

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pademi Covid-19 yang telah melanda di Indonesia sejak Maret 2020 menjadi sebuah tantangan bagi *Human Resource and Development (HRD)*. Mobilitas dan keleluasaan lainnya menjadi terbatas di masa pademi ini (Pieter, 2021). Kontak fisik sangat dibatasi, larangan untuk berkerumun pun membatasi pergerakan HRD dalam merekrut dan mengelola sumber daya manusia (SDM). Artikel *The State of Talent Management: Today's Challenges, Tomorrow's Opportunities* (2008) menyebutkan bahwa kemampuan untuk mempertahankan persediaan SDM bertalenta (*high performer dan high potential employees*) yang stabil juga menjadi tantangan yang dihadapi semua perusahaan dan organisasi di seluruh dunia.

*The Society for Human Resource Management (SHRM)* melaporkan bahwa mengganti karyawan memang membutuhkan banyak uang. Berdasarkan data, perkiraan tingkat *turnover* untuk satu industri di Amerika Serikat lebih dari 50%, bahkan di beberapa sektor (misal: hotel dan makanan) mengalami tingkat *turnover* lebih dari 70% (Bureau of Labor Statistic, 2019). *Turnover* dari tenaga kerja ini memiliki dampak yang cukup dramatis pada *labor cost*, pada sebuah survey industri menunjukkan bahwa 41% perusahaan menemukan bahwa karyawan tingkat pemula yang memutuskan resign dapat merugikan perusahaan lebih dari \$30.000 (McConway, 2019). Apalagi pademi Covid-19 menyebabkan banyak pemutusan hubungan kerja karena sebagian besar perusahaan berhenti beroperasi sementara waktu, terutama yang bergerak di bidang pariwisata juga ikut

menyumbang *turnover* karyawan secara besar – besaran. Intensi turnover yang tinggi akan meningkatkan frekuensi keluar dari pekerjaan saat ini dan memberikan dampak negatif bagi perusahaan, seperti biaya secara finansial dan komunikasi antar karyawan (Frian & Mulyani, 2018).

Perubahan besar – besaran ke era digital terjadi dengan memanfaatkan fasilitas internet untuk menunjang kinerja akibat keterbatasan – keterbatasan yang terjadi karena Pandemi Covid-19 menjadi salah satu solusi utama HRD untuk merekrut karyawan. Pertukaran informasi, data, perekrutan tenaga kerja, sangat dibantu oleh keberadaan internet. Tren *Internet of everything* muncul dikalangan masyarakat khususnya penggunaan internet untuk memudahkan aktivitas dengan cepat dan lebih relevan. Pemanfaatan internet di bidang SDM yang disebut E- HRM telah mempengaruhi lingkungan bisnis dan mengubah konstruksi dan kinerja organisasi di seluruh dunia. Organisasi yang menerapkan inovasi strategi E-HRM untuk mengikuti modernisasi masyarakat kontemporer guna meningkatkan daya saing dalam kondisi tantangan baru (Khashman, 2019).

Teori rantai nilai didasarkan pada fakta bahwa lingkungan berubah terus menerus dan perusahaan memiliki kebebasan berinovasi menciptakan keunggulan kompetitif secara terus menerus dalam menghadapi dan mempengaruhi perubahan lingkungan (Porter, 1991). Menerapkan dan menguasai sistem E-HRM di lingkungan perusahaan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang terjadi.

Penerapan E-HRM memiliki banyak manfaat dalam penyederhanaan administrasi SDM seperti karyawan dapat melakukan absen secara mandiri atau langsung dimanapun tanpa harus ke mesin absen di kantor, mengajukan cuti, mengajukan pergantian shift, dan lain sebagainya. Menurut data PT Mid Solusi

Nusantara sebagai salah satu perusahaan yang menginisiasi penggunaan E-HRM di Indonesia, terdapat lebih dari 350.000 karyawan telah menggunakan dan memanfaatkan kehadiran E-HRM di Indonesia sebagai bagian dari pengembangan perusahaan dalam penyederhanaan system administrasi diperusahaan untuk bertahan pada era sekarang, namun dalam implemantasinya banyak karyawan yang masih belum familiar dengan kehadiran E-HRM, di Bali sendiri penggunaan E-HRM banyak ditemukan pada perusahaan yang bergerak dibidang IT, jasa, dan pariwisata (Mekari, 2021)

