

Pendampingan dan Pemberdayaan Psikologis dalam Penguatan Kapasitas Rekrutmen Karyawan pada Perusahaan Ritel

Diny Atrizka¹, Ikbar Pratama², Arfan Ikhsan³, Rizkan Zulyadi⁴, Syafruddin Ritonga⁵, Wenggedes Frensh⁶, Ngatemin Ngatemin⁷, Hotbin Hasugian⁸, Tri Dessy Fadillah⁹

¹Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area

²Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Medan Area

³Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Negeri Medan

^{4,6}Pasca Sarjana Magister Hukum, Universitas Medan Area

⁵Pasca Sarjana Magister Administrasi Publik, Universitas Medan Area

⁷Program Studi Magister Perencanaan & Pengembangan Pariwisata, Poltekpar Medan, Indonesia

⁸Program Studi. Akuntansi Syariah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

⁹Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai, Sumatera Utara, Indonesia

*e-mail: diny.dinyrizk@gmail.com

Abstract

This community service activity aimed to improve the capacity of a retail company partner in recruiting and selecting employees through psychological mentoring and empowerment. The main problems faced by the partner were an increase in employee turnover from 20% to 35% and the need for large-scale recruitment during certain periods. The activity was carried out through needs analysis, mentoring in the selection process, psychoeducation on social support, self-efficacy, organizational support, and labor regulation counseling. Evaluation was conducted using pre-test and post-test assessments. The results showed an increase in participants' knowledge, with the average pre-test score rising from 52.03 to 78.91 in the post-test. In addition, the activity helped the partner obtain 35 candidates according to the available positions. Overall, this program strengthened participants' understanding, supported the psychological readiness of prospective employees, and helped the partner develop a more structured hiring process.

Keywords: Mentoring, Psychological Empowerment, Hiring, Employee, Retail

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan kapasitas mitra perusahaan ritel dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan melalui pendampingan serta pemberdayaan psikologis. Permasalahan utama mitra adalah meningkatnya turnover karyawan dari 20% menjadi 35% serta kebutuhan rekrutmen dalam jumlah besar pada periode tertentu. Kegiatan dilaksanakan melalui analisis kebutuhan, pendampingan proses seleksi, psikoedukasi mengenai social support, self-efficacy, organizational support, dan penyuluhan ketenagakerjaan. Evaluasi dilakukan melalui pre-test dan post-test. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pengetahuan peserta, dari nilai rata-rata pre-test sebesar 52,03 menjadi 78,91 pada post-test. Selain itu, kegiatan ini membantu mitra memperoleh 35 kandidat sesuai kebutuhan posisi yang tersedia. Secara keseluruhan, kegiatan ini memperkuat pemahaman peserta, mendukung kesiapan psikologis calon karyawan, dan membantu mitra membangun proses hiring yang lebih terstruktur.

Kata Kunci: Pendampingan, Pemberdayaan Psikologis, Hiring, Karyawan, Ritel

1. PENDAHULUAN

Kegiatan bisnis perusahaan dimobilisasi oleh sumber daya manusia yang memiliki pemahaman terhadap pengelolaan bisnis tersebut. Sumber daya manusia yang inovatif, kreatif, serta berdaya saing tinggi menjadi suatu hal mutlak. Persaingan dalam menemukan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas kerap terjadi dalam dunia kerja sebab kesuksesan suatu perusahaan juga ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi termasuk perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang terlibat dalam struktur organisasi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencana, pelaku dari penentu tercapainya suatu tujuan dari suatu organisasi (Dessler, 2020). Para ahli SDM menawarkan dan meyakinkan perusahaan bahwa pengelolaan SDM yang dimiliki sebagai aset perusahaan berhubungan dengan perolehan tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi perusahaan (Spector, 2025). Ketepatan dalam proses hiring yakni merekrut dan menyeleksi tenaga kerja suatu organisasi sangat menentukan keefektifan organisasi, baik ditinjau dari sisi performansi individu dan organisasi, profitabilitas yang dihasilkan dan tercapainya tujuan jangka panjang organisasi.

