

# Upaya Pengembangan Karyawan (Studi Kasus di PT Jaco Nusantara Mandiri, Medan)

Patricia Gautami<sup>1</sup>, Lisa<sup>2\*</sup>, Dewi Angraini<sup>1</sup>, Elserra Siemin Ciamas<sup>1</sup>, Supriyanto<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen Pemasaran, Politenik Cendana, Medan, Indonesia

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen Perusahaan, Politenik Cendana, Medan, Indonesia

<sup>3</sup> Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan, Medan, Indonesia

Email: <sup>2\*</sup>Lisa\_cendana@hotmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia pada PT Jaco Nusantara Mandiri, Medan. *Human resource department* serta staff kantor merupakan informan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara terencana-terstruktur. Penulis menggunakan teknik triangulasi sebagai teknik untuk menguji keabsahan data. Dari hasil analisis peneliti mendapatkan kesimpulan :program pendidikan yang diterapkan oleh perusahaan adalah pengajaran materi yang dibutuhkan oleh karyawan di pandu oleh senior perusahaan, transfer antar bagian dilakukan bila dibutuhkan, apabila terdapat jabatan kosong yang harus diisi dan belum ada calon pelamar yang sesuai dengan kriteria yang di inginkan perusahaan, karyawan dapat menaikkan jabatannya jika ada posisi atasan yang kosong.

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Karyawan, Produktivitas kerja, Pengembangan, Pendidikan

## 1. PENDAHULUAN

Dalam kegiatan berbisnis setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan faktor-faktor pendukung agar dapat menghasilkan hasil yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Adapun beberapa faktor dasar yang berfungsi sebagai pendukung pelaksanaan kegiatan bisnis dalam suatu perusahaan adalah produk, alat-alat, mesin produksi, tempat, teknologi, Sumber Daya Alam (SDA) yang biasanya digunakan untuk bahan baku untuk memproduksi produk dari perusahaan tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) atau biasa disebut sebagai karyawan dan staff.

Seiring berjalannya waktu setiap perusahaan semakin memahami bahwa faktor pendukung yang memegang peran penting adalah karyawan dan staff. Hal yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya bukan hanya terletak pada produktivitas alat-alat, mesin produksi ataupun hanya pada teknologi. Semua alat-alat, mesin produksi dan teknologi akan dapat berfungsi dengan baik apabila perusahaan tersebut memiliki tingkat manajemen yang terkendali. Manajemen yang baik dan terkendali bergantung kepada orang-orang yang berkaitan langsung dalam perusahaan tersebut baik mulai dari *leader* sampai seluruh staff dan karyawan. Orang-orang yg berkaitan tersebut harus merupakan seseorang yang produktivitas yang baik, agar baik manajemen dan penggunaan segala jenis mesin produksi dapat berjalan produktif.

“Indikator kedisiplinan yang menyatakan bahwa teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan oleh para bawahannya. Jika pimpinan disiplin maka karyawan juga akan disiplin, sebaliknya apabila pimpinan tidak disiplin karyawan juga akan tidak disiplin, maka dari itu pimpinan harus selalu disiplin untuk memberi contoh bagi karyawan.” [8]

Kegiatan produksi dalam perusahaan dapat berjalan lancar apabila memiliki manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik, untuk itu banyak perusahaan yang sangat ketat dalam mengelola sumber daya manusianya karena mengelola sumber daya manusia adalah hal yang sangat serius dan tidak dapat diabaikan.

