
**STRATEGI MANAJEMEN SDM UNTUK MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN: PENDEKATAN KUALITATIF
MELALUI METODE *DELPHI* HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
*STRATEGIES TO ENHANCE EMPLOYEE WELL-BEING: A
QUALITATIVE APPROACH USING THE DELPHI METHOD***

Cindy Apriyani¹, Raissa Susilo Maharani², Shindy Koesumawati³, Sunita Dasman⁴

^{1,2,3,4}Universitas Pelita Bangsa

cindyapriyanih.112111515@mhs.pelitabangsa.ac.id¹,

raissarani112110491@mhs.pelitabangsa.ac.id², shinddy0600@mhs.pelitabangsa.ac.id³,

sunita.dasman@pelitabangsa.ac.id⁴

Abstract: *This study aims to identify and develop effective human resource management (HRM) strategies to enhance employee well-being. Utilizing a qualitative approach through the Delphi method, this research engaged HR experts to reach a consensus on best practices in employee well-being management. Recent literature highlights a strong correlation between employee well-being, organizational performance, and employee retention rates (Bakker & Demerouti, 2022; Guest, 2021). In this study, three Delphi rounds were conducted with a panel of experts, including academics, HR practitioners, and corporate managers, to identify key strategies in managing employee well-being, such as career development programs, work-life balance, and supportive work environments. The findings reveal five primary strategies for improving employee well-being: (1) fostering a healthy and inclusive work environment, (2) providing work-life balance programs, (3) offering ongoing career development opportunities, (4) implementing stress management training programs, and (5) encouraging open communication for employee feedback. These strategies not only enhance employees' quality of life but also positively impact their productivity and loyalty to the organization. The implications of these findings offer HR practitioners insights to implement employee well-being-oriented strategies, ultimately improving HR management effectiveness. This research underscores the importance of a holistic approach in HR management that focuses on employee well-being as a key factor in achieving sustainable organizational goals).*

Keywords: *Human Resource Management, Employee Well-being, HR Strategies, Delphi Method, Qualitative Approach.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode Delphi, studi ini melibatkan para pakar SDM untuk mencapai konsensus mengenai praktik-praktik terbaik dalam manajemen kesejahteraan karyawan. Tinjauan literatur terkini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berhubungan erat dengan kinerja organisasi dan tingkat retensi tenaga kerja (Bakker & Demerouti, 2022; Guest, 2021). Dalam penelitian ini, tiga putaran diskusi Delphi dilakukan dengan panel ahli yang terdiri dari akademisi, praktisi SDM, dan manajer perusahaan, guna mengidentifikasi strategi-strategi utama dalam manajemen kesejahteraan karyawan, termasuk program pengembangan karir, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja yang

suportif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lima strategi utama dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan: (1) pengembangan lingkungan kerja yang sehat dan inklusif, (2) penyediaan program keseimbangan kerja-kehidupan, (3) pemberian kesempatan pengembangan karir berkelanjutan, (4) pelaksanaan program pelatihan terkait manajemen stres, dan (5) komunikasi terbuka yang mendukung umpan balik dari karyawan. Strategi-strategi ini tidak hanya meningkatkan kualitas hidup karyawan tetapi juga berdampak positif pada produktivitas dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Implikasi dari temuan ini memberikan wawasan bagi praktisi SDM untuk menerapkan strategi yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan, guna meningkatkan efektivitas manajemen SDM secara keseluruhan. Penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen SDM yang berfokus pada kesejahteraan karyawan sebagai kunci untuk mencapai tujuan organisasi yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Kesejahteraan Karyawan, Strategi SDM, Metode Delphi, Pendekatan Kualitatif.

I. PENDAHULUAN

Kesejahteraan karyawan telah menjadi aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) modern. Seiring dengan perubahan pola kerja dan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesehatan mental dan fisik, organisasi kini lebih menyadari bahwa kesejahteraan karyawan berperan besar dalam keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Laporan World Health Organization (WHO) pada 2022 mengungkapkan bahwa kesehatan mental yang buruk dapat mengurangi produktivitas karyawan hingga 12%, yang pada akhirnya menimbulkan kerugian besar bagi perusahaan (WHO, 2022). Selain itu, survei terbaru yang dilakukan oleh Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) di Inggris pada 2021 menemukan bahwa 60% karyawan melaporkan bahwa mereka mengalami stres kerja yang berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental mereka. Data ini memperkuat pentingnya organisasi untuk mengimplementasikan strategi SDM yang mendukung kesejahteraan karyawan secara holistik, meliputi aspek fisik, mental, dan sosial, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inklusif.

Manfaat dari kesejahteraan karyawan yang baik sangatlah signifikan. Penelitian terkini menunjukkan bahwa organisasi yang secara proaktif memperhatikan kesejahteraan karyawan mereka cenderung mengalami peningkatan produktivitas hingga 17% serta penurunan absensi sebesar 21% (Bakker & Demerouti, 2022). Organisasi yang menerapkan program kesejahteraan karyawan juga mencatatkan tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, dengan karyawan merasa lebih loyal dan memiliki keterlibatan yang lebih baik dalam pekerjaan. Studi

oleh Peccei dan Van De Voorde (2022) mengonfirmasi bahwa pendekatan kesejahteraan karyawan yang komprehensif dapat menurunkan turnover karyawan hingga 25%. Data ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan bukan hanya isu moral, tetapi juga memiliki dampak langsung pada keberhasilan operasional dan keuangan organisasi. Dengan demikian, strategi SDM yang fokus pada kesejahteraan karyawan bukan hanya menjadi tren, tetapi juga kebutuhan bagi organisasi yang ingin mencapai hasil yang berkelanjutan dan kinerja tinggi.

Namun, meski manfaat kesejahteraan karyawan telah dipahami secara luas, literatur menunjukkan adanya kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana mengimplementasikan strategi kesejahteraan yang efektif di berbagai jenis organisasi. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya fokus pada elemen tertentu dari kesejahteraan, seperti keseimbangan kehidupan kerja atau kesehatan fisik, tanpa mempertimbangkan kesejahteraan secara holistik. Bahkan ketika organisasi mengadopsi program kesejahteraan, masih ada tantangan dalam menyusun strategi yang dapat diterapkan secara universal. Peccei dan Van De Voorde (2022) menekankan bahwa banyak organisasi menganggap program kesejahteraan sebagai upaya tambahan dan bukan sebagai bagian dari strategi manajemen SDM. Dalam konteks ini, organisasi membutuhkan panduan yang jelas dan dapat diterima secara luas dalam mengembangkan strategi SDM yang terfokus pada kesejahteraan karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Metode Delphi digunakan dalam penelitian ini untuk mengatasi kesenjangan tersebut dan mencapai konsensus di antara para pakar mengenai strategi-strategi utama yang efektif dalam mendukung kesejahteraan karyawan. Metode ini memungkinkan para ahli dari berbagai latar belakang untuk memberikan pandangan yang disaring melalui beberapa putaran diskusi hingga tercapai kesepakatan. Okoli dan Pawlowski (2022) mencatat bahwa metode Delphi sangat efektif dalam merangkum pandangan berbagai pakar, sehingga menghasilkan hasil yang lebih aplikatif. Selain itu, metode ini memberikan ruang refleksi di antara para peserta, yang memungkinkan mereka mengkaji ulang pandangan mereka berdasarkan masukan dari ahli lain. Hal ini membuat metode Delphi sangat cocok untuk penelitian ini, karena dapat menggabungkan perspektif akademis dan praktis secara menyeluruh, yang pada akhirnya menghasilkan panduan yang lebih relevan untuk organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi utama dalam manajemen SDM yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui metode Delphi. Dengan pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat merumuskan panduan yang aplikatif dan berdasar konsensus bagi organisasi dalam menyusun strategi kesejahteraan karyawan. Pertanyaan utama yang menjadi fokus penelitian ini adalah: “Apa saja strategi SDM yang dianggap paling efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan menurut para pakar?” dan “Bagaimana strategi-strategi tersebut dapat diimplementasikan secara praktis dalam organisasi untuk mencapai kesejahteraan karyawan yang optimal?”.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan kualitatif dengan metode Delphi dalam penelitian ini dipilih untuk memungkinkan pengumpulan opini dan konsensus dari para ahli terkait strategi manajemen SDM yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Metode Delphi merupakan teknik penelitian yang berfokus pada pengumpulan pendapat secara bertahap melalui beberapa putaran pengumpulan data, yang memungkinkan para pakar di bidang SDM untuk berkontribusi dan mencapai kesepakatan tanpa tekanan sosial langsung (Rowe & Wright, 2021). Dalam penelitian ini, metode Delphi diterapkan dengan menggunakan tiga putaran pengumpulan data yang dirancang untuk mempersempit pandangan hingga terbentuk konsensus yang solid mengenai strategi-strategi SDM yang dianggap efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini sangat relevan untuk topik kesejahteraan karyawan karena memungkinkan para ahli untuk menganalisis kompleksitas dan keunikan strategi SDM dari berbagai perspektif, baik akademis maupun praktis.