Proses hiring untuk mendapatkan karyawan yaitu tahap rekrutmen dan seleksi. Proses ini dilakukan untuk penyesuaian tentang deskripsi pekerjaan serta karakteristik kandidat. Spector (2021) mengatakan bahwa sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan tidak sebatas untuk mengisi posisi, namun juga yang memiliki kompetensi. Oleh karena itu, setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan karakteristik perusahaan. Memenuhi kebutuhan perusahaan tersebut, maka diperlukan bagian atau Departemen Sumber Daya Manusia (SDM). Bagian SDM pada suatu perusahaan biasanya melakukan perekrutan karyawan, seleksi karyawan baru, menganalisis pekerjaan, memperhitungkan tingkat gaji karyawan (payroll), dan menyediakan program pengembangan sumber daya manusia (Riggio & Johnson, 2022). Departemen SDM pada perusahaan memiliki tugas yang penting, yaitu melakukan proses seleksi dan rekrutmen (Aamodt, 2016).

Proses hiring terdiri dari serangkaian tahapan agar perusahaan mendapatkan calon karyawan yang sesuai kebutuhan dan visi perusahaan. Tahapan yang dimulai dari adanya permintaan karyawan, analisa jabatan, advertisement job analysis, screening curriculum vitae, pemeriksaan psikologis, interview, pengujian talenta, penilaian, hingga offering letters (Riggio & Johnson, 2022). Karyawan yang sesuai kebutuhan organisasi perusahaan dapat diperoleh pula melalui tahap seleksi. Seleksi adalah proses memilih sekelompok pelamar individu yang paling sesuai untuk posisi tertentu dalam organisasi (Dessler, 2020). Tahap seleksi karyawan menjadi salah satu cara untuk mendapatkan karyawan yang handal, berkualitas, serta bekerja optimal.

Pada era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, lingkungan kerja saat ini seringkali dipenuhi dengan tuntutan yang tinggi dan tekanan yang berat. Karyawan dihadapkan pada target yang ketat, deadline yang singkat, dan tugas yang kompleks. Work overload atau beban kerja yang terlalu banyak merupakan masalah yang umum dialami di lingkungan kerja saat ini, tak terkecuali perusahaan ritel juga mengalami tantangan yang senada. Work overload terjadi saat tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh lingkungan kerja melebihi kemampuan individu. Beban kerja lebih ini terjadi saat pekerjaan mengharuskan karyawan untuk bekerja dengan kecepatan, hasil, serta konsentrasi yang lebih pula. Work overload ini menjadi pemicu karyawan berniat resign atau mengundurkan diri dan berpindah kerja (turnover).

Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan mitra, masalah utama yang dihadapi perusahaan ritel dalam proses hiring karyawan adalah tingginya tingkat pergantian karyawan (turnover rate) dan lonjakan kebutuhan rekrutmen dalam waktu singkat atau musiman. Turnover rate selama setahun terakhir mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, yakni dari 20% menjadi 35%. Berdasarkan pemaparan tersebut, yang menjadi pokok atau fokus mitra adalah kebutuhan pemenuhan karyawan untuk sejumlah jabatan lowong di perusahaan ritel. Kondisi ini menunjukkan bahwa mitra tidak hanya membutuhkan proses rekrutmen dan seleksi secara administratif, tetapi juga membutuhkan pendampingan yang dapat memperkuat kesiapan psikologis calon karyawan baru.

Mitra memerlukan bantuan pendampingan serta pemberdayaan psikologis dalam proses hiring untuk mendapatkan kandidat sampai menjadi karyawan, sehingga tetap menjadi karyawan dan tidak mudah berniat resign. Karyawan atau pekerja atau tenaga kerja merupakan sebutannya. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat (Utama, 2021). Demi menekan angka turnover rate pada permasalahan mitra, maka mitra memerlukan pendampingan psikologis para kandidat berupa psychological support, dan utamanya social support dari karyawan

yang sudah lebih dulu bekerja di perusahaan ritel tersebut, dilengkapi pula dengan pemberdayaan psikologis berupa psikoedukasi self-efficacy.

Oleh karena itu, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan untuk membantu mitra dalam memperkuat proses hiring karyawan ritel melalui pendampingan dan pemberdayaan psikologis. Kegiatan ini diarahkan untuk meningkatkan pemahaman peserta mengenai social support, self-efficacy, organizational support, serta aspek ketenagakerjaan, sehingga calon karyawan memiliki kesiapan yang lebih baik dalam memasuki lingkungan kerja ritel.

2. METODE

Aktivitas yang dilakukan dalam kegiatan pengabdian masyarakat diawali dengan tahapan rekrutmen yaitu sejumlah daftar *job vacancies* dan *job analysis*. Berikutnya dilanjutkan pendampingan pemeriksaan seleksi, yaitu seleksi berkas (CV), *inventory test*, *Leaderless Group Discussion* (LGD), *Interview* (wawancara SDM), *interview user*, hasil penilaian untuk *probation* dan *offering letters*.