Jika setiap perusahaan dapat mengembangkan tingkat produktivitas para karyawan dan staff secara maksimal maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut telah memiliki aset berharga. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, setiap perusahaan sering sekali memberikan pelatihan dan pengembangan pada para karyawannya guna untuk menambah wawasan, ilmu pengetahuan, pengalaman dan kecepatan kinerja karyawan yang biasa kita kenal dengan masa *training*. “Pengembangan karyawan adalah proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat, dan perilaku karyawan.” [5]. Perusahaan sendiri juga harus memahami dengan jelas tentang kepribadian karyawan, konsep diri, sikap, persepsi, emosi karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, kepuasan kerja dan hal-hal lainnya yang juga menyangkut tentang pemahaman tim kerja. Tidak jarang pula tekanan pekerjaan menjadi salah satu hal yang membuat produktivitas karyawan dapat berkurang. Karyawan juga sering tidak memiliki motivasi yang cukup dalam bekerja, sehingga dapat menyebabkan karyawan sering bermalasan-malasan dan tidak disiplin. Akibat dari kurangnya motivasi juga dapat menyebabkan karyawan mengerjakan pekerjaan yang biasa-biasa saja tanpa memikirkan bekerja dalam arti untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik. Untuk itu perusahaan harus memikirkan cara agar tekanan pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan situasi dan kondisi karyawan seperti jumlah gaji dan upah yang diberikan, jumlah waktu lembur yang ditetapkan dan lain hal sebagainya. Hal-hal tersebut menjadi salah satu hal penting yang dapat digunakan perusahaan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. “Karyawan memiliki hak yang harus diberikan seperti kompensasi, karir, kesehatan dan keselamatan kerja yang layak. Dan karyawan harus mengerjakan seluruh yang menjadi tugas dan tanggung jawab secara sungguh-sungguh sehingga menghasilkan produk yang diinginkan perusahaan” [5].

Menurut sikula dalam [1]“Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur sistematis dan organisasi dengan manajer, belajar pengetahuan konseptual dan teoritis. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses persiapan individu - individu untuk memikul

tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pegawai.” [3]“Pengembangan adalah suatu proses untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan agar berhasil dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tugas-tugas di masa sekarang dan yang akan datang.”“Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.” [4]

“Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terakibat dengan keterlambatan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan.” [2]

“Produktivitas adalah hubungan kerja antara jumlah produk yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang diperlukan untuk menghasilkan produk tersebut atau dengan rumusan umum yang lebih rasio antara keputusan kebutuhan dan pengorbanan yang diberikan. produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya mungkin oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerja.” [4]

“Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan, karena dari merekalah akan muncul suatu ide maupun inovasi yang akan sangat menentukan langkah perusahaan dalam mencapai tujuan”[1]

“Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut (Wibowo). Menurut Bangun, suatu pekerjaan dapat diukur melalui; (1)Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan, (2) Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai

kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan, (3) Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, (4)Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya, (5)Kemampuan Kerjasama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan”[9]

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya. Jelas bahwa pengertian ini mempertentangkan penelitian kualitatif dengan penelitian yang bernuansa kuantitatif yaitu dengan menonjolkan bahwa usaha kuantifikasi apapun tidak perlu digunakan pada penelitian kualitatif [6]. Dalam penelitian ini penulis memutuskan untuk menggunakan data primer karena yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah langsung berasal dari perusahaan PT. Jaco Nusantara Mandiri. Peneliti menggunakan teknik wawancara untuk pengambilan data lapangan. Metode wawancara yang akan digunakan peneliti adalah metode wawancara terencana-terstruktur, karena peneliti akan menyusun secara terperinci pertanyaan yang akan diberikan kepada narasumber.

Wawancara dapat dikategorikan atas tiga bentuk, yaitu :

#### 1. Wawancara Terencana-Terstruktur

Wawancara terencana-terstruktur adalah suatu bentuk wawancara dimana pewawancara dalam hal ini peneliti menyusun secara terperinci dan sistematis rencana atau pedoman pertanyaan menurut pola tertentu dengan menggunakan format yang baku. Dalam hal ini pewawancara hanya membacakan pertanyaan yang telah disusun dan kemudian mencatat jawaban sumber informasi secepatnya.

#### 2. Wawancara Terencana-Tidak Terstruktur

Wawancara terencana-tidak terstruktur adalah apabila peneliti/pewawancara menyusun rencana (*schedule*) wawancara yang mantap, tetapi tidak menggunakan format dan urutan yang baku.

#### 3. Wawancara Bebas

Adapun wawancara bebas berlangsung secara alami, tidak terikat atau diatur oleh suatu pedoman atau oleh suatu format yang baku. [6]

“Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik *purposive sampling* sebagai teknik dalam pengambilan sampel lapangan. Sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.” [7]. Ada 3 Tahap dalam menganalisis data yaitu :

1. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah di reduksikan akan memberikan gambar yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan perangkat elektronik. Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data yang didapatkan dari hasil penelitian dan melakukan pemilihan terhadap data penting. Pada penelitian ini, data yang dimaksud adalah data yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara, hasil observasi yang dikumpulkan menjadi satu atau disebut juga dengan data kasar. Dengan reduksi data, maka data yang tidak perlu akan dibuang.

