

Hilma Harmen<sup>1</sup>  
 Jelita Febrianti  
 Tampubolon<sup>2</sup>  
 Karisa Kusumadewi  
 Saputri<sup>3</sup>  
 Lasria Sitorus<sup>4</sup>  
 Nabila Hidayanti<sup>5</sup>  
 Nurlila Azmi  
 Hutapea<sup>6</sup>  
 Siti Salwa Azalia<sup>7</sup>

## ANALISIS DAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TERHADAP KARYAWAN DAN ORGANISASI: STUDI KASUS PT.SRITEX

### Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal berdampak signifikan bagi karyawan dan organisasi. Studi ini menganalisis dampak PHK massal di PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex) menggunakan metode studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan dari berita, jurnal akademis, dan wawancara dengan pihak terkait yang dilakukan oleh jurnalis TV. Hasil analisis menunjukkan bahwa PHK massal menyebabkan penurunan kesejahteraan ekonomi, ketidakstabilan finansial, serta tekanan psikologis pada karyawan. Bagi perusahaan, PHK berdampak pada penurunan moral kerja, gangguan produktivitas, dan citra perusahaan yang memburuk. Ketidakpastian ekonomi dan sosial juga memicu stres berkepanjangan bagi karyawan terdampak. Studi ini merekomendasikan pendekatan lebih manusiawi dalam proses PHK, seperti pemberian pesangon memadai dan program pelatihan keterampilan. Perusahaan juga disarankan meningkatkan dukungan psikologis dan finansial serta menerapkan komunikasi transparan guna mengurangi dampak negatif PHK bagi karyawan dan organisasi.

**Kata Kunci:** PHK Massal, Dampak Ekonomi, Dampak Sosial, Dampak Psikologis, PT Sritex, Kebangkrutan Perusahaan, Kinerja Organisasi.

### Abstract

Mass layoffs have significant impacts on employees and organizations. This study analyzes the impact of mass layoffs at PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex) using a case study method with a qualitative approach. Data were collected from news, academic journals, and interviews with relevant parties. The analysis results show that mass layoffs cause a decline in economic welfare, financial instability, and psychological stress on employees. For companies, layoffs have an impact on declining work morale, disrupting productivity, and worsening the company's image. Economic and social uncertainty also triggers prolonged stress for affected employees. The study recommends a more humane approach to the layoff process, such as providing adequate severance pay and skills training programs. Companies are also advised to increase psychological and financial support and implement transparent communication to reduce the negative impact of layoffs on employees and the organization.

**Keywords:** Mass Layoffs, Economic Impact, Social Impact, Psychological Impact, Pt Sritex, Company Bankruptcy, Organizational Performance.

### PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah proses penghentian hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan yang dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk restrukturisasi

<sup>1,2,3,4,5,6,7)</sup> Manajemen, Ekonomi, Universitas Negeri Medan

email: hilmaharmen@unimed.ac.id<sup>1</sup>, jelitafebriantitampubolon@gmail.com<sup>2</sup>,  
 sasakusumadewi@gmail.com<sup>3</sup>, Lasriasitorus27@gmail.com<sup>4</sup>, nabillahidayantihidayanti@gmail.com<sup>5</sup>,  
 lilaazmihutapea@gmail.com<sup>6</sup>, azaliasalwa0@gmail.com<sup>7</sup>

perusahaan, efisiensi anggaran, atau kondisi ekonomi yang menurun (Hasibuan, 2019). PHK massal, yaitu pemberhentian sejumlah besar karyawan dalam satu periode waktu, dapat memberikan dampak signifikan baik bagi karyawan maupun organisasi. Dampak tersebut mencakup aspek ekonomi, psikologis, dan sosial yang memengaruhi kesejahteraan individu dan kinerja organisasi. (Sari, 2023)

Menurut laporan dari Reuters (2024), faktor utama kebangkrutan PT Sritex adalah kesulitan finansial akibat utang yang menumpuk, penurunan permintaan produk tekstil, serta meningkatnya harga bahan baku. Selain itu, kondisi ekonomi global yang tidak stabil turut memperparah situasi perusahaan. Akibatnya, ribuan karyawan terkena PHK dan harus mencari sumber penghidupan baru di tengah persaingan pasar tenaga kerja yang ketat. Menurut analisis dari Kementerian Ketenagakerjaan (2024), kondisi ini memperburuk tingkat pengangguran di sektor manufaktur, yang sebelumnya telah mengalami penurunan akibat digitalisasi dan otomatisasi industri. (Wibowo, 2022)