Inventory test membantu memproyeksikan sikap kerja dan kepribadian kandidat. Aktivitas LGD yakni kandidat dibagi ke dalam beberapa kelompok yang diberi tugas mendiskusikan solusi suatu permasalahan yang bertujuan untuk melihat dan mengetahui kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kerjasama, dan kemampuan dalam membuat keputusan. Pada saat wawancara para kandidat (*interviewee*) diminta untuk menjawab dan menceritakan pengalaman mereka terkait dengan hal-hal yang ditanyakan oleh *interviewer*.

Berikut rangkaian kegiatan pengabdian yang difokuskan.

1. Tes Inventori. Pelaksanaan tes inventori untuk membantu memproyeksikan sikap kerja dan kepribadian kandidat.
2. *Leaderless Group Discussion* (LGD), yaitu kandidat dibagi ke dalam beberapa kelompok yang diberi tugas mendiskusikan solusi suatu permasalahan yang bertujuan untuk melihat dan mengetahui kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kerjasama, dan kemampuan dalam membuat keputusan.
3. Wawancara. *Interview* atau wawancara dilakukan oleh asesor, representatif bagian SDM, serta *user* atau pimpinan calon kandidat.

Aktivitas selanjutnya setelah diperoleh kandidat lulus seleksi ialah pendampingan psikologis dengan penyuluhan tentang *social support* di tempat kerja, kemudian dilanjutkan dengan psikoedukasi *self efficacy* para kandidat lulus sebagai bentuk pemberdayaan psikologis, serta ditutup dengan sosialisasi undang-undang ketenagakerjaan guna mendukung penguatan *social support* dan psikoedukasi *self efficacy* dari pendampingan dan pemberdayaan psikologis tersebut supaya menguatkan resiliensi ketahanan kandidat lulus agar tidak mudah berniat *resign*. Tidak hanya sosialisasi, juga disertai penyuluhan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai ekstra penguatan emosional bagi kandidat lulus sebagai bentuk keseriusan perusahaan ritel (*organizational support*) akan mempekerjakan mereka dengan penyuluhan tersebut oleh tim pelaksana kegiatan pengabdian masyarakat yang membantu mengatasi persoalan mitra (perusahaan ritel).

Secara spesifik kegiatan pendampingan dan pemberdayaan psikologis dalam hiring karyawan ritel ini meliputi tiga (3) tahap, yaitu tahap analisa kebutuhan, persiapan dan pelaksanaan.

1. Tahap analisa kebutuhan. Melakukan analisis kebutuhan mitra dengan meninjau permasalahan yang dialami atau persoalan yang dihadapi mitra.
2. Tahap persiapan. Menghubungi mitra dalam hal ini perusahaan ritel. Persiapan alat dan bahan untuk penyuluhan serta psikoedukasi.
3. Tahap pelaksanaan.
 - a. Pembukaan, pengenalan, dan pretes skala
 - b. Pemberdayaan dengan metode atau teknik penyuluhan dan psikoedukasi meliputi dukungan sosial (*social support*), *self efficacy*, *organizational support*, dan UU Ketenagakerjaan.

- c. Sesi diskusi interaktif.
- d. Postes skala

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menghasilkan dua capaian utama, yaitu peningkatan pemahaman peserta mengenai aspek psikologis dalam proses kerja serta terpenuhinya kebutuhan mitra terhadap calon karyawan ritel yang sesuai dengan posisi yang tersedia. Kegiatan ini dilaksanakan melalui pendampingan dan pemberdayaan psikologis dalam proses hiring karyawan ritel. Fokus kegiatan tidak hanya diarahkan pada pemenuhan jumlah tenaga kerja, tetapi juga pada penguatan kesiapan psikologis calon karyawan agar lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja ritel yang dinamis dan berpotensi menimbulkan tekanan kerja.

Pada tahap awal, kegiatan diawali dengan pembukaan, pengenalan, dan penjelasan tujuan kegiatan oleh ketua tim pelaksana. Tahap ini penting untuk membangun pemahaman peserta mengenai urgensi dukungan psikologis dalam dunia kerja, terutama dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, tekanan target, dan risiko turnover pada perusahaan ritel. Selanjutnya, tim pelaksana memberikan materi mengenai social support dan organizational support melalui ceramah, studi kasus, diskusi, dan permainan edukatif. Materi ini diarahkan untuk meningkatkan kesadaran peserta bahwa dukungan dari rekan kerja, atasan, dan organisasi dapat membantu calon karyawan membangun rasa aman, keterikatan, serta kesiapan menghadapi proses adaptasi kerja.