2. Data display

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Penyajian data dalam kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

3. Verifikasi

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan yang kredibel.[7]

Peneliti akan menggunakan triangulasi dalam uji keabsahan data. Triangulasi yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

Triangulasi dalam kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.[7]

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Jaco Nusantara Mandiri, Medan didirikan sejak tahun 1985, merupakan perusahaan retail yang bergerak dibidang penyedia produk-produk kesehatan, kecantikan, peralatan rumah tangga, dan peralatan olahraga. Perusahaan ini berlokasi di kota Medan tepatnya Jl. Asia Raya No. 264M, Sei Rengas II, Kecamatan Medan Area.

Pada tahun 1993, Perusahaan sempat berganti nama dari Columbia menjadi Indo Sehat, dan kembali berevolusi mengganti merek menjadi JACO yang dikenal hingga saat ini. JACO telah bekerja sama dengan berbagai channel TV nasional ternama, seperti Global TV, TV One, ANTV, dan iNews. Dengan mengandalkan sistem penjualan telemarketing dan outlet yang telah tersebar di seluruh kota besar di Indonesia, kini JACO dikenal dengan sebutan Jaco TV Shopping.

Sebagai distributor produk-produk inovatif terbesar dan terlengkap di Indonesia, JACO terus berinovasi dalam menggapai pelanggannya. Seiring perkembangan era digital, pada tahun 2013 JACO menyediakan fasilitas website belanja online, [www.jaco.co.id](http://www.jaco.co.id), untuk mempermudah proses transaksi pelanggan. Jaco berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik, dalam interaksi langsung di outlet, telemarketing maupun melalui sarana website.

Dalam praktiknya program pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui mengikuti pendidikan, transfer antar bagian dan promosi ke suatu jabatan. [1] Berdasarkan hasil wawancara diatas, penulis mendapatkan temuan sebagai berikut :

1. Mengikuti Pendidikan

“Pendidikan adalah hal yang berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kitasecara menyeluruh. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi. Pendidikan lebih mengarah pada pengembangan umum. Pendidikan memberikan perhatian yang seimbang pada area kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik.”[2]

Perusahaan memberikan program pendidikan pengajaran materi yang akan dipandu oleh senior di perusahaan, materi yang diajarkan sudah sesuai dengan kebutuhan, jabatan atau peranan karyawan tersebut. Tidak ada kualifikasi atau syarat tertentu dalam mengikuti pendidikan, semua karyawan dapat mengikuti pendidikan untuk meningkatkan

kemampuan. Setelah mengikuti pendidikan, karyawan menunjukkan perkembangan yang baik dan dapat bekerja lebih maksimal.

2. Transfer Antar Bagian

PT. Jaco Nusantara Mandiri, Medan menyatakan bahwa perusahaan memiliki program transfer antar bagian, tapi hanya dilakukan bila diperlukan seperti apabila terdapat jabatan kosong yang harus segera diisi dan belum ada calon pelamar yang sesuai kriteria perusahaan, maka perusahaan akan melakukan pemindahan bagian bagi karyawan yang lebih mampu beradaptasi. Tidak semua karyawan memiliki antusias yang baik dalam transfer antar bagian namun para karyawan tetap menjalankan arahan dari perusahaan sesuai dengan kesepakatan yang disepakati bersama.

3. Promosi ke Suatu Jabatan

PT. Jaco Nusantara Mandiri, Medan menyatakan bahwa perusahaan tidak pernah berjanji akan memberikan jenjang karir yang baik bagi karyawan di dalam perusahaan. Posisi atau jabatan yang memungkinkan karyawan biasa untuk menempatkannya hanya sebatas *supervisor* dan *manager*, perusahaan hanya memberikan kenaikan jabatan jika ada posisi pimpinan yang kosong dan diterapkan bagi karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja. Syarat karyawan agar dapat menaikkan jabatannya adalah dengan memiliki kemampuan dan kinerja yang baik. Cara perusahaan menilai pantas atau tidaknya karyawan diberikan kenaikan jabatan adalah dari pemantauan skill yang dimiliki oleh karyawan.