PHK massal di PT Sritex tidak hanya mempengaruhi karyawan yang kehilangan pekerjaan tetapi juga berdampak pada komunitas lokal dan industri tekstil secara keseluruhan (Kompas. 2025, Maret 5). Kehilangan pekerjaan dalam skala besar dapat menyebabkan peningkatan tingkat pengangguran, menurunkan daya beli masyarakat, dan menimbulkan masalah sosial lainnya (Teewan Journal, 2024). Selain itu, perusahaan yang melakukan PHK massal mungkin menghadapi tantangan dalam mempertahankan reputasi dan kepercayaan dari pelanggan serta mitra bisnis. (YUME: Journal of Management. (2023). Beberapa perusahaan yang sebelumnya menjalin kerja sama dengan PT Sritex mulai mencari pemasok alternatif untuk menghindari ketidakpastian dalam rantai pasokan.

Dalam konteks industri tekstil di Indonesia, PHK massal di PT Sritex mencerminkan lemahnya ketahanan bisnis di sektor manufaktur dalam menghadapi tantangan ekonomi. Menurut penelitian oleh Repository UMA (2024), perusahaan di sektor tekstil sering kali menghadapi tekanan dari kenaikan biaya produksi, kebijakan perdagangan internasional, serta persaingan dari industri tekstil luar negeri yang memiliki biaya produksi lebih rendah. Perubahan pola konsumsi juga menjadi faktor utama yang menyebabkan penurunan permintaan terhadap produk tekstil lokal, di mana banyak konsumen beralih ke produk impor yang lebih murah (Ekonomi & Bisnis, 2023).

Selain dampak ekonomi, aspek sosial juga menjadi perhatian dalam kasus PHK massal ini. Penelitian yang dilakukan oleh Sutanto (2023) menunjukkan bahwa PHK dapat mempengaruhi kesejahteraan mental karyawan yang terkena dampak, termasuk peningkatan tingkat stres, depresi, dan kecemasan. Karyawan yang kehilangan pekerjaan sering kali merasa kehilangan identitas dan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan kondisi baru (Santoso, 2022). Studi lain dari American Psychological Association (APA, 2024) menunjukkan bahwa dampak psikologis akibat PHK dapat berlangsung dalam jangka panjang dan menyebabkan penurunan produktivitas ketika karyawan yang terkena dampak kembali bekerja di tempat lain.

Artikel ini akan menganalisis dampak PHK massal yang terjadi di PT Sritex terhadap karyawan dan organisasi. Dengan memahami dampak tersebut, diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan lain dan pembuat kebijakan dalam menangani situasi serupa di masa depan. Selain itu, hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengelola PHK secara lebih bertanggung jawab dan humanis (Hasibuan, 2021).

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis dampak PHK massal di PT Sritex. Data dikumpulkan melalui informasi yang beredar di media massa seperti televisi, koran, dan media sosial. Sumber data meliputi artikel berita dari media terpercaya, wawancara yang disiarkan di televisi, serta opini publik yang beredar di media sosial. Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi dampak PHK massal terhadap karyawan dan organisasi.

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu menggambarkan dampak yang terjadi akibat PHK massal melalui berbagai perspektif. Studi ini berfokus pada analisis isi (*content analysis*) dari berita yang beredar di media cetak, serta komentar publik di berbagai platform media sosial terkait kasus PT Sritex. Metode ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang

persepsi masyarakat terhadap PHK massal dan dampaknya terhadap individu serta organisasi (Krippendorff, 2019).

Dalam proses pengumpulan data, penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih sumber informasi yang dianggap relevan dengan fenomena yang diteliti (Miles & Huberman, 2020). Sumber data utama berasal dari laporan berita di media nasional seperti Kompas, BBC Indonesia, dan CNN Indonesia, yang memberikan informasi terkait penyebab dan dampak PHK di PT Sritex. Selain itu, data sekunder diambil dari jurnal akademik, laporan lembaga pemerintah seperti Kementerian Ketenagakerjaan, serta analisis dari pakar ekonomi dan bisnis.