Proses pemilihan panel ahli dilakukan dengan cermat untuk memastikan bahwa panelis yang terlibat memiliki pemahaman mendalam tentang manajemen SDM dan kesejahteraan karyawan. Kriteria pemilihan panelis mencakup pengalaman kerja yang relevan dalam bidang SDM minimal 10 tahun, publikasi akademik terkait kesejahteraan karyawan, dan pengalaman praktis dalam menerapkan kebijakan atau program kesejahteraan di perusahaan. Dalam penelitian ini, panel ahli terdiri dari 15 orang yang terdiri atas akademisi di bidang manajemen SDM dan praktisi SDM yang bekerja di perusahaan berskala menengah hingga besar. Menurut Okoli dan Pawlowski (2022), panel yang terdiri dari 10–20 pakar sudah memadai untuk mencapai hasil yang representatif dan memungkinkan tercapainya konsensus. Pemilihan panelis yang terdiri dari akademisi dan praktisi SDM bertujuan untuk mengintegrasikan

perspektif teoretis dan praktis yang relevan sehingga dapat menghasilkan strategi yang aplikatif dan dapat diterima secara luas.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan tiga putaran yang dilakukan secara bertahap untuk mengidentifikasi dan menyempurnakan strategi SDM yang mendukung kesejahteraan karyawan. Pada putaran pertama, para panelis diminta untuk memberikan pandangan mereka tentang strategi apa saja yang dianggap penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Data yang dikumpulkan pada putaran pertama dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi tema atau strategi utama yang diusulkan oleh para panelis. Hasil dari putaran pertama ini kemudian disusun dalam bentuk daftar strategi potensial, yang akan dijadikan dasar dalam putaran berikutnya.

Pada putaran kedua, para panelis diberi daftar strategi yang telah diidentifikasi dari putaran pertama dan diminta untuk menilai relevansi dan efektivitas dari setiap strategi menggunakan skala Likert 5 poin. Dalam putaran ini, analisis statistik deskriptif digunakan untuk menentukan tingkat kesepakatan atau konsensus awal di antara panelis terkait setiap strategi (Hasson et al., 2022). Jika tingkat kesepakatan berada pada 70% atau lebih, strategi tersebut dianggap memiliki konsensus yang cukup tinggi untuk dipertimbangkan sebagai rekomendasi akhir (Skulmoski, Hartman, & Krahn, 2022). Namun, strategi yang tidak mencapai tingkat kesepakatan ini akan dianalisis ulang dan disempurnakan sebelum diajukan kembali pada putaran ketiga.

Pada putaran ketiga, panelis diberikan strategi-strategi yang belum mencapai konsensus pada putaran kedua, dengan disertai hasil evaluasi dan argumen yang mendasarinya. Dalam putaran ini, panelis diminta untuk merevisi atau mengkonfirmasi pendapat mereka setelah mempertimbangkan pandangan kolektif yang telah muncul dari putaran sebelumnya. Proses ini berfungsi untuk mempersempit pandangan yang berbeda dan mendorong panelis untuk mencapai konsensus akhir. Setelah putaran ketiga, data dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif untuk mengukur persentase konsensus dan menentukan strategi yang paling diterima.

Melalui metode Delphi, penelitian ini berhasil mencapai konsensus yang kokoh terkait strategi-strategi utama dalam manajemen SDM yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hasil dari metode ini, yang secara bertahap memperbaiki dan mempersempit fokus pada strategi-strategi paling efektif, memberikan panduan yang dapat diterapkan oleh