Dalam praktiknya program pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui mengikuti pendidikan, transfer antar bagian dan promosi ke suatu jabatan [5]. Berdasarkan analisis yang dilakukan, Hasil analisis data adalah sebagai berikut :

1. Mengikuti pendidikan

Perusahaan memberikan program pendidikan pengajaran materi yang akan dipandu oleh senior di perusahaan, materi yang diajarkan sudah sesuai dengan kebutuhan, jabatan atau peranan karyawan tersebut. Tidak ada kualifikasi atau syarat tertentu dalam mengikuti pendidikan, semua karyawan dapat mengikuti pendidikan untuk meningkatkan kemampuan. Setelah mengikuti pendidikan, karyawan menunjukkan perkembangan yang baik dan dapat bekerja lebih maksimal.

2. Transfer antar bagian

PT. Jaco Nusantara Mandiri, Medan menyatakan bahwa perusahaan memiliki program transfer antar bagian, tapi hanya dilakukan bila diperlukan seperti apabila terdapat jabatan kosong yang harus segera diisi dan belum ada calon pelamar yang sesuai kriteria perusahaan, maka perusahaan akan melakukan pemindahan bagian bagi karyawan yang lebih mampu beradaptasi. Tidak semua karyawan memiliki antusias yang baik dalam transfer antar bagian namun para karyawan tetap menjalankan arahan dari perusahaan sesuai dengan kesepakatan yang disepakati bersama.

3. Promosi ke suatu jabatan

PT. Jaco Nusantara Mandiri, Medan menyatakan bahwa perusahaan tidak pernah berjanji akan memberikan jenjang karir yang baik bagi karyawan di dalam perusahaan. Posisi atau jabatan yang memungkinkan karyawan biasa untuk menempatkannya hanya sebatas *supervisor* dan *manager*, perusahaan hanya memberikan kenaikan jabatan jika ada posisi pimpinan yang kosong dan diterapkan bagi karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja. Syarat karyawan agar dapat menaikkan jabatannya adalah dengan memiliki kemampuan dan kinerja yang baik. Cara perusahaan menilai pantas atau tidaknya karyawan diberikan kenaikan jabatan adalah dari pemantauan skill yang dimiliki oleh karyawan.

#### 4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan di PT. Jaco Nusantara Mandiri adalah dalam program pendidikan yang diterapkan, perusahaan melakukan pengajaran materi yang dibutuhkan oleh karyawan di pandu oleh senior perusahaan. Dan setelah mengikuti pendidikan, karyawan dapat menunjukkan hasil kerja yang lebih maksimal. Mengenai transfer antar bagian dilakukan bila dibutuhkan, apabila terdapat jabatan kosong yang harus diisi dan belum ada calon pelamar yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan, maka akan dilakukan transfer antar bagian bagi karyawan yang dinilai mampu lebih cepat beradaptasi. “Kedisiplinan adalah Kesadaran dan Kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.” [8]. Dalam hal Promosi jabatan, karyawan dapat menaikkan jabatannya jika ada posisi atasan yang kosong tetapi perusahaan tidak pernah menjanjikan jenjang karir kepada karyawan.

#### REFERENCES

- [1] Kasmawati. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam*, Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2019.
- [2] Weny, N. Nugroho, D. Anggarini, Sofian, Erwin, *Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dan Pendidikan Pada PT. Bimasakti Mahawira*, Medan, 2019.
- [3] B. Krisdianto, Nurhajati, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata*, Kota Batu : Universitas Islam Malang, 2017.
- [4] Y. D. Putra, A. Sobandi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*, Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia, 2019.
- [5] Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok : Raja Grafindo Persada, 2016.
- [6] Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. RemajaRosdakarya, 2017.
- [7] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.

- [8] Chandra, Willi, Suhenny, Henny, Kusnady, Diding, Utama, Tasik dan Han, Wong Pong. *Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. Total Jaya International*, 2019.
- [9] Arwin, Yuliana, Elika. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Teguh Jaya Mandiri*, 2019.