Untuk meningkatkan validitas analisis, dilakukan triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi dari berbagai media untuk memastikan konsistensi data dan menghindari bias (Patton, 2015). Dengan pendekatan ini, analisis dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai dampak PHK massal terhadap karyawan dan organisasi serta bagaimana hal ini mencerminkan kondisi ekonomi dan sosial secara lebih luas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam skala besar memiliki dampak multidimensional terhadap individu, organisasi, dan masyarakat. Dalam konteks industri tekstil Indonesia, PT Sritex menjadi salah satu perusahaan yang mengalami krisis akibat berbagai faktor ekonomi dan bisnis, yang berdampak pada PHK massal. Studi ini menganalisis dampak PHK dari perspektif ekonomi, sosial, psikologis, dan organisasi.

### **Dampak Ekonomi**

PHK massal memiliki konsekuensi ekonomi yang luas bagi karyawan dan masyarakat. Menurut Badan Pusat Statistik (2024), tingkat pengangguran di Indonesia meningkat sebesar 1,5% akibat PHK massal di sektor industri tekstil, termasuk PT Sritex. Karyawan yang kehilangan pekerjaan mengalami penurunan daya beli, yang berdampak pada konsumsi domestik (Santoso, 2023). Selain itu, ribuan pekerja PT Sritex mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan baru akibat ketatnya persaingan kerja di sektor manufaktur (Kompas, 2025).

Dampak ekonomi juga dirasakan oleh pemerintah. Penurunan jumlah pekerja yang memiliki penghasilan tetap berdampak pada berkurangnya pendapatan pajak. Kementerian Keuangan (2024) melaporkan bahwa pajak penghasilan karyawan mengalami penurunan sebesar 8% dalam enam bulan terakhir akibat meningkatnya angka pengangguran di sektor tekstil. Selain itu, bisnis kecil yang bergantung pada pekerja PT Sritex, seperti warung makan dan penyedia transportasi, mengalami penurunan pendapatan drastis (Bank Indonesia, 2025). Hal ini memperlihatkan bahwa dampak PHK tidak hanya terbatas pada individu tetapi juga pada stabilitas ekonomi daerah dan nasional.

### **Dampak Sosial**

Dari perspektif sosial, PHK massal meningkatkan tingkat stres dalam komunitas pekerja dan keluarga mereka. Penelitian Sutanto (2023) menunjukkan bahwa kehilangan pekerjaan dapat menyebabkan disintegrasi sosial, terutama di daerah yang bergantung pada satu perusahaan besar. Banyak keluarga mengalami kesulitan memenuhi kebutuhan dasar, seperti pendidikan dan kesehatan (Hasibuan, 2021). Selain itu, tingkat kriminalitas meningkat di daerah sekitar PT Sritex sebesar 12% setelah PHK massal, yang dipicu oleh tekanan ekonomi (Katadata, 2024).

Fenomena urbanisasi paksa juga terjadi, di mana banyak eks-karyawan PT Sritex pindah ke kota-kota besar untuk mencari pekerjaan. Data dari Kementerian Sosial (2025) menunjukkan bahwa lonjakan urbanisasi yang tidak terkontrol dapat meningkatkan angka kemiskinan dan tunawisma. Hal ini mengindikasikan bahwa PHK tidak hanya berdampak pada individu yang terkena, tetapi juga mengubah dinamika sosial masyarakat.

### **Dampak Psikologis**

Dampak psikologis dari PHK massal juga signifikan. Studi American Psychological Association (APA, 2024) menunjukkan bahwa kehilangan pekerjaan dapat menyebabkan stres, kecemasan, dan depresi. Penelitian Repository UMA (2024) menemukan bahwa pekerja yang terkena PHK lebih rentan mengalami gangguan kesehatan mental dibandingkan mereka yang

masih bekerja. Beberapa karyawan PT Sritex yang diwawancara oleh media mengungkapkan bahwa mereka mengalami kesulitan tidur, kehilangan motivasi, serta tekanan emosional yang tinggi (BBC Indonesia, 2024).

Braun & Clarke (2006) menyatakan bahwa dampak psikologis dari PHK dapat berlangsung jangka panjang, terutama bagi pekerja yang telah bekerja selama puluhan tahun di perusahaan yang sama. Dalam wawancara dengan Kompas TV (2025), seorang mantan pekerja PT Sritex menyatakan, "Saya sudah bekerja di sini lebih dari 10 tahun, tiba-tiba kehilangan pekerjaan tanpa kepastian pesangon. Saya tidak tahu harus bagaimana untuk menghidupi anak-anak saya." Pernyataan ini menunjukkan betapa besar dampak psikologis dari kehilangan pekerjaan secara mendadak.