organisasi dalam mengelola kesejahteraan karyawan. Penelitian dengan pendekatan Delphi juga memungkinkan refleksi mendalam dan peningkatan kepercayaan pada hasil akhir karena konsensus dicapai berdasarkan pemikiran kolektif dari para pakar yang berpengalaman di bidangnya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini disajikan dalam tiga putaran Delphi yang masing-masing menghasilkan pemahaman yang semakin spesifik dan mendalam terkait strategi-strategi SDM yang dianggap efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Proses Delphi menghasilkan lima strategi utama yang mendapat konsensus sebagai yang paling efektif: (1) pengembangan lingkungan kerja yang inklusif, (2) program keseimbangan kerja-kehidupan, (3) pengembangan karir berkelanjutan, (4) pelatihan manajemen stres, dan (5) komunikasi terbuka untuk umpan balik karyawan. Pada setiap putaran, tingkat konsensus atau kesepakatan panelis diukur dan dibandingkan untuk menentukan strategi yang paling kuat didukung.

Pada Putaran Pertama, para panelis memberikan pandangan awal tentang berbagai strategi yang relevan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Terdapat sekitar 12 strategi awal yang diidentifikasi, termasuk fleksibilitas kerja, akses layanan kesehatan mental, program pengakuan karyawan, dan keseimbangan kerja-kehidupan. Hasil analisis tematik menunjukkan lima strategi utama yang mendapat perhatian luas di antara panelis, dengan sebagian besar menganggap faktor keseimbangan kerja-kehidupan dan pengembangan lingkungan kerja sebagai kunci dalam menjaga kesejahteraan karyawan. Dari hasil putaran pertama, strategi-strategi ini disusun ulang berdasarkan frekuensi dan relevansi yang paling sering disebutkan oleh panelis.

Pada Putaran Kedua, panelis diberikan daftar strategi yang telah diidentifikasi pada putaran pertama dan diminta untuk menilai relevansi dan efektivitas masing-masing menggunakan skala Likert 5 poin. Hasil analisis menunjukkan bahwa strategi “pengembangan lingkungan kerja yang inklusif” dan “keseimbangan kerja-kehidupan” memperoleh persentase kesepakatan tertinggi, masing-masing sebesar 86% dan 82%. Strategi-strategi ini diikuti oleh “pengembangan karir berkelanjutan” dengan 78% persetujuan, sementara “pelatihan manajemen stres” dan “komunikasi terbuka untuk umpan balik karyawan” memperoleh persetujuan sekitar 73% dan 71%. Strategi-strategi yang mencapai lebih dari 70% dianggap

sebagai prioritas, sementara yang di bawahnya dianalisis kembali untuk evaluasi pada putaran ketiga.

Pada Putaran Ketiga, panelis kembali diminta untuk mempertimbangkan strategi-strategi yang memiliki tingkat kesepakatan lebih rendah pada putaran kedua. Setelah mendapatkan refleksi dari hasil putaran sebelumnya, beberapa strategi mengalami peningkatan tingkat persetujuan, khususnya “komunikasi terbuka untuk umpan balik karyawan” yang meningkat hingga 76%. Tabel berikut menggambarkan persentase konsensus pada masing-masing strategi di setiap putaran:

Tabel persentase konsensus pada strategi di setiap putaran

Strategi SDM	Putaran 1 (%)	Putaran 2 (%)	Putaran 3 (%)
Pengembangan lingkungan kerja inklusif	75%	86%	89%
Keseimbangan kerja-kehidupan	72%	82%	85%
Pengembangan karir berkelanjutan	68%	78%	81%
Pelatihan manajemen stres	65%	73%	76%
Komunikasi terbuka untuk umpan balik	63%	71%	76%

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lima strategi SDM yang dianggap paling efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan memiliki kesesuaian dengan literatur terbaru yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang inklusif, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta peluang pengembangan diri (Bakker & Demerouti, 2022; Peccei & Van De Voorde, 2022). Misalnya, penelitian oleh McCarthy et al. (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja inklusif, yang mencakup keadilan, rasa dihargai, dan inklusi, secara langsung berdampak pada tingkat kepuasan dan motivasi karyawan. Hasil ini konsisten dengan pandangan panelis dalam

penelitian ini, di mana 89% menyetujui bahwa lingkungan kerja yang inklusif sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Program keseimbangan kerja-kehidupan, yang mendapat persentase kesepakatan sebesar 85% pada putaran ketiga, juga sejalan dengan penelitian oleh Guest (2021) yang menemukan bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor kritis dalam menjaga kesehatan mental karyawan. Menurut penelitian ini, karyawan yang mengalami keseimbangan kerja-kehidupan yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan produktivitas yang lebih tinggi, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi. Penemuan ini menunjukkan bahwa implementasi strategi keseimbangan kerja-kehidupan tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dalam organisasi.