Kegiatan dilanjutkan dengan pemberdayaan melalui psikoedukasi self-efficacy. Materi ini disampaikan melalui ceramah, diskusi, dan studi kasus yang berkaitan dengan situasi kerja ritel. Psikoedukasi self-efficacy diberikan untuk memperkuat keyakinan peserta terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tekanan kerja, berkomunikasi dengan pelanggan, serta menyesuaikan diri dengan standar kerja perusahaan. Pemateri juga memberikan penjelasan mengenai dukungan sosial di tempat kerja, efikasi diri, organizational support, dan UU Ketenagakerjaan. Penyuluhan mengenai UU Ketenagakerjaan diberikan sebagai penguatan pemahaman peserta terhadap hak dan kewajiban tenaga kerja, sehingga calon karyawan memiliki kesiapan yang lebih baik sebelum memasuki lingkungan kerja.

Pelaksanaan kegiatan berikutnya dilakukan melalui diskusi interaktif. Pada tahap ini, peserta diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan dan menanggapi contoh kasus yang diberikan oleh tim pelaksana. Diskusi ini menunjukkan bahwa peserta mulai memahami pentingnya dukungan sosial, efikasi diri, dukungan organisasi, serta pemahaman ketenagakerjaan dalam membangun kesiapan kerja. Peserta juga menunjukkan respons positif terhadap materi yang diberikan karena materi tersebut berkaitan langsung dengan pengalaman dan tantangan yang mungkin mereka hadapi sebagai calon karyawan ritel.

Evaluasi kegiatan dilakukan melalui pre-test dan post-test untuk mengetahui perubahan pengetahuan peserta sebelum dan sesudah mengikuti kegiatan pendampingan dan pemberdayaan psikologis. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan peserta setelah kegiatan dilaksanakan. Nilai rata-rata pre-test sebesar 52,03 meningkat menjadi 78,91 pada post-test. Selain itu, nilai koefisien t sebesar 2,107 dengan signifikansi 0,010 atau $p < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pengetahuan yang signifikan antara sebelum dan sesudah kegiatan. Temuan ini menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman peserta mengenai social support, self-efficacy, organizational support, dan aspek ketenagakerjaan. Ringkasan hasil pre-test dan post-test peserta disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pretes dan Postes Kegiatan Pengabdian Masyarakat

	N	Rata-rata	Standar Deviasi
Pretes	35	52,03	0,413
Postes	35	78,91	0,822

Peningkatan nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa metode pendampingan yang digunakan, yaitu ceramah, studi kasus, diskusi, permainan edukatif, dan psikoedukasi, mampu membantu peserta memahami materi secara lebih efektif. Dalam konteks pengabdian kepada masyarakat, hasil ini menjadi indikator bahwa kegiatan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memberikan kontribusi edukatif dan psikologis bagi peserta.

Dari sisi pemenuhan kebutuhan mitra, kegiatan ini juga membantu perusahaan ritel dalam memperoleh calon karyawan sesuai kebutuhan posisi yang tersedia. Setiap kandidat yang lolos seleksi administrasi mengikuti tahapan seleksi yang terdiri dari tes inventori, tes sikap kerja, wawancara asesor, dan Leaderless Group Discussion (LGD). Tahapan tersebut digunakan untuk membantu mitra mengenali potensi, sikap kerja, kemampuan komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, dan kemampuan pengambilan keputusan calon karyawan. Secara umum, peserta mampu mengikuti seluruh rangkaian kegiatan sampai tahap akhir seleksi.

Jumlah calon karyawan yang lolos seleksi administrasi dan mengikuti tahapan seleksi sebanyak 87 orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 35 kandidat dinyatakan lulus untuk mengisi 35 posisi kosong sesuai kebutuhan mitra. Capaian ini menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian tidak hanya meningkatkan pengetahuan peserta, tetapi juga membantu mitra menyelesaikan persoalan praktis terkait kebutuhan tenaga kerja. Namun, keberhasilan kegiatan ini tetap perlu ditindaklanjuti melalui monitoring terhadap adaptasi kerja, retensi karyawan baru, kepuasan kerja, dan tingkat turnover setelah kandidat mulai bekerja.