### **Dampak terhadap Organisasi**

Dari perspektif organisasi, PHK massal dapat menurunkan citra perusahaan. Menurut laporan Reuters (2024), PT Sritex mengalami penurunan reputasi setelah melakukan PHK massal, yang berdampak pada turunnya kepercayaan investor dan anjloknya harga saham sebesar 25% dalam dua bulan setelah pengumuman kebangkrutan. Dessler (2022) dalam Teori Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan PHK tanpa strategi mitigasi berisiko kehilangan loyalitas tenaga kerja serta kesulitan menarik karyawan baru.

Selain itu, PHK massal berdampak pada produktivitas pekerja yang masih bertahan. Menurut Harvard Business Review (2023), perusahaan yang mengalami PHK massal cenderung mengalami penurunan produktivitas akibat berkurangnya moral karyawan yang masih bekerja. Hal ini juga terjadi di PT Sritex, di mana karyawan yang masih bertahan mengalami ketidakpastian mengenai masa depan perusahaan, yang berdampak pada penurunan kinerja (Santoso, 2023). Ketidakjelasan strategi pemulihan perusahaan menjadi tantangan dalam membangun kembali kepercayaan karyawan dan investor (Tempo, 2025).

Ketidakstabilan organisasi juga berdampak pada daya saing PT Sritex di pasar tekstil global. Dengan pengurangan tenaga kerja yang signifikan, perusahaan mengalami kesulitan memenuhi permintaan pasar dan bersaing dengan produsen tekstil lain yang lebih stabil (Laporan Kinerja Industri Tekstil ASEAN, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa PHK massal bukan hanya solusi jangka pendek, tetapi juga dapat memperburuk kondisi perusahaan dalam jangka panjang.

### **Opini Publik di Media Sosial terhadap PHK Massal PT Sritex**

PHK massal yang terjadi di PT Sritex menjadi isu yang banyak diperbincangkan di media sosial. Berbagai reaksi muncul dari masyarakat, serikat pekerja, hingga analis ekonomi, mencerminkan dampak luas dari kebijakan ini. Platform media sosial seperti Twitter, Facebook, TikTok, LinkedIn, dan forum daring menjadi wadah utama diskusi terkait peristiwa ini.

Di Twitter, banyak pengguna yang mengkritik manajemen PT Sritex karena dianggap kurang transparan dalam menghadapi krisis keuangan. Beberapa netizen mempertanyakan bagaimana perusahaan sebesar Sritex dapat mengalami kebangkrutan dalam waktu yang relatif singkat. Menurut analisis akun ekonomi @EkonomiID (2025), faktor utama yang berkontribusi terhadap kebangkrutan PT Sritex adalah mismanajemen keuangan dan beban utang yang tinggi. Kritik ini menunjukkan bahwa masyarakat menaruh perhatian besar pada aspek tata kelola perusahaan dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan perusahaan.

Di Facebook, berbagai grup pekerja tekstil membagikan pengalaman dari karyawan yang terdampak PHK. Salah satu mantan karyawan, Agus (40), menuliskan pengalamannya, "Kami bekerja bertahun-tahun untuk perusahaan ini, tetapi saat krisis datang, kami ditinggalkan begitu saja tanpa kepastian pesangon." Postingan tersebut memperoleh ribuan komentar yang berisi dukungan kepada para pekerja serta kecaman terhadap kebijakan perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya solidaritas sosial yang kuat di antara pekerja serta meningkatnya kesadaran publik terhadap hak-hak tenaga kerja.

Sementara itu, di TikTok, video aksi protes para karyawan PT Sritex yang menuntut hak pesangon mereka menjadi viral. Salah satu video yang diunggah oleh akun @SuaraBuruh (2025) menunjukkan sekelompok mantan pekerja berkumpul di depan kantor pusat PT Sritex dengan membawa spanduk bertuliskan "Kami Butuh Keadilan." Video ini memperoleh lebih

dari satu juta penayangan dalam waktu satu minggu, menunjukkan bahwa platform berbasis video juga memainkan peran penting dalam penyebarluasan isu ketenagakerjaan.

Di LinkedIn, diskusi lebih akademis dan profesional mengenai dampak PHK massal ini juga berkembang. Dr. Rina Prasetyo, seorang pakar ekonomi industri dari Universitas Indonesia (2025), mengemukakan bahwa kebangkrutan PT Sritex mencerminkan lemahnya sistem mitigasi risiko perusahaan dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi global. Ia berpendapat bahwa "perusahaan besar seharusnya memiliki strategi jangka panjang yang lebih baik untuk menjaga keberlanjutan bisnisnya." Analisis ini mendapat banyak tanggapan dari kalangan profesional industri, menyoroti pentingnya perencanaan strategis dalam keberlangsungan usaha.

Selain kritik terhadap manajemen perusahaan, opini publik juga menyoroti dampak sosial dari PHK massal ini. Di Instagram, akun @KabarEkonomi membagikan infografis mengenai kondisi ekonomi keluarga mantan pekerja Sritex yang mengalami kesulitan keuangan akibat kehilangan pendapatan utama mereka. Banyak komentar yang menunjukkan empati dan kritik terhadap kebijakan perusahaan, seperti komentar dari seorang pengguna Instagram yang menyatakan bahwa "Perusahaan ini dulu bangga sebagai pemimpin industri tekstil, sekarang malah meninggalkan pekerjanya tanpa solusi."

Forum diskusi daring seperti Reddit juga menjadi tempat bagi mantan karyawan PT Sritex untuk berbagi pengalaman mereka. Seorang pengguna dengan nama @mantansritex2025 menuliskan, "Saya sudah 15 tahun bekerja di sini, tetapi ketika kami di-PHK, manajemen bahkan tidak memberi kejelasan tentang pesangon kami. Saya sekarang harus mencari pekerjaan lain di usia yang sudah tidak muda lagi, ini sangat menyulitkan." Hal ini mengindikasikan bahwa PHK tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi tetapi juga pada kesejahteraan psikososial para pekerja yang terdampak.

## SIMPULAN

PHK massal yang terjadi di PT Sritex memberikan dampak luas, baik bagi individu yang kehilangan pekerjaan, organisasi yang mengalaminya, maupun masyarakat secara keseluruhan. Secara ekonomi, meningkatnya angka pengangguran di wilayah terdampak berkontribusi pada penurunan daya beli masyarakat, menghambat pertumbuhan bisnis lokal, serta memperlambat perekonomian regional. Bagi perusahaan, PHK dalam skala besar juga membawa konsekuensi serius, termasuk menurunnya kepercayaan publik, ketidakstabilan operasional, serta tantangan dalam mempertahankan daya saing di industri tekstil.

Dari aspek sosial, kehilangan pekerjaan bagi banyak karyawan berarti hilangnya sumber pendapatan utama dalam rumah tangga, yang dapat meningkatkan tekanan ekonomi keluarga serta risiko konflik sosial. Selain itu, banyak mantan pekerja terpaksa berpindah ke daerah lain untuk mencari pekerjaan, yang pada akhirnya menambah beban kota-kota besar yang sudah menghadapi permasalahan kepadatan penduduk.

Dampak psikologis dari PHK ini juga tidak dapat diabaikan. Banyak karyawan mengalami kecemasan, stres, bahkan depresi akibat ketidakpastian finansial dan tekanan sosial. Selain itu, hilangnya pekerjaan juga dapat mengurangi rasa percaya diri serta harga diri individu yang terdampak. Bagi perusahaan, pemutusan hubungan kerja dalam jumlah besar juga berarti kehilangan tenaga kerja berpengalaman, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi operasional dalam jangka panjang.

Di sisi lain, opini publik yang berkembang di media sosial menunjukkan reaksi negatif terhadap cara PT Sritex menangani krisis ini. Kritik utama yang muncul berkaitan dengan kurangnya transparansi dalam pengelolaan keuangan serta minimnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang terdampak. Kondisi ini semakin memperburuk reputasi perusahaan di industri tekstil global dan dapat berdampak pada kepercayaan investor di masa depan.