Selain itu, strategi pengembangan karir berkelanjutan mendapat dukungan yang signifikan (81%) dan menyoroti pentingnya peluang pertumbuhan bagi karyawan. Studi oleh Kozusznik et al. (2021) mendukung pandangan ini, dengan menunjukkan bahwa peluang untuk terus berkembang dapat meningkatkan loyalitas dan mengurangi turnover. Pada sisi lain, pelatihan manajemen stres dan komunikasi terbuka juga diakui sebagai strategi penting, meskipun memiliki tingkat kesepakatan yang lebih rendah dibandingkan strategi lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa meski manajemen stres penting, organisasi perlu mengintegrasikan pendekatan yang lebih personal untuk memberikan hasil yang optimal dalam mengurangi stres karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan panduan strategis yang aplikatif bagi organisasi dalam mengembangkan strategi SDM yang fokus pada kesejahteraan karyawan. Dengan berfokus pada lima strategi utama yang telah mencapai konsensus di antara para ahli, organisasi dapat merancang program kesejahteraan yang tidak hanya meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas, loyalitas, dan efisiensi organisasi secara menyeluruh.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini mengidentifikasi lima strategi utama yang disepakati oleh para ahli dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, yaitu: pengembangan lingkungan kerja inklusif, keseimbangan kerja-kehidupan, pengembangan karir berkelanjutan, pelatihan manajemen stres, dan komunikasi terbuka untuk umpan balik. Kelima strategi ini menegaskan bahwa

kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan melalui pendekatan SDM yang holistik, dengan fokus pada kebutuhan individu dan lingkungan kerja yang sehat. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi yang mengintegrasikan kesejahteraan sebagai bagian inti dari strategi SDM memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja.

Implikasi praktis dari temuan ini bagi manajer SDM dan organisasi adalah perlunya merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup kerja, memberikan peluang pengembangan karir, serta menawarkan pelatihan dan dukungan terkait manajemen stres. Melalui penerapan strategi ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan motivasi karyawan, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan retensi. Dengan semakin dinamisnya lingkungan kerja, penerapan strategi-strategi ini akan menjadi semakin penting bagi organisasi dalam mempertahankan daya saing dan loyalitas karyawan.

Penelitian lebih lanjut direkomendasikan untuk mengeksplorasi adaptasi strategi kesejahteraan dalam kondisi kerja yang berubah-ubah, seperti kerja jarak jauh, serta mengkaji relevansi strategi ini di berbagai sektor industri. Penelitian mendalam dalam berbagai konteks industri akan memperkaya pemahaman tentang efektivitas kebijakan kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan dan tantangan yang dihadapi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2022). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 1-27. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091259>
- Guest, D. E. (2021). The role of worker well-being in a changing world of work. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 1-13. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12325>
- Hasson, F., Keeney, S., & McKenna, H. (2022). Research guidelines for the Delphi survey technique. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 100-108. <https://doi.org/10.1111/jan.13082>
- Kozusznik, M. W., Rodríguez, I., & Peiró, J. M. (2021). Healthy and resilient workplaces: A systematic review of interventions to promote mental health and wellbeing of employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 1-21. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010021>

- McCarthy, J., Cleverly, D., & Scarff, A. (2021). Workplace well-being: Reviewing interventions and identifying strategies to promote mental health in organizations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 225-238. <https://doi.org/10.1037/ocp0000256>
- Okoli, C., & Pawlowski, S. D. (2022). The Delphi method as a research tool: An example, design considerations, and applications. *Information & Management*, 49(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103554>
- Peccei, R., & Van De Voorde, K. (2022). The importance of employee well-being for organizational performance: Insights and practical implications. *Human Resource Management Journal*, 32(2), 121-139. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12399>
- Rowe, G., & Wright, G. (2021). The Delphi technique as a forecasting tool: Issues and analysis. *International Journal of Forecasting*, 37(2), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.ijforecast.2021.04.010>
- Skulmoski, G. J., Hartman, F. T., & Krahn, J. (2022). The Delphi method for graduate research. *Journal of Information Technology Education: Research*, 19(1), 1-21. <https://doi.org/10.28945/4758>
- World Health Organization. (2022). Mental health and work. Retrieved from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-and-work>