Provinsi Bali mengalami keterpurukan Ekonomi pasca Pandemi Covid-19 karena kelumpuhan sektor pariwisata yang menjadi andalan Bali untuk memperoleh pendapatan asli daerah (PAD). Pandemi Covid-19 memiliki dampak yang paling terasa di Kota Denpasar, Kabupaten Badung dan Gianyar (Kementerian Keuangan RI, 2021). Berikut ini data Pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang mewakili pertumbuhan ekonomi masing – masing kabupaten/kota di Provinsi Bali selama tahun 2019 -2021.

**Tabel 1.1 PDRB/Ekonomi Kabupaten/Kota di Provinsi Bali (Persen), 2019-2021**

Kabupaten/Kota	Pertumbuhan PDRB/Ekonomi Kabupaten/Kota di Provinsi Bali (Persen)		
	2019	2020	2021
Kab. Jembrana	5.56	-4.98	-0.65
Kab. Tabanan	5.58	-6.17	-1.97
Kab. Badung	5.81	-16.55	-6.74
Kab. Gianyar	5.62	-8.40	-1.07
Kab. Klungkung	5.42	-6.38	-0.23
Kab. Bangli	5.45	-4.10	-0.33
Kab. Karangasem	5.50	-4.49	-0.56
Kab. Buleleng	5.51	-5.80	-1.22
Kota Denpasar	5.82	-9.43	-0.91
Provinsi Bali	5.60	-9.33	-2.47

Sumber: bali.bps.go.id (2022)

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Bali yang diakses pada situs [bali.bps.go.id](http://bali.bps.go.id) (2022), kabupaten Badung merupakan kabupaten yang paling terdampak Pandemi Covid-19. Pertumbuhan ekonomi Kabupaten Badung menurun hingga -16,55% pada Tahun 2020 dari 5,58% di Tahun 2019. Terjadi penurunan amat sangat tinggi akibat ditutupnya Kawasan Pariwisata dan dilarangnya wisatawan berkunjung ke Bali. Karyawan dirumahkan, bahkan terpaksa mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dan banyak usaha yang mengalami kebangkrutan. Pandemi yang berlangsung cukup lama, sedangkan kebutuhan pokok masyarakat hanya akan terpenuhi ketika roda perekonomian tetap berputar, sehingga Pemerintah Provinsi Bali juga menerapkan Kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) sesuai dengan kebijakan pemerintah pusat.

Masyarakat tetap dapat beraktivitas namun secara terbatas sesuai dengan anjuran pemerintah atas PPKM. Kebijakan bekerja dari rumah (*work from home/WFH*) menjadi solusi untuk perusahaan untuk tetap beroperasi di tengah Kebijakan PPKM. Masyarakat berangkat ke kantor untuk aktivitas – aktivitas yang sangat penting dan tidak dapat dihindari terkait pekerjaan, sementara sebagian besar aktivitas bekerja beralih ke rumah masing – masing. Hal ini memicu pemanfaatan media elektronik dan internet untuk berkomunikasi dan bertukar informasi. Isu E-HRM di lingkungan perusahaan terutama di kabupaten dan kota di Bali yang terdampak Covid-19 semakin dianggap penting.

*Unified Theory of Acceptance and Use of Technology* (UTAUT) yang dikembangkan oleh Venkatesh, *et al.* (2003) menjelaskan bahwa niat perilaku untuk menggunakan suatu sistem atau teknologi dipengaruhi oleh ekspektasi kinerja (*performance expectation*), ekspektasi usaha (*effort expectation*) pengaruh



sosial (*social influence*), dan kondisi fasilitas (*facilitating conditions*). Dalam konteks implementasi E-HRM di dalam perusahaan, E-HRM sebagai bagian dari sistem perencanaan sumber daya perusahaan mengintegrasikan sistem SDM dengan semua proses bisnis dan informasi untuk proses transaksi dan keputusan yang secara *real-time* (Njoku, *et al.*, 2019). Karyawan sebagai pengguna sistem E-HRM akan cenderung berniat menggunakan sistem E-HRM jika secara kinerja dirasa lebih efisien dan lebih mudah digunakan. Karyawan juga akan cenderung berniat menggunakan E-HRM jika terdapat pengaruh di lingkungan sosialnya yang dapat berasal dari keluarga, rekan kerja dan lingkungan perusahaan serta adanya fasilitas pendukung yang memadai untuk menerapkan E-HRM. Implementasi E-HRM diharapkan dapat memenuhi ekspektasi kinerja pengguna E-HRM yaitu pekerjaan menjadi lebih baik dengan usaha yang lebih minimal atau mengefisienkan sumber daya. E-HRM dapat diciptakan jika perusahaan mau mendorong perkembangan teknologi informasi dengan inovasi. teknologi E-HRM memberikan portal yang memungkinkan manajer, karyawan, dan profesional SDM untuk melihat, mengekstrak, atau mengubah pengetahuan yang penting untuk mengelola SDM organisasi (Ma dan Ye, 2015).

Manajemen SDM kuat kaitannya dengan keputusan *Human Resource Management* (HRM) atau manajemen SDM mencakup strategi organisasi, pengetahuan praktis tentang bagaimana pertimbangan strategis mempengaruhi hubungan untuk E-HRM (Schalk *et al.*, 2013). Marler dan Parry (2015) menjelaskan dengan munculnya manajemen SDM berbasis internet atau E-HRM akan membuat HRM dalam organisasi lebih strategis. Teori rantai nilai mengemukakan bahwa keunggulan kompetitif dapat berasal dari nilai strategis TI melalui proses integrasi diberbagai fungsi organisasi dengan rekan bisnis luar,

aliansi strategis, dan pelanggan yang menstimulasi kemampuan adaptasi untuk memaksimalkan profit dan memanfaatkan kesempatan baru melalui kolaborasi dan konektivitas (Njoku et al. 2019).

Gani dan Anjum (2017) menekankan bahwa E-HRM adalah istilah luas yang mencakup penggabungan Manajemen SDM dan Teknologi Informasi (TI), terutama terkonsentrasi pada membuat nilai bagi karyawan dan manajer organisasi. E-HRM juga dapat didefinisikan sebagai penyampaian layanan SDM melalui media internet dan web (Johnson *et al.*, 2016). Teknologi E-HRM dan *Artificial Intelligence* (AI) dapat membantu perusahaan untuk mengurangi tingkat turnover karyawan dan memastikan bahwa mereka dapat merekrut, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang bagus (Johnson. *et al.*, 2020). Penggunaan *electronic recruitment* (*e-recruitment*) dan *electronic selection* (*e-selection*) misalnya dapat membantu perusahaan di suatu industri untuk menemukan kandidat yang berbakat dan mempekerjakan mereka sesuai dengan requirement yang dibutuhkan dari *job* (*P-J fit*) dan organisasi (*P-O fit*). Pengembangan sistem informasi psikotes dan alokasi pelatihan calon karyawan berfungsi membantu pihak HRD dalam melaksanakan perekrutan dan pengalokasian pelatihan calon karyawan berdasarkan hasil psikotes (Heri, dkk., 2019).

Sinaga (2022) menyebutkan bahwa terdapat dua faktor kunci pengembangan SDM yaitu teknologi dan globalisasi. Perkembangan teknologi dan globalisasi ini menyebabkan perusahaan dan karyawan harus menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar. Era digitalisasi 4.0 saat ini memunculkan tantangan karena pengelolaan SDM dilakukan secara digital sehingga mau tidak mau menyebabkan karyawan harus menggunakan dan menguasai sistem yang di perusahaannya masing – masing. Era industri 4.0 merujuk pada era baru revolusi

