

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT. Elit Sejahtera Nusantara di Kabupaten Lombok Tengah

**Widya Febriana¹, Ika Yuliana², Baiq Nadia Nirwana³, Irwan Cahyadi⁴,
Baiq Dinna Widiyasti⁵**

Universitas Bumigora, Indonesia

widyafebriana463@gmail.com¹, ika_yuliana@universitasbumigora.ac.id²,
nadia@universitasbumigora.ac.id³, irwancahyadi@universitasbumigora.ac.id⁴,
bdinnawidiyasti@gmail.com⁵

Submitted: 02nd August 2026 | **Edited:** 20th September 2026 | **Issued:** 01st October 2026

Cited on: Febriana, W., Yuliana, I., Nirwana, B. N., Cahyadi, I., & Widiyasti, B. D. (2026). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT. Elit Sejahtera Nusantara di Kabupaten Lombok Tengah. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(4), 2011-2017.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload on turnover intention, with job stress as a mediating variable, among employees of PT. Elit Sejahtera Nusantara in Central Lombok Regency. This research was motivated by the high workload experienced by some employees, the emergence of indications of job stress, and the tendency for turnover intention, as indicated by data on employee resignations and initial observations at the company. his study used a quantitative approach with an associative research method. The population in this study was all employees of PT. Elit Sejahtera Nusantara in Central Lombok Regency. The sampling technique used saturated sampling, so all employees were included as respondents. Data collection was conducted through questionnaires. Data analysis used the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the assistance of the SmartPLS 4 application. The results showed that workload had a positive and significant effect on turnover intention. Workload also had a positive and significant effect on job stress. Furthermore, job stress had a positive and significant effect on turnover intention. The results of the mediation test indicated that job stress significantly mediated the effect of workload on turnover intention. Furthermore, the model evaluation results showed an R-squared value of 0.416 for the work stress variable, indicating that workload explained 41.6% of the variation in work stress. Furthermore, an R squared value of 0.687 for the turnover intention variable, indicating that workload and work stress explained 68.7% of the variation in turnover intention. Based on the research results, it can be concluded that the higher the workload experienced by employees, the higher the level of work stress they experience, which in turn increases turnover intention. Therefore, companies need to manage workloads proportionally and implement work stress management strategies to reduce turnover intention and improve organizational performance sustainability.

Keywords: Workload, Work Stress, Turnover Intention, Mediation, PLS-SEM

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah eksekutor bagi perusahaan, sebab merekalah yang akan mengelola dan memanfaatkan elemen-elemen yang ada di dalam perusahaan, seperti: permesinan, modal, standar material, dan penjualan, untuk dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Perusahaan harus bisa menerima, mempekerjakan, memotivasi, melatih dan mengembangkan sumber daya manusia serta mampu mengurangi tingkat

perputaran karyawan dengan cara memperhatikan segala faktor yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari pekerjaan yang sekarang atau turnover intention (Somasundaram et al., 2020)

PT Elit Sejatera Nusantara (ESN) adalah perusahaan manufaktur yang berfokus pada produksi & distribusi baja ringan dan konstruksi. Fenomena yang terjadi di PT. Elit Sejahtera Nusantara (ESN) yaitu adanya indikasi tingginya angka turnover intention pada tahun 2025. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi turnover intention adalah beban kerja. Beban kerja yang melebihi kapasitas individu dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis sehingga menurunkan kenyamanan kerja. Turnover intention yang tinggi disebabkan oleh beban kerja. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di PT. Elit Sejahtera Nusantara (ESN), ditemukan adanya indikasi bahwa sebagian karyawan merasakan beban kerja yang cukup tinggi. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan stres kerja yang selanjutnya mendorong munculnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja menjadi salah satu aspek penting dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan keberlangsungan organisasi.

Berdasarkan fenomena empiris dan research gap tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap turnover intention, pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, pengaruh stres kerja terhadap turnover intention, serta peran stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada PT. Elit Sejahtera Nusantara di Kabupaten Lombok Tengah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai mekanisme terbentuknya turnover intention, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan beban kerja dan stres kerja untuk meningkatkan retensi karyawan.

