

ANALISIS PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKA SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV. NIAGA JAYA WATINDO KINTAPURA

Abdul Azis¹, Hairul², Noorlaily Maulida³

**Fakultas Ekonomi
Program studi manajemen
Universitas Islam Kalimantan MAB
E-mail :**

ABSTRAK

Dalam menghadapi kehidupan serba modern ini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa barang ataupun berupa jasa. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas, maka perlu adanya motivasi kerja untuk mendorong kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan oleh CV. Niaga Jaya Watindo untuk mendorong kinerja karyawan adalah peraturan yang fleksibel. Peraturan yang fleksibel ini bertujuan untuk memberikan kenyamanan pada karyawan saat bekerja. Namun, pada kenyataannya karyawan masih kurang disiplin dalam bekerja. Hal tersebut mengakibatkan terjadinya terlambatnya deadline yang sudah ditetapkan. Dari permasalahan tersebut maka peneliti membahas tentang faktor internal dan faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di perusahaan CV. Niaga Jaya Watindo.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana analisis motivasi yang berjalan saat ini di perusahaan serta motivasi yang seharusnya untuk karyawan, motivasi kerja terhadap faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di CV. Niaga Jaya Watindo dan bagaimana analisis motivasi kerja terhadap faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di perusahaan CV. Niaga Jaya Watindo. Tujuan untuk mendeskripsikan faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di perusahaan CV. Niaga Jaya Watindo adalah bekerja dengan niat belajar untuk meraih keinginan untuk dapat memiliki, pemimpin yang adil dan bijaksana sesuai dengan teori motivasi kerja tentang keinginan untuk dapat memiliki dan pemimpin yang adil dan bijaksana. Faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di CV. Niaga Jaya Watindo Kintapura adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan teori motivasi kerja

Kata Kunci : Analisis, Peranan Motivasi, Meningkatkan Kerja Karyawan

ABSTRACT

In facing this modern life, the role of Human Resources (HR), namely employees as a source of labor in an organizational unit, is needed to produce quality products, either in the form of goods or in the form of services. To produce quality products, it is necessary to have work motivation to encourage employee performance. The motivation given by CV. Niaga Jaya Watindo to encourage employee performance is a flexible regulation. This flexible regulation aims to provide comfort for employees while working. However, in reality employees are still less disciplined at work. This resulted in the occurrence of late deadlines that have been set. From these problems, the researchers discussed the internal factors and external factors that drive employee performance at CV. Niaga Jaya Watindo.

The formulation of the problem in this study is how to analyze the motivation that is currently running in the company and the motivation that should be for employees, work motivation on internal factors that drive employee performance at CV. Niaga Jaya Watindo and how to analyze work motivation on external factors that drive employee performance at CV. Niaga Jaya Watindo. The aim is to describe the internal factors that drive employee performance.

The results showed that: Internal factors that drive employee performance in the company CV. Niaga Jaya Watindo is working with the intention of learning to achieve the desire to have, a fair and wise leader in accordance with the work motivation theory of the desire to have and a fair and wise leader. External factors that drive employee performance at CV. Niaga Jaya Watindo Kintapura is a working environment condition, adequate compensation, good supervision, and evaluating employees according to work motivation theory.

Keywords: *Analysis, Role of Motivation, Improving Employee Work*

PENDAHULUAN

Di dalam dunia usaha, seperti dunia industri kecil maupun besar antara lain mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan faktor-faktor produksi yang dimiliki secara efisien. Dalam kegiatan produksi barang dan jasa, untuk mencapai tujuan tersebut salah satu faktor yang tidak boleh ditinggalkan adalah manusia. Bagaimana besarnya modal perusahaan serta modernnya peralatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan, pastilah masih memerlukan tenaga kerja manusia. Karena daya manusia adalah merupakan energi istimewa yang berfungsi sebagai input kerja. Oleh karena itu, untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi

merupakan suatu syarat bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut, pimpinan perusahaan harus dapat memotivasi kinerja karyawan dengan baik dan benar. Dengan pengelolaan yang sehat atas semua kegiatan perusahaan, seperti sumber daya dan dana perusahaan dimanfaatkan secara hemat dan efisien, praktek dan prosedur, serta kebijaksanaan yang ditetapkan dilingkungan perusahaan harus dilandasi pola pengelolaan yang tepat.

Mengingat pentingnya motivasi di dalam CV. Niaga Jaya Watindo, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah.

motivasi karyawan dalam bekerja adalah melakukan usaha untuk memotivasi para karyawan pada perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan. Sehingga semangat kerja karyawan dalam bekerja dapat tetap terjaga.

Seorang pemimpin atau manajer suatu perusahaan pasti menginginkan supaya karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, seorang karyawan akan bekerja dengan baik dan benar apabila kebutuhannya terpenuhi secara layak, atau bisa dikatakan bila imbalan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya, dalam hal ini akan tercapai kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya jika kepuasan tidak tercapai, maka semangat kerja dapat menurun. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkatan kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya.

Masalah semangat kerja tidak timbul begitu saja, akan tetapi dapat timbul karena adanya motivasi dan bila karyawan sudah merasa termotivasi dengan apa yang diberikan oleh perusahaan maka dalam dirinya akan timbul dorongan untuk melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai kepuasan kerja dan bila kepuasan kerja telah tercapai maka semangat kerja akan meningkat. Biasanya uang adalah perangsang yang sering digