

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menjalankan suatu organisasi atau perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang. Sumber daya manusia sebagai penggerak utama visi dan misi perusahaan harus diseleksi dengan sebaik mungkin. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal paling penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia adalah aspek penting yang tidak boleh diremehkan dalam menjalankan sebuah perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud disini memiliki dua hal yang meliputi fisik dan daya pikir yang dapat menentukan kemampuan manusia. Maka sekalipun sebuah perusahaan dilengkapi dengan peralatan yang modern dan canggih namun dikelola oleh sumber daya manusia yang tidak benar maka hasilnya akan sia sia.

Organisasi dalam era globalisasi saat ini ataupun perusahaan dituntut untuk harus mampu mengembangkan kualitas internal maupun eksternalnya. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan perlu ditingkatkan guna tercapainya visi dan misi organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting yang dimiliki oleh sebuah organisasi tersebut. Jika berbicara SDM tidak hanya menyangkut kualitas tapi termasuk bagaimana strategi mengelolanya.

Pertambangan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pengusaha tambang dengan tujuan mendapatkan barang tambang dan keuntungan dari hasil tambang. Sebagaimana diketahui secara luas, bahwa pertambangan dilakukan di Indonesia atas persetujuan dan kebijakan, pertambangan adalah usaha legal yang sejauh ini dilandasi oleh peraturan dan oleh perundang-undangan. Konflik-konflik tersebut pada umumnya berkaitan dengan lahan (khususnya lahan yang diperuntukkan bagi hutan atau bagi kawasan lindung) dan dengan ketidaksetujuan sebagian warga masyarakat terhadap penambang.

Masyarakat LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat) tidak setuju terhadap keputusan atau kebijakan pemerintah yang mengkonversi kawasan lindung menjadi pertambangan. Demikian pula ada penolakan masyarakat terhadap kegiatan itu karena merasa dirugikan, atau mengalami ketidakadilan dalam hal tenaga pembagian keuntungan. Konflik lain yang juga terjadi ialah antara pemerintah dengan para pemerhati atau pejuang lingkungan hidup. Seperti sering di beritakan, bahwa pencemaran dan kerusakan lingkungan juga terjadi akibat pertambangan yang tidak memperdulikan ketentuan hukum lingkungan.

Pertambangan ini berlokasi di Desa Kumpay RT 09 RW 03 Kabupaten Subang Jawa Barat, pertambangan ini awal mula di bangun tahun 2020 dengan luas 5 hektar tambang/50.000m².

Merealisasikan tujuan tersebut, maka manajemen perusahaan dituntut untuk dapat menyelenggarakan seluruh aktivitas- aktivitas yang ada di dalam perusahaan secara efektif dan efisien yang terintegrasi dalam suatu kesatuan

organisasi dalam bentuk pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki sesuai dengan kesempatan dan tantangan lingkungan perusahaan.

Kunci kesuksesan suatu perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya, ini merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengetahui keinginan dari karyawannya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam mendorong kualitas perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat memberi dampak positif bagi perusahaan karena keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja individu yang ada pada perusahaan tersebut. Individu dalam hal ini pegawai memiliki keinginan atau kualitas yang berbeda-beda namun harus melakukan kerjasama untuk menghasilkan output yang baik.

Sebuah tugas manajemen yang sangat - sangat penting adalah bagaimana menyatukan tiap-tiap disiplin kerja yang berbeda tersebut menjadi energi yang sangat positif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu perusahaan supaya tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, akan mampu meningkatkan kondisi kerja yang stabil. Kinerja sangat menentukan bagaimana kualitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pihak perusahaan kepada setiap karyawan. Kinerja yang tinggi akan memaksimalkan tujuan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja dapat diraih sesuai harapan tersebut, maka dari itu pimpinan harus mempunyai kebijakan maupun program untuk menciptakan kondisi kinerja karyawan yang tinggi, sehingga karyawan mampu berkontribusi secara optimal kepada perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan sudah optimal atau tidak. Selanjutnya pada tabel 1.1 menunjukkan ranking perusahaan pertambangan di Indonesia dan penjualan terbanyak pada tahun 2022.