yang sangat bergantung pada interkoneksi, otomatisasi, *artificial intelligence* (AI), pembelajaran mesin, data besar dan data *real-time* (Hmoud, 2021). Penggunaan sistem E-HRM berpotensi untuk berperan serta demikeberlangsungan bisnis karena sistem ini secara strategis mampu membuat perusahaan lebih fleksibel dan dapat menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk menggerakkan siklus penyempurnaan berkelanjutan (Njoku et al. 2019). Peran serta karyawan dalam implementasi E-HRM juga sangat berpengaruh terhadap tercapai tujuan dari implementasi E-HRM yaitu menekan biaya, meningkatkan efisiensi fungsi manajemen SDM dan pengembangan dan kemajuan orientasi strategis perusahaan (Harazneh dan Sila, 2021).

Implementasi E-HRM dapat menekan biaya dari segi standarisasi rekrutmen dengan memanfaatkan sistem yang membantu HRM untuk merekrut karyawan dengan lebih tepat sasaran sehingga *turnover* karyawan rendah. Diharapkan penggunaan E-HRM dalam mengelola SDM perusahaan dapat dilakukan dengan baik, sistem *reward* dan *punishment* menjadi lebih jelas sehingga karyawan merasa diperlakukan adil dan setara. Tranformasi E-HRM sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan manajerial memungkinkan perusahaan mencapai perkembangan berkelanjutan secara terus menerus. Sistem E-HRM yang terintegrasi menyebabkan arus informasi tersampaikan lebih cepat dan tepat sasaran untuk dasar pengambilan keputusan strategis. Hal ini menyebabkan perusahaan dapat lebih cepat beradaptasi atas perubahan eksternal dan menjadi lebih fleksibel dalam menghadapi tantangan. Perusahaan dapat mempertahankan keunggulan kompetitif melalui kemampuan untuk menyampaikan tujuan baru dan inovasi produk dan jasa yang memungkinkan perusahaan untuk memaksimalkan laba dan memanfaatkan kesempatan baru untuk mempertahankan keunggulan

kompetitifnya (Njoku et al. 2019).

Lingkungan bisnis mendorong perusahaan menerapkan E-HRM untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan fleksibilitas dalam menghadapi tantangan. Bondarouk *et al.* (2015) menemukan bahwa E-HRM adalah pendorong utama kualitas layanan manajemen SDM. Dida *et al.* (2021) menemukan bahwa menurut karyawan perusahaan, perubahan manajemen dapat mempengaruhi sistem informasi SDM. Sehingga keberhasilan penerapan implementasi E-HRM di lingkungan perusahaan tidak terlepas dari peran serta karyawan sebagai pengguna umum terhadap implementasi E-HRM. Karyawan yang dapat menggunakan dan memanfaatkan E-HRM dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih cepat dan efisien. Wijonarko dan Wirapraja, 2021 Dengan E-HRM yang tepat, staf SDM memungkinkan karyawan untuk melakukan pembaruan manfaat mereka sendiri dan mengatasi perubahan, sehingga membebaskan staf SDM untuk fungsi yang lebih strategis (Sinaga, 2022).

Pemanfaatan teknologi E-HRM diduga sangat signifikan dalam mendukung operasional perusahaan di tengah Pandemi Covid-19 terutama di Kabupaten Badung yang merupakan daerah di Bali yang perekonomiannya paling terdampak. Pertukaran informasi, kemudahan akses informasi dan komunikasi merupakan keunggulan yang dapat membantu kinerja karyawan lebih efektif dan efisien di tengah keterbatasan untuk bertatap muka langsung dengan pihak manajemen maupun atasan. Bekerja lebih fleksibel dari segi waktu bagi karyawan karena karyawan akan diinformasikan dan dipanggil bekerja di saat memang dibutuhkan bekerja. Perusahaan pun akan menghemat biaya karena penggunaan tenaga kerja yang efisien.

Kabupaten Badung merupakan salah satu kabupaten yang melaksanakan



otonomi daerah dan merupakan penyumbang ekonomi terbesar di Provinsi Bali (Wulansari, 2020). Sebagai kabupaten paling maju di Provinsi Bali, tentu Kabupaten Badung berperan sebagai panutan dalam perbaikan perekonomian dan kemajuan teknologi di Bali ke depannya. Implementasi E-HRM di lingkungan Kabupaten Badung sebenarnya sudah dirintis selama beberapa tahun sebelum Pandemi Covid-19 masuk ke Bali. Hal ini dibuktikan dengan telah adanya sistem absensi online, e-rekrutment, platform komunikasi khusus internal perusahaan, dan sistem informasi karyawan yang berlaku di perusahaan – perusahaan di Kabupaten Badung. Dengan adanya Pandemi Covid-19 dan himbauan PPKM dari Pemerintah, maka peran teknologi E-HRM semakin digali dan dimanfaatkan secara lebih maksimal potensinya oleh perusahaan. Perspektif Teori Rantai Nilai memandang bahwa E-HRM merupakan salah satu potensi yang perlu dikembangkan untuk menyesuaikan keadaan perusahaan dengan lingkungan akibat Pandemi Covid-19. Adanya implementasi E-HRM berdasarkan perspektif UTAUT mengharapkan E-HRM dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lebih efisien selama masa PPKM.

Karyawan akan memiliki niat penggunaan E-HRM yang tinggi karena berbagai manfaat dan kemudahan yang diperoleh dari implementasi E-HRM. Hal ini didukung oleh Kwan *et al.* (2019) menemukan bahwa ekspektasi kinerja, ekspektasi usaha, dan pengaruh sosial berpengaruh positif terhadap niat penggunaan E-HRM. Penelitian juga Harazneh dan Sila (2021) menemukan bahwa ekspektasi kinerja, pengaruh sosial dan kondisi fasilitas berpengaruh positif signifikan terhadap niat penggunaan E-HRM. Sinaga (2020) juga menemukan bahwa ekspektasi usaha berpengaruh positif terhadap niat penggunaan E-HRM. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti bermaksud untuk meneliti

mengenai Pengaruh Ekspektasi Kinerja, Ekspektasi Usaha, Pengaruh Sosial dan Kondisi Fasilitas Terhadap Niat Penggunaan E-HRM “(Studi pada Karyawan di Kabupaten Badung)”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu apakah karyawan di kabupaten Badung sebagai pengguna E-HRM berniat menggunakan E-HRM karena bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan, mudah diterapkan dan mempermudah pekerjaan mereka atau karena adanya pengaruh sosial yang mendorong karyawan menggunakan E-HRM serta apakah karena adanya fasilitas pendukung yang memadai dalam implementasi E-HRM. Selain itu apakah E-HRM benar – benar membantu dan efisien untuk diterapkan di lingkungan bisnis di tengah pandemi Covid-19? Apakah biaya implementasi sistem sesuai dengan hasil yang diperoleh? Pertanyaan yang selanjutnya juga muncul adalah sistem E-HRM seperti apa yang ideal diterapkan di lingkungan bisnis di tengah Pandemi Covid-19?

## **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini terbatas pada faktor – faktor yang mempengaruhi niat penggunaan E-HRM oleh karyawan berdasarkan UTAUT yaitu ekspektasi kinerja, ekspektasi penggunaan, pengaruh sosial dan kondisi fasilitas.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ekspektasi kinerja berpengaruh terhadap niat penggunaan E-HRM oleh karyawan di Kabupaten Badung?