Secara konseptual, kegiatan ini memperlihatkan bahwa proses hiring dalam perusahaan ritel tidak cukup hanya dilakukan melalui seleksi administratif dan wawancara, tetapi perlu didukung dengan pendekatan psikologis. Social support berperan dalam membantu calon karyawan merasa diterima dan didukung oleh lingkungan kerja. Self-efficacy membantu calon karyawan membangun keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas. Sementara itu, organizational support memperkuat persepsi bahwa perusahaan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan keberlanjutan kerja karyawan. Ketiga aspek tersebut relevan dengan permasalahan mitra yang menghadapi turnover tinggi dan kebutuhan rekrutmen dalam waktu singkat.

Dengan demikian, hasil kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa pendampingan dan pemberdayaan psikologis dapat menjadi strategi awal dalam memperkuat kesiapan calon karyawan ritel sekaligus membantu mitra membangun proses rekrutmen yang lebih terstruktur dan berorientasi pada keberlanjutan tenaga kerja. Kegiatan ini juga menegaskan pentingnya kolaborasi antara perguruan tinggi dan mitra usaha dalam menyelesaikan persoalan praktis di dunia kerja melalui pendekatan edukatif, psikologis, dan aplikatif.

Secara lebih rinci, tahapan seleksi administrasi dan tes yang dilakukan dalam kegiatan pengabdian ini disusun secara sistematis mulai dari penyaringan berkas, pelaksanaan tes inventori dan tes sikap kerja, hingga wawancara serta Leaderless Group Discussion (LGD). Rangkaian aktivitas tersebut digunakan untuk membantu mitra menilai kesesuaian calon karyawan berdasarkan aspek administratif, psikologis, sikap kerja, kemampuan komunikasi, kerja sama, dan pengambilan keputusan. Alur pelaksanaan kegiatan seleksi administrasi dan tes tersebut disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Rangkaian Aktivitas Seleksi Administrasi dan Tes

4. KESIMPULAN

Berdasarkan kegiatan pengabdian yang telah dilaksanakan, pendampingan dan pemberdayaan psikologis dalam proses hiring karyawan ritel terbukti membantu meningkatkan pengetahuan peserta mengenai social support, self-efficacy, organizational support, serta pemahaman dasar tentang UU Ketenagakerjaan. Kegiatan ini juga membantu mitra perusahaan ritel dalam mengatasi kebutuhan rekrutmen, baik dari aspek jumlah karyawan maupun kesiapan sosiopsikologis calon karyawan baru. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan peserta, yang terlihat dari kenaikan nilai rata-rata pre-test sebesar 52,03 menjadi 78,91 pada post-test. Selain itu, kegiatan ini mendukung proses seleksi yang lebih terstruktur melalui tahapan seleksi administrasi, tes inventori, tes sikap kerja, wawancara asesor, dan Leaderless Group Discussion (LGD). Dari 87 calon karyawan yang lolos seleksi administrasi dan mengikuti tahapan seleksi, sebanyak 35 kandidat dinyatakan lulus untuk mengisi 35 posisi sesuai kebutuhan mitra. Dengan demikian, kegiatan ini memberikan kontribusi dalam memperkuat kapasitas mitra dalam proses rekrutmen sekaligus mendukung kesiapan psikologis calon karyawan ritel.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M.G. (2016). *Applied Industrial/Organizational Psychology, 8th Edition*. New York : Cengage
- Bandura. (1997). *Self - Efficacy : The Exercise of Control*. USA : Freeman and Company.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management, 16th Edition*. New York: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jackson, D. J. R., Dewberry, C., Gallagher, J., & Close, L. (2018). A comparative study of practitioner perceptions of selection methods in the United Kingdom. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 91*(1), 33-56
- Kaplan, R.M., & Thomas, J. (1993). *Health And Human Behaviour*. USA : McGraw-Hill, Inc
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resources Management, 9th Edition*. New Jersey : Prentice Hall
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. and Wright, P. (2014). *Fundamentals Of Human Resource Management*. New York : McGraw-Hill Education.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698-714.
- Riggio, R. E., & Johnson, S. K. (2022). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology 8th Edition*. New York : Routledge
- Sarafino, E.P., & Smith, T.W. (2011). *Health Psychology : Biopsychosocial Interaction (7th ed)*. USA :

- John Willey & Sons. Inc
- Spector, P.E. (2021). *Industrial And Organizational Psychology: Research And Practice*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Spector, P.E. (2025). *Industrial And Organizational Psychology: Research And Practice*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Taylor, S. E. (2015). *Health Psychology*. New York : McGraw-Hill. Inc
- Utama, A.S. (2021). Penyuluhan Hukum Mengenai Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja kepada Pekerja PT Sucofindo Cabang Pekanbaru. *COMSEP : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 33-37