Tabel 1.1
Ranking Perusahaan Pertambangan Berdasarkan Penjualan Terbanyak Di Indonesia Tahun 2022

No	Nama Perusahaan	Tahun 2022
1	PT Freeport Indonesia	48,76%
2	PT Antam Tbk	19 %
3	PT Adaro Energy	14,5
4	PT Ainna Putri Senjaya	4%

Sumber : Investasiku.com

Berdasarkan tabel 1.1 di atas PT Ainna Putri Senjaya menduduki penjualan paling rendah dibandingkan perusahaan tambang lainnya di Indonesia yang sudah berjalan/maju. Maka dari itu saya ingin meneliti perusahaan tersebut terhadap kinerja karyawan yang belum optimal, sehingga perkembangan pertambangan itu sampai kurang berkembang/maju. PT Ainna Putri Senjaya merupakan perusahaan yang didirikan pada tahun 2020. PT Ainna ini perusahaan yang berjalan di bidang tambang batu, perusahaan ini berlokasi di Kp Kumpay Jalancagak Kabupaten Subang Jawa Barat dan bertujuan kepada orang – orang yang ingin membangun kontruksi rumah, pondasi jalan, dan sebagainya.

Tabel 1.2
Ranking Perusahaan Pertambangan Di Kabupaten Subang Dan Penjualan
Di Tahun 2022

No	Nama Perusahaan	Penjualan
1	KCP	4 Milyar Rupiah
2	AGRO BUMI	2,5 Milyar Rupiah
3	DAROB	1,8 Milyar Rupiah
4	AINNA PUTRI SENJAYA	1,2 Milyar Rupiah

Sumber : PT Ainna Putri Senjaya

Dari tabel 1.2 di atas urutan ranking perusahaan pertambangan di Subang, PT Ainna Putri Senjaya ini berada di urutan paling rendah dibandingkan dengan perusahaan besar di Kabupaten Subang. Dari data di atas saya ingin meneliti permasalahan yang terjadi terhadap perusahaan tersebut, sehingga di bandingkan dengan perusahaan lainnya apakah permasalahan dari kualitas pekerja dan kinerja karyawan yang kurang dari kata optimal dan disiplin kerjanya yang kurang efektif, sehingga perusahaan tersebut kurang berkembang. Alasan penjualan PT Ainna Putri Senjaya paling rendah, karena kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut sangatlah rendah, karena keberhasilan penjualan itu dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat membantu para karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menaruh harapan yang tinggi terhadap kinerja karyawannya, dengan tujuan untuk mencapai perusahaan terbaik. Peningkatan kinerja karyawan dapat menempuh beberapa cara misalnya, melalui pendidikan, pelatihan, pemberian penghargaan, pemberian sikap tegas

disiplin yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang positif ataupun juga kondusif dan penetapan disiplin kerja yang akan membaik.

Tabel 1.3
Perbandingan Dan Assets Perusahaan Pertambangan Di kabupaten Subang
2022

No	Nama Perusahaan	Asset
1	PT KCP	10 HK Dan Peralatan = 20 Milyar Rupiah
2	PT AGRO BUMI	7,5 HK Dan Peralatan = 15 Milyar Rupiah
3	PT DAROBA	7 HK Dan Peralatan = 14 Milyar Rupiah
4	PT AINNA PUTRI SENJAYA	5 HK Dan Peralatan = 10 Milyar Rupiah

Sumber : PT Ainna Putri Senjaya

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan daftar perbandingan perusahaan pertambangan yang ada di Subang dan seluruh asset yang dimiliki, dan dari tabel di atas PT Ainna Putri Senjaya menduduki peringkat ke 4 sebagai perusahaan pertambangan di Subang. Asset 10 milyar seharusnya perusahaan bisa lebih berkembang dan tingkat penjualan seharusnya berani bersaing dengan perusahaan pertambangan lainnya. Peralatan yang dimiliki perusahaan Ainna Putri Senjaya ini berupa : exsavator/alat berat beko 2 unit, breaker/alat penghancur batu 2 unit, loader/alat muat barang 2 unit, genset 1 unit, desel 1 unit, obil 4 unit.

Peneliti melakukan survey pendahuluan dengan melakukan wawancara, observasi, dan meminta data primer maupun data sekunder kepada HRD secara langsung. Hasil pra survey menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun, sehingga berdampak terhadap kegiatan perusahaan dan aktifitas yang dilakukan oleh karyawan.

Tabel 1.4
Hasil Nilai Kinerja Karyawan PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

No	Faktor Penilaian	Hasil Penilaian 2021			Hasil Penilaian 2022		
		Bobot (%)	Nilai	Total Nilai	Bobot (%)	Nilai	Total Nilai
1	Prestasi Kinerja (60%)						
	Kualitas	15%	80	12	15%	80	12
	Kuantitas	15%	81	12,15	15%	78	11,7
	Waktu penyelesaian	15%	80	12	15%	75	11,25
	Sadar biaya	15%	78	11,7	15%	73	10,95
2	Sikap dan Perilaku (40%)						
	Inisiatif	10%	85	8,5	10%	75	7,5
	Kerjasama	10%	83	8,3	10%	77	7,7
	Disiplin	10%	84	8,4	10%	76	7,6
	Etika kerja	10%	81	8,1	10%	74	7,4
Nilai Akhir		100%		81,15	100%		76,1
Keterangan		Baik			Kurang Baik		