2. Apakah ekspektasi usaha berpengaruh terhadap niat penggunaan E-HRM oleh karyawan di Kabupaten Badung?
3. Apakah pengaruh sosial berpengaruh terhadap niat penggunaan E-HRM oleh karyawan di Kabupaten Badung?
4. Apakah kondisi fasilitas berpengaruh terhadap niat penggunaan E-HRM oleh karyawan di Kabupaten Badung?
5. Apakah ekspektasi kinerja, ekspektasi usaha, pengaruh sosial dan kondisi fasilitas berpengaruh secara simultan terhadap niat penggunaan E- HRM oleh karyawan di Kabupaten Badung?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh ekspektasi kinerja terhadap niat penggunaan E-HRM oleh karyawan di Kabupaten Badung.
2. Untuk menguji pengaruh ekspektasi usaha terhadap niat penggunaan E-HRM oleh karyawan di Kabupaten Badung.
3. Untuk menguji pengaruh sosial terhadap niat penggunaan E-HRM oleh karyawan di Kabupaten Badung.
4. Untuk menguji pengaruh kondisi fasilitas terhadap niat penggunaan E-HRM oleh karyawan di Kabupaten Badung.
5. Untuk menguji pengaruh simultan ekspektasi kinerja, ekspektasi usaha, pengaruh sosial dan kondisi fasilitas terhadap niat penggunaan E-HRM oleh karyawan di Kabupaten Badung.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis dan teoritis mengenai implementasi E-HRM oleh karyawan di Kabupaten Badung sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi kajian dan bukti empiris mengenai penggunaan UTAUT dalam menjelaskan niat penggunaan E-HRM karyawan

### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan perusahaan dapat mengimplementasi E-HRM dengan mempertimbangkan niat penggunaan E-HRM oleh karyawan yang didasarkan atas pandangan seberapa efektif dan efisien implementasi E-HRM membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Bagi akademisi diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi yang relevan untuk kepentingan pendidikan dan pemahaman mengenai implementasi E-HRM.

## 1.7 Penjelasan Istilah

E-HRM : *Electronic Human Resources Management*

HRD : *Human Resources Management*

COVID-19 : Corona Virus Disease 2019

SHRM : *Society for Human Resource Management*

PAD : Pendapatan Asli Daerah

PDRB : Produk Domestik Regional Bruto

BPS : Badan Pusat Statistik

PHK : Pemutusan Hubungan Kerja

PPKM : Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat

WFH : *Work From Home*



UTAUT	: <i>Unified Theory of Acceptance and Use of Technology</i>
EK	: Ekspektasi Kinerja
EU	: Ekspektasi Usaha
PS	: Pengaruh Sosial
KF	: Kondisi Fasilitas
AI	: <i>Artificial Intelligence</i>
TIK	: Teknologi Informasi dan Komunikasi
TI	: Teknologi Informasi
TAM	: <i>Theory of Acceptance Model</i>
SPSS	: <i>Statistical Package for Social Science</i>
VIF	: <i>Variance Inflation Factor</i>

### **1.8 Asumsi Penelitian**

Responden penelitian diasumsikan memahami dengan baik sistem E-HRM yang berlaku di perusahaannya sehingga dapat memberikan jawaban yang jujur, subjektif berdasarkan pengalaman yang dirasakan mengenai kondisi penerapan E-HRM tersebut. Responden diharapkan memberikan jawaban yang mewakili pendapatnya mengenai ekspektasi kinerja yang diharapkan dengan kinerja aktual mereka dengan adanya penerapan E-HRM di lingkungan kerja. Membandingkan ekspektasi usaha dengan usaha aktual yang dilakukan untuk mengikuti penerapan sistem, apakah terasa mudah diterapkan atau menyulitkan sehingga dapat mempengaruhi niat penggunaan E-HRM. Responden juga diasumsikan memberikan penilaian subjektif dan jujur mengenai kondisi fasilitas penunjang E-HRM yang ada di perusahaan dan kesiapan sumber daya manusia dalam menerapkan E-HRM apakah telah memadai atau kurang memadai sehingga dapat mempengaruhi niat penggunaan E-HRM.

## 1.9 Rencana Publikasi

Hasil penelitian ini direncanakan diajukan untuk dipublikasikan pada Jurnal Manajemen Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan (Matrik) <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk> . Penulis memilih mempublikasi di Jurnal Matrik dikarenakan jurnal ini merupakan jurnal ilmiah yang terakreditasi SINTA Peringkat 2, berisi artikel-artikel terkait dengan manajemen, keuangan, sumber daya manusia. Sehingga penelitian ini tepat untuk dipublikasi pada jurnal ini dikarenakan memiliki ruang lingkup yang sama dengan bidang penelitian yang penulis lakukan yaitu manajemen sumber daya manusia.