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, baik berupa beban fisik, mental, maupun waktu. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan, menurunkan kinerja, dan memicu stres kerja (Mahawati et al., 2021). Dalam penelitian ini, beban kerja diukur menggunakan indikator beban fisik, beban mental, dan beban waktu yang dikemukakan oleh (Sinaga & Sihombing, 2021).

Stres Kerja

Stres kerja adalah respons psikologis maupun fisiologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Kondisi ini dapat memengaruhi kesehatan, produktivitas, serta kepuasan kerja karyawan. Menurut (Daroedono et al., 2020), stres kerja dapat bersumber dari tiga faktor utama, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas, kepuasan kerja, serta meningkatkan kemungkinan terjadinya turnover. Penelitian ini mengukur gejala fisiologis, gejala psikologis, serta gejala perilaku (Muchlas & Alamsyah, 2015).

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja di Perusahaan tempatnya sekarang secara sukarela, yang juga berarti mereka berencana

pindah ke pekerjaan lain berdasarkan pilihan pribadi ((Windayanti & Purnawati, 2024) Salah satu penyebab utama turnover intention adalah beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Tingginya turnover intention dapat menimbulkan berbagai konsekuensi bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, hilangnya tenaga kerja berpengalaman, dan terganggunya efektivitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong munculnya turnover intention, salah satunya adalah beban kerja dan stres kerja.

Pengaruh Antar Variabel

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Tingkat stress kerja karyawan. Menurut Job Demands-Resources (JD-R) Theory adalah sebuah teori yang dikembangkan oleh (A. B. Bakker & Demerouti, 2017) untuk menjelaskan bagaimana karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Dalam konteks penelitian ini, teori JD- R digunakan untuk menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap turnover intention karyawan dimediasi oleh stress kerja. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan, sehingga meningkatkan kemungkinan turnover intention karyawan. Sejalan dengan teori tersebut, (A. B. Bakker & Demerouti, 2017) menjelaskan bahwa stress kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan menganalisis hubungan kausal antara beban kerja, stres kerja, dan turnover intention. Penelitian dilaksanakan di PT Elit Sejahtera Nusantara, Kabupaten Lombok Tengah. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan saturated sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur, dan penelitian terdahulu yang relevan. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Indikator variabel diadaptasi dari penelitian sebelumnya yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya (Apsari et al., 2025) kemudian disesuaikan dengan konteks perusahaan.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja, yang diukur menggunakan indikator beban fisik, beban mental, dan beban waktu. Variabel mediasi adalah stres kerja, yang diukur melalui indikator gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Variabel dependen adalah turnover intention, yang diukur berdasarkan indikator yang telah diadaptasi dari penelitian terdahulu.

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 04. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, pengujian model pengukuran (outer model), pengujian model struktural (inner model), serta analisis pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh (Haruna et al., 2026) Teknik ini dipilih karena sesuai untuk jumlah sampel relatif kecil serta mampu mengestimasi hubungan kompleks antarvariabel.

HASIL PENELITIAN

Convergent Validity

Penerapan uji convergent validity dilakukan dengan melihat nilai outer loading setiap indikator. Suatu indikator dinyatakan valid jika nilai outer loading $\geq 0,70$ (Hair et al., 2019).

Tabel 1. Hasil Outer Loading

	BK	SK	TI
BK2	0,670		
BK3	0,758		
BK4	0,755		
BK6	0,527		
SK3		0,631	
SK4		0,679	
SK5		0,858	
TI2			0,736
TI3			0,515
TI4			0,713
TI5			0,883
TI6			0,874

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan gambar hasil outer loading pada penelitian ini, seluruh indikator untuk variabel Beban Kerja (X), turnover intention (Y), dan stres kerja (Y) memiliki nilai di atas 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria convergent validity

Discriminant Validity

Indikator dinyatakan memiliki validitas diskriminan apabila nilai cross loading terhadap konstruk yang diukurnya lebih besar dibandingkan nilai cross loading terhadap konstruk lain. Selain itu, validitas konstruk dapat dinilai melalui Average Variance Extracted (AVE), di mana suatu konstruk dianggap valid apabila nilai AVE yang diperoleh melebihi 0,50 (Wahid et al., 2025). Temuan ini menegaskan bahwa indikator pada masing-masing konstruk mampu merepresentasikan variabelnya secara spesifik tanpa terjadi tumpang tindih dengan konstruk lain. Dengan demikian, ketiga variabel dalam model penelitian dapat dibedakan secara jelas baik secara konseptual maupun statistik, sehingga meningkatkan keandalan interpretasi hubungan antar konstruk.

Composite Reliability

Pengujian reliabilitas konstruk dilakukan dengan melihat nilai Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE). Menurut (Hair et al., 2019) konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai Composite Reliability $\geq 0,70$ dan AVE $\geq 0,50$. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki Composite Reliability di atas 0,90 dan AVE di atas 0,50. Hal ini berarti setiap variabel dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan indikator-indikatornya mampu menjelaskan variabel laten yang diukur. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Adinata & Turangan, 2023) yang menegaskan bahwa konstruk dengan Composite Reliability dan AVE tinggi mencerminkan kesesuaian instrumen pengukuran dalam penelitian berbasis SEM-PLS.

R-Square (R^2)

Nilai R-square digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Merujuk pada pedoman yang dikemukakan oleh (Hair et al.,

2014), nilai R-Square sebesar 0,416 termasuk dalam kategori moderat. Temuan ini mengindikasikan bahwa Beban Kerja memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam menjelaskan munculnya Stres Kerja pada responden penelitian. variabel Turnover Intention memperoleh nilai R-Square sebesar 0,687. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kombinasi variabel Beban Kerja dan Stres Kerja mampu menjelaskan sebesar 68,7 persen variasi Turnover Intention. Nilai R-Square sebesar 0,687 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang relatif kuat dalam menjelaskan fenomena Turnover Intention. hasil evaluasi model struktural menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang memadai

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode Bootstrapping pada aplikasi Smart-PLS. Hasilnya menunjukkan :

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
Beban Kerja → Stres Kerja	0,645	6,670	0,000
Beban Kerja → Turnover Intention	0,529	3,801	0,000
Stres Kerja → Turnover Intention	0,383	2,169	0,030

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4, 2026

Pengaruh Beban kerja terhadap turnover intention

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi munculnya turnover intention pada karyawan. Menurut Job Demands-Resources (JD-R) Theory, beban kerja yang tinggi sebagai salah satu job demands dapat menguras energi fisik dan psikologis karyawan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya (job resources) yang memadai, sehingga meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Kondisi tersebut terjadi karena tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan kenyamanan bekerja, dan mengurangi komitmen terhadap organisasi (A. B. Bakker et al., 2007). Hasil penelitian (Fitriantini & Nurmayanti, 2020) juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, beban kerja yang tidak dikelola secara proporsional dapat meningkatkan turnover intention karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Elit Sejahtera Nusantara di Kabupaten Lombok Tengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (path coefficient) sebesar 0,645, nilai t-statistics sebesar 6,670, dan p-values sebesar 0,000, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung Job Demands Theory, yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa diimbangi sumber daya yang memadai akan meningkatkan risiko terjadinya stres kerja.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Demerouti et al., 2001) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi stres kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Elit Sejahtera Nusantara di Kabupaten Lombok Tengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (path coefficient) sebesar 0,383, nilai t-statistics sebesar 2,169, dan p-values sebesar 0,030,

sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara et al., 2013), yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya.

Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Elit Sejahtera Nusantara di Kabupaten Lombok Tengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung (indirect effect) sebesar 0,247, nilai t-statistics sebesar 2,045, dan p-values sebesar 0,041, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan Job Demands-Resources (JD-R) Theory yang dikembangkan oleh (A. Bakker & Demerouti, 2013) Teori tersebut menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan (job demands) yang tinggi dapat menguras energi fisik dan mental karyawan sehingga memunculkan stres kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan di PT. Elit Sejahtera Nusantara. Positif dan signifikan artinya beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan terjadinya turnover karyawan. Karena, hal itu sering memicu tekanan kerja sehingga karyawan ingin keluar dari perusahaan dan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan di PT. Elit Sejahtera Nusantara. Artinya, semakin tinggi beban kerja maka cenderung diikuti dengan meningkatnya stres kerja karyawan. Pengaruh positif menunjukkan setiap peningkatan beban kerja akan meningkatkan tekanan psikologis karyawan. Hasil signifikan membuktikan beban kerja merupakan prediktor utama stres kerja di PT. Elit Sejahtera Nusantara sesuai JD-R Model.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan di PT. Elit Sejahtera Nusantara. Artinya, semakin tinggi angka stres kerja maka semakin pula niat karyawan untuk keluar. Pengaruh positif menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja akan diikuti peningkatan turnover intention. Signifikansi hasil membuktikan bahwa stres kerja merupakan prediktor nyata yang berkontribusi terhadap niat keluar karyawan PT. Elit Sejahtera Nusantara, bukan faktor kebetulan.
4. Stres kerja memediasi beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan di PT. Elit Sejahtera Nusantara. Artinya, Stres kerja memediasi secara positif karena beban kerja berlebih yang tidak diimbangi sumber daya akan diappraisal sebagai ancaman oleh karyawan PT. Elit Sejahtera Nusantara, menimbulkan ketegangan psikologis. Sesuai JD-R Model, ketegangan ini mendorong perilaku menarik diri dalam bentuk turnover intention yang tinggi sebagai upaya konservasi sumber daya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201.
- Apsari, N. N. A. P., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi

- Konsumen Kumbasari Badung. *Emas*, 6(5), 980–992.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands are High. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). Job Demands-Resources Model. *Revista De Psicologia Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 29(3), 107–115.
- Daroedono, E., Siagian, F. E., Alfarabi, M., Cing, J. M., Arodes, E. S., Sirait, R. H., Suryowati, T., Sunarti, L. S., Ahmad, L. N., & Wiyanto, M. (2020). The Impact of COVID-19 on Medical Education: our Students Perception on the Practice of Long Distance Learning. *International Journal of Community Medicine and Public Health*, 7(7), 2790–2796.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Fitriantini, R., & Nurmawati, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1).23-38.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When yo Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): an Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106–121.
- Haruna, H., Ridha, A., Adriansyah, A., Zaimar, F. R., & Windarsari, W. R. (2026). Literasi Keuangan Digital dan Keberlanjutan UKM: Peran Mediasi Manajemen Risiko. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(6), 1673–1682.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. A., Manusia, M. S. D., Sutrisno, E., Manusia, M. S. D., Empat, S., Pers, R., & Thoha, M. (2013). Buku. *Journal of Agricultural Research*, 8(48), 6126-6130.
- Muchlas, Z., & Alamsyah, A. R. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kurs Rupiah terhadap Dolar Amerika Pasca Krisis (2000-2010). *Jurnal Jibeka*, 9(1), 76–86.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16–30.
- Somasundaram, J., Sinha, N. K., Dalal, R. C., Lal, R., Mohanty, M., Naorem, A. K., Hati, K. M., Chaudhary, R. S., Biswas, A. K., & Patra, A. K. (2020). No-Till Farming and Conservation Agriculture in South Asia–Issues, Challenges, Prospects And Benefits. *Critical Reviews in Plant Sciences*, 39(3), 236–279.
- Wahid, A. M., Hariguna, T., & Karyono, G. (2025). Optimization of Recommender Systems for Image-Based Website Themes Using Transfer Learning. *Journal of Applied Data Sciences*, 6(2), 936–951.
- Windayanti, N. P., & Purnawati, N. K. (2024). Quality Control of The Pia Production Process Using Statistical Quality Control (SQC) at UD. Candika Purnama Company. *International Research Journal of Economics and Management Studies IRJEMS*, 3(6).