Sumber : PT Ainna Putri Senjaya

Keterangan :

1. Sangat Baik : 90 – 100
2. Baik : 80 – 89,9
3. Kurang Baik : 60 – 79,9
4. Buruk : 40 – 59,9
5. Sangat Buruk : < 39,9

Pada tabel 1.4 dapat terlihat bahwa rata-rata kinerja karyawan yang terdapat pada PT Ainna Putri Senjaya kondisinya baik pada tahun 2021 dengan angka kinerja sebesar 81,15% yang masuk dalam kategori baik akan tetapi tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 5,05% menjadi 76,1% yang menunjukkan kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan yang terjadi terhadap kinerja karyawannya. Perusahaan pasti tentunya mengharapkan

karyawan untuk selalu meningkatnya kinerja karyawannya agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan mampu berkembang lebih baik lagi kedepannya. Hal ini tentu sangat diperlukan agar sebuah perusahaan menjadi lebih optimal kedepannya dimana sebuah perusahaan dapat memanfaatkan kinerja para karyawannya secara maksimal sehingga hasil yang diterima perusahaan juga maksimal. Maka dari itu standar nilai kinerja karyawan pada sebuah perusahaan sangat diperlukan agar para karyawan selalu memenuhi standar nilainya agar menjadi pegawai yang lebih baik dan juga menjadi contoh untuk para pegawai lain. Berdasarkan wawancara dengan manajer PT Ainna Putri Senjaya, hasil perilaku kerja di PT Ainna ini masih kurang dari yang diharapkan, hal tersebut dikarenakan ada beberapa hal yang diantaranya kurang kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, kerja sama, etika kerja.

Selanjutnya peneliti akan melakukan penyebaran kuesioner pra-survei mengenai kinerja karyawan yang berada di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang dengan jumlah responden 40 orang.

Tabel 1.5

Kinerja Karyawan PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-Rata Skor
	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	SKS 1		
Kualitas Kerja	5	5	10	10	10	105	2,62
Kuantitas Kerja	3	4	5	18	10	92	2,3
Inisiatif	5	5	4	10	15	92	2,3
Tanggung Jawab	3	4	10	10	13	94	2,35
Kerja Sama	2	4	15	8	11	98	2,45
Total Kinerja Karyawan							2,40

Sumber : Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan 2023

Berdasarkan tabel 1.5 hasil menunjukkan bahwa hasil pra – survey kinerja karyawan di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang berada di total nilai 2,40 dan hasil tersebut menunjukkan dalam kategori tidak baik, kategori tidak baik berada di angka 1,80-2,60. Total skor paling rendah berada di dimensi kuantitas dan inisiatif dengan total skor sama dengan hasil 2,3, kemudian di lanjut dengan dimensi tanggung jawab berada di skor 2,35, kemudian di lanjut oleh dimensi kerja sama dengan skor 2,45, dan terakhir ada dimensi kualitas kerja berada di skor 2,62.

Peneliti selanjutnya melakukan pra-survey terhadap 40 orang responden untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja, berikut hasil pra-survey sebagai berikut :

Tabel 1.6
Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

No	Variabel	Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
1	Lingkungan Kerja	516	3,43
2	Kualitas Kerja	394	2,46
3	Budaya Organisasi	490	3,26
4	Karaktersistik	536	3,57
5	Disiplin Kerja	410	2,56

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2023)

Berdasarkan tabel 1.6 bahwa hasil pra survei tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang, terdapat dua variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel kualitas dengan nilai skor rata rata 2,46 dan disiplin kerja dengan skor rata rata 2,56, maka dari itu saya jadikan variabel X1 dan X2.

Permasalahan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang, selanjutnya peneliti akan melakukan kuesioner lebih lanjut mengenai dua variabel yang akan diteliti dimana dua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.

Pra-Survey mengenai variabel kualitas akan dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan jumlah sampling 40 responden. Hasil penyebaran terhadap responden kemudian diolah menjadi data yang disajikan pada tabel 1.7 berikut :

Tabel 1.7
Kualitas Kerja PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	SKS (1)		
Potensi Diri	3	4	7	8	18	86	2,15
Hasil Kerja Optimal	5	5	8	13	9	104	2,6
Proses Kerja	3	7	5	17	8	100	2,5
Antusiasme	2	4	18	8	8	104	2,6
Total Kualitas Kerja							2,46

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei kualitas kerja 2023

Berdasarkan tabel 1.7 di atas hasil pra – sruvey kualitas kerja PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang berada di angka 2,46, dan hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan angka 2,46 berada dalam kategori tidak baik, dan skor terendah berada pada dimensi potensi diri dengan hasil skor 2,15, kemudian di lanjut dengan skor terendah selanjutnya berada pada dimensi proses kerja dengan hasil skor 2,5, dan terakhir ada dua dimensi yang hasilnya sama yaitu dimensi hasil kerja optimal dan dimensi antusiasme dengan hasil skor 2,6.

Peneliti melakukan pra survey kepada 40 responden mengenai disiplin kerja pada karyawan PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang. Berikut hasil tabel kuesioner pra survey disiplin kerja.

Tabel 1.8
Disiplin Kerja Karyawan PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata – Rata Skor
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	SKS (1)		
Waktu	3	6	11	12	8	104	2,6
Perilaku	2	7	10	10	11	110	2,75
Kerja Sama	2	9	9	11	9	104	2,6
Tata Tertib	1	2	15	12	10	92	2,3
Total Disiplin Kerja							2,56

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei disiplin kerja 2023

Berdasarkan tabel 1.8 hasil olah data pra survey saya mencantumkan 4 dimensi, yaitu dimensi : waktu, perilaku, kerja sama, tata tertib. Dari ke 4 dimensi tersebut saya telah mendapatkan hasil dari variabel disiplin kerja, dan hasil skor terendah berada pada dimensi tata tertib dengan angka 2,3, kemudian di skor terendah berikutnya berada pada dimensi waktu dan kerja sama dengan skor sama di angka 2,6, kemudian terakhir ada dimensi perilaku dengan skor 2,75. Dari hasil total skor disiplin kerja di atas, maka hasil skor berada di angka 2,56 yang menunjukkan bila menggunakan garis kontinum itu berada di kategori tidak baik.

Berdasarkan dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kualitas kerja dan disiplin kerja. Kualitas kerja yang baik dan kedisiplinan karyawan yang baik sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kualitas kerja menjadi faktor dalam tolak ukur kemampuan ketika bekerja dan disiplin kerja menjadi pendorong

seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan guna menciptakan lingkungan dengan tata tertib yang baik, perilaku yang baik, waktu yang tepat, kerja sama yang baik.

Dari permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengetahui lebih mendalam tentang bagaimana pengaruh kualitas kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti memilih judul untuk penelitian yaitu **“PENGARUH KUALITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT AINNA PUTRI SENJAYA KABUPATEN SUBANG”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian terhadap variabel kualitas kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang, bahwa permasalahan yang terjadi pada PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang Dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
 - a. Saya merasa bersalah jika pekerjaan saya tidak sesuai ketentuan.
 - b. Saya mengerjakan pekerjaan dengan cepat tanpa di tunda – tunda.
 - c. Saya mengerjakan pekerjaan dengan sangat semangat.
 - d. Saya mengerjakan pekerjaan dengan tim sangat baik.

2. Disiplin kerja

- a. Saya mematuhi peraturan jam masuk kerja, istirahat, dan pulang.
- b. Saya mematuhi peraturan dasar berpakaian dan bertingkah laku.
- c. Saya selalu menghargai pendapat rekan kerja saya.
- d. Saya mematuhi tata tertib perusahaan dengan baik.

3. Kinerja Karyawan

- a. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik.
- b. Saya menggunakan waktu pekerjaan dengan baik dan cepat.
- c. Saya melakukan pekerjaan dengan sangat hati – hati.
- d. Saya siap bertanggung jawab dan merevisi hasil kerja saya bila kurang dari ketentuan.
- e. Saya selalu bertanya dengan atasan bila pekerjaan saya sudah beres atau belum.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, rumusan masalah pada PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang dalam penelitian ini secara spesifik merumuskan dalam pernyataan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kualitas kerja di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.
2. Bagaimana disiplin kerja di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.
4. Seberapa besar pengaruh kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT Ainna Putri Senjaya Subang Kabupaten Subang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kualitas kerja karyawan di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.
2. Disiplin kerja di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.
3. Kinerja karyawan di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.
4. Seberapa besar pengaruh kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan suatu hasil yang positif dan bermanfaat dengan maksud dan tujuan yang diharapkan baik bagi penulis, perusahaan terkait, pihak – pihak lain dan juga bagi dunia ilmu pengetahuan terutama untuk bidang kajian manajemen sumber daya manusia.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi atau masukan untuk perusahaan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh terhadap variabel kualitas kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai Kualitas Kerja dan Disiplin Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat diharapkan menjadi masukan atau bahan pertimbangan dalam upaya evaluasi dan peningkatan terhadap Kinerja karyawan di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.

3. Bagi Umum

Penulis berharap hasil dari penelitian ini berguna sebagai tambahan informasi yang dapat memperluas pikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sebagai referensi tambahan bagi penelitian ilmiah selanjutnya.

