

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Orange Indonesia Mandiri, Medan

Derika Christine¹, Yuliana Yuliana^{2*}, Arwin Arwin³ Cindy Cindy⁴ Anggia Arif⁵

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

^{4,5}Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: ¹derikachristine@gmail.com, ^{2*}yuliana_njo@yahoo.com, ³arwin.my@live.com

(* : coresponding author)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Orange Mandiri Indonesia, Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif, yang mana populasi merupakan karyawan operasional yang bekerja di PT Orange Mandiri Indonesia, Medan sebanyak 43 orang dan seluruh populasi dalam penelitian dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana dan uji z sebagai pengujian hipotesis. Hasil analisis uji korelasi memperoleh nilai 0,622 yang berarti lingkungan kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Pada hasil uji koefisien determinasi, lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 38,6% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $Z_{hitung} 4,03 > Z_{tabel} 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Orange Mandiri Indonesia, Medan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan selain faktor anggaran [1] dan promosi [2]. Dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang penting untuk diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil-hasil yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri. Pekerjaan seseorang tidak hanya sekedar aktivitas mengantar kertas, menulis kode program, menunggu pelanggan, ataupun mengendarai sebuah truk. Namun setiap pekerjaan menuntut interaksi antar rekan kerja maupun dengan atasan, mengikuti peraturan dan juga kebijakan-kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, menerima kondisi-kondisi kerja yang sering kali kurang ideal, dan lain sebagainya [3]. Setiap perusahaan pastinya selalu mengharapkan karyawannya memiliki prestasi, karena dengan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan [4]. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam maupun dari luar. Faktor dari dalam meliputi pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, sikap, kepuasan kerja, gaji dan perilaku dari yang memiliki pengaruh kinerjanya [5][6][7]. Faktor dari luar antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, dan juga lingkungan kerja tempat karyawan bekerja [8][9]. Dalam kinerja masing-masing karyawan tidak lepas dari kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut serta tanpa disiplin yang baik, sulit untuk organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kinerja karyawan dapat terhambat dikarenakan komunikasi dari kedua pihak, pihak pemimpin dan juga pihak karyawan tersebut [10]. Kompetensi adalah modal awal dari dalam diri karyawan yang harus dimiliki untuk dapat menduduki suatu jabatan tertentu dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan disiplin kerja karyawan adalah tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang akan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaannya baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien [11]. Maka dari itu, lingkungan kerja memiliki peran yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja kerja karyawannya. Misalnya seperti suara yang bising dalam lingkungan kerja dapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan apabila karyawan menyukai lingkungan tempat ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerja untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan juga efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama karyawan dan juga hubungan antara bawahan dengan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal apabila ia memiliki motif untuk berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan apabila situasi lingkungan kerja turut menunjang maka kinerja akan lebih mudah. Maka dari itu,

kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja untuk mencapai kinerja maksimal.

PT Orange Indonesia Mandiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manajemen kepemilikan yang beralamat di Jalan Balai Kota Medan. Salah satu unit yang dikelola oleh PT. Orange Indonesia Mandiri adalah: Merdeka Walk Medan. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan mempekerjakan sebanyak 43 orang karyawan dengan harapan karyawan tersebut dapat memberikan hasil kerja yang terbaik kepada perusahaan. Berdasarkan hasil observasi pendahuluan, terlihat bahwasannya karyawan belum optimal. Hal ini diukur dari karyawan yang tidak menyelesaikan tepat waktu serta memiliki kualitas hasil pekerjaan yang semakin menurun. Tentunya akan mengakibatkan turunnya produktifitas karena perusahaan tidak hanya berfokus pada masalah produksi namun juga pada masalah sumber daya manusia. Karyawan yang bekerja di bidang Marketing merasa ngantuk karena suhu udara dalam ruangan yang terlalu dingin dan tidak bisa konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal seperti tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang terdapat di lingkungan para pekerja (karyawan) yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan alat-alat perlengkapan kerja yang memadai [12].

Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja, perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan pandangan yang mana cahaya yang kurang jelas mengakibatkan pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan hasil yang kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan pun sulit untuk tercapai
2. Temperatur di tempat kerja, kemampuan untuk menyesuaikan diri dari temperatur ada batasnya, yaitu tubuh manusia masaih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar apabila perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh
3. Kelembaban di tempat kerja, kelembapan dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya
4. Sirkulasi udara ditempat kerja, udara sekitar dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas ataupun bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, sumber utama udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat
6. Keamanan di tempat kerja, salah satu upada untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam)
7. Dekorasi di tempat kerja, dekorasi memiliki hubungan dengan tata warna yang baik, maka dari itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan ruangan kerja saja namun berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja

Tujuan Lingkungan Kerja

Busro [13] menyatakan bahwa sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas karyawan maupun perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat mendukung kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang baik diberikan secukupnya saja dalam artian sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja saja jangan terlalu berlebihan karena dengan memberikan fasilitas yang berlebihan membuat karyawan merasa terlalu di manja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi [12] kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok yang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins [14], terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, seperti

1. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan juga kemampuan karyawan
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Faktor - Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Internal

Karyawan faktor-faktor dari dalam karyawan merupakan faktor bawaan lahir yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan itu seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

2. Faktor lingkungan

Internal organisasi Faktor ini berupa dukungan dari organisasi/perusahaan dimana karyawan berkerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi, tujuan perusahaan, kebijakan, teknologi, strategi perusahaan, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan rekan kerja.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Hubungan Variabel

Busro [13] menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja karyawan. Setiap perusahaan harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dan nyaman, tentram dan stabil dengan yang diharapkan sehingga memungkinkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik dan dapat menghasilkan produk yang bagus.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis hipotesis sebagai berikut [15]:

1. Hipotesis nol (H_0), menyatakan tidak adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, tidak adanya perbedaan antara dua kelompok.
Dalam penelitian ini, H_0 = Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Orange Indonesia Mandiri, Medan.
2. Hipotesis alternatif (H_a), menyatakan adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, atau adanya perbedaan antara dua kelompok.
Dalam penelitian ini, H_a = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Orange Mandiri Indonesia, Medan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif dengan metode survey yang bersumber dari data karyawan yang bekerja di PT Orange Mandiri Indonesia, Medan, menggunakan 2 (dua) jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan operasional pada PT Orange Mandiri Indonesia, Medan yang berjumlah 43 orang. Sampel yang digunakan merupakan seluruh populasi karyawan, sehingga teknik sampling yang digunakan dapat dikategorikan sebagai sampling jenuh [15].

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dan menerapkan skala likert sebagai acuan dalam pengukuran data. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Koefisien Korelasi
 Uji koefisien korelasi adalah alat statistik yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda guna menentukan tingkat hubungan antara kedua variabel. Untuk kekuatan hubungan nilai koefisien korelasi berada di antara -1 sampai 1. Sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif dan negatif.
2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
 Koefisien determinasi adalah bilangan yang menyatukan ataupun digunakan untuk mengetahui kontribusi dari satu atau lebih variabel bebas menuju variabel terikat.
3. Uji Regresi Linear Sederhana
 Uji regresi linear sederhana adalah salah satu alat yang digunakan untuk memprediksi permintaan di masa depan berdasarkan data masa lalu, atau untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas menuju variabel terikat.
 Regresi linear sederhana memiliki rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX + \epsilon$$
 Dimana Y = Kinerja Karyawan, α = Konstanta, b = Koefisien Regresi X, ϵ = error term, X = Lingkungan Kerja.
4. Uji Z
 Pengujian hipotesis uji z digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Nilai Z_{tabel} pada α sebesar 5% dapat diperoleh nilai sebesar 1,96. Apabila nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ maka berarti hipotesis dapat diterima dan juga sebaliknya [15]. Perhitungan uji Z yang digunakan adalah sebagai berikut:
$$Z = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-n}{n-1}}}$$

Dimana, Z = Nilai Z_{hitung} , r = Nilai korelasi antara kedua variabel, dan n = jumlah sampel dalam penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dari para responden dipastikan terlebih dahulu agar data berdistribusi secara normal. Selanjutnya data di tabulasikan, dan kemudian dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi pengolah data, hasil dari pengolahan data dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengolahan Data

Jenis Uji	Hasil Penelitian
Regresi Linear Sederhana	$Y = \alpha + bX + \epsilon$ $B = 7,372 \quad 0,274$
R/R-Square	0,622 / 0,386
Z_{hitung}	4,03

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwasannya persamaan regresi linear sederhana memberikan pengertian sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,372 yang artinya apabila variabel bebas lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 7,372 skala.
2. Lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,274 dan memiliki arah positif, yang berarti jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,274 skala.
3. Nilai korelasi (R) sebesar 0,622 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan.
4. Besarnya pengaruh variabel terikat dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,386 yang menunjukkan bahwasannya 38,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.
5. Pada uji hipotesis, diketahui bahwasannya nilai $Z_{hitung} 4,03 > Z_{tabel} 1,96$ maka dengan demikian hipotesis diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Orange Mandiri Indonesia, Medan. Dari hasil pembahasan dapat diketahui bahwasannya nilai korelasi (R) 0,622 yang berarti lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Hasil dari analisis linear sederhana diketahui bahwa nilai $a = 7,372$ dan nilai $b = 0,274$, yang mana $Y = 7,372 + 0,274X$ menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,274 kali. Pada hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $Z_{hitung} 4,03 > Z_{tabel} 1,96$ yang berarti hipotesis

dalam penelitian ini diterima. Koefisien determinasi menunjukkan hasil 0,386 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh sebesar 38,6% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

REFERENCES

- [1] A. Arwin, W. Lius, S. Mediyanti, R. F. B. Siahaan, and T. Utama, "Analisis Penyusunan Anggaran Pada CV. Buana Raya Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [2] Y. Yuliana, L. Lisa, N. Nancy, W. Chandra, and W. Aigan, "Analisis Penerapan Promosi Pada PT. Adam Dani Lestari Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, pp. 106–108.
- [3] A. Arwin, E. S. Ciamas, R. F. B. Siahaan, W. Vincent, and R. Rudy, "Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, pp. 75–78.
- [4] Y. Yuliana, A. Arwin, D. A. Supriyanto Supriyanto, and E. Siemin, "A Study on the Challenges of Organisational Learning in Perguruan Tinggi Cendana, Medan-Indonesia," in *ICASI 2020: Proceedings of the 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation, ICASI 2020, 20 June 2020, Medan, Indonesia*, 2020, p. 129.
- [5] N. Nugroho, E. Chua, A. Arwin, W. P. Han, and W. Wilinny, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima," *J. Ilm. KOHESI*, vol. 3, no. 3, 2019.
- [6] W. VINCENT and N. NUGROHO, "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [7] T. UTAMA, R. WIDIANI, N. NUGROHO, and D. ANGGRAINI, "KOMPENSASI KERJA PADA KARYAWAN CV. JASA SUMBER ASAHAN MEDAN," *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no. 2, 2019.
- [8] A. Arwin, Y. Yuliana, and E. Erika, "Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri): Impact of Leadership and Work Environment on Employee Performance (Case Study at PT Teguh Jaya Mandiri)," *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 2, pp. 60–66, 2021.
- [9] Y. Yuliana, A. Arwin, and J. D. Pratiwi, "Dampak Gaji Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya)," *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 1, pp. 1–6, 2020.
- [10] V. Leonardo, A. Arwin, Y. Yuliana, F. A. M. Hutabarat, and F. Sulaiman, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri , Deli Serdang," in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)*, 2021, pp. 466–470.
- [11] A. AKBAR and M. JACKSON, "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA CABANG GOLDEN TRADE MEDAN," *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [12] P. Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- [13] M. Busro, *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media, 2018.
- [14] S. P. Robbins and M. Coulter, "Management (13th global edition)," *Essex Pearson Educ.*, 2016.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung, 2019.