talent Management on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction of Generation Y Management Trainees in the Selected Public Banks in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 10(1), 21. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v10i1.5648>
- Widjaja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 465–476.