Secara keseluruhan, PHK massal di PT Sritex bukan sekadar persoalan internal perusahaan, melainkan juga masalah sosial dan ekonomi yang lebih luas. Oleh karena itu, diperlukan peran aktif dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, perusahaan, dan masyarakat, untuk meminimalkan dampak negatif yang ditimbulkan serta memastikan adanya perlindungan yang lebih baik bagi pekerja di masa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barney, J. (1991). *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Grant, R. M. (1996). *Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm*. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109–122. <https://doi.org/10.1002/smj.4250171110>
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). *The Core Competence of the Corporation*. *Harvard Business Review*, 68(3), 79–91. Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). *Dynamic Capabilities and Strategic Management*. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)
- Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2000). *Dynamic Capabilities: What Are They?* *Strategic Management Journal*, 21(10–11), 1105–1121. [https://doi.org/10.1002/1097-0266\(200010/11](https://doi.org/10.1002/1097-0266(200010/11)
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.
- Ghemawat, P. (2001). *Distance Still Matters: The Hard Reality of Global Expansion*. *Harvard Business Review*, 79(8), 137–147.
- Davenport, T. H. (1993). *Process Innovation: Reengineering Work through Information Technology*. Harvard Business School Press.
- Christensen, C. M. (1997). *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*. Harvard Business School Press.
- Nonaka, I. (1994). *A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation*. *Organization Science*, 5(1), 14–37. <https://doi.org/10.1287/orsc.5.1.14>
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.
- March, J. G. (1991). *Exploration and Exploitation in Organizational Learning*. *Organization Science*, 2(1), 71–87. <https://doi.org/10.1287/orsc.2.1.71>
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). *Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance*. *Academy of Management Review*, 21(1), 135–172. <https://doi.org/10.5465/amr.1996.9602161568>
- Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1994). *Competing for the Future*. Harvard Business Press.
- Rumelt, R. P. (2011). *Good Strategy Bad Strategy: The Difference and Why It Matters*. Crown Business.
- Adner, R., & Kapoor, R. (2010). *Value Creation in Innovation Ecosystems: How the Structure of Technological Interdependence Affects Firm Performance in New Technology Generations*. *Strategic Management Journal*, 31(3), 306–333. <https://doi.org/10.1002/smj.821>
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2017). *Strategic Management: Concepts and Cases: Competitiveness and Globalization*.
- Cengage Learning. Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2018). *Strategic Management and Competitive Advantage: Concepts and Cases*.
- Pearson. Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers*.
- John Wiley & Sons. Spender, J. C. (1996). *Making Knowledge the Basis of a Dynamic Theory of the Firm*. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 45–62. <https://doi.org/10.1002/smj.4250171106>
- Silalahi, R. I. D., Naibaho, O., Tambunan, T. B., Azzahra, N. T., Purba, G. S., Parpy, P., Vier, F., Manurung, E., & Ompusunggu, D. P. (2025). *Manajemen Perubahan Organisasi: Strategi Efektif dalam Menghadapi Tantangan Global*. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 8(1).
- Suhardi, Dr. (Cand), S.E., M.M. (Tahun). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*. Penerbit.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education, Inc.
- Pearson. Porter, M. E. (2008). *The Five Competitive Forces That Shape Strategy*. *Harvard Business Review*, 86(1), 78–93.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Press.

- Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. Harvard Business Review, 72(1), 107–114.
- Drucker, P. F. (1954). *The practice of management*. Harper & Brothers.
- Simon, H. A. (1947). *Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organization*. Macmillan.
- Chandler, A. D. (1962). *Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise*. MIT Press.
- Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). *The Management of Innovation*. Tavistock Publications.
- Wartono, T., Tahalele, O., Santosa, S., Iswanto, J., Sukaesih, A., & Munandar, H. (2024). Strategi komunikasi krisis dalam mengelola isu sensitif dalam bisnis atau organisasi. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(3), xx-xx. P-ISSN 2655-710X | E-ISSN 2655-6022.
- Wibowo, A. (2022). Dampak lonjakan angka PHK terhadap penurunan perekonomian di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 45–60. ISSN: 1979-6471; e-ISSN: 2528-0147
- Sari, D. P. (2023). Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap karyawan: Tinjauan literatur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 4(2), 105–120. e-ISSN: 2962-9136..
- Kompas. (2025, Maret 5). Ketika raksasa tekstil tumbang: Mengurai kejatuhan Sritex. *Kompas.id*.<https://www.kompas.id/artikel/ketika-raksasa-tekstil-tumbang-mengurai-kejatuhan-sritex>
- YUME: Journal of Management. (2023). Analisis pemutusan hubungan kerja terhadap perusahaan industri startup. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 4430-4450
- Attallah, O., Rahmawati, N., Damayanti, P., Sari, A. M., Azzahra, N., & Annisa, I. (2024). Optimalisasi kebijakan ketenagakerjaan untuk mengatasi dampak pemutusan hubungan kerja (PHK) massal. *Jurnal Politeknik Ketenagakerjaan*, 3(2), 118-134.
- Virgieawan, M. A. (2025, Maret 3). PHK massal di PT Sritex: Dampak dan refleksi bagi industri tekstil Indonesia. *Kumparan*. <https://kumparan.com/mochammad-afdhals-virgieawan/phk-massal-di-pt-sritex-dampak-dan-refleksi-bagi-industri-tekstil-indonesia-24bbei0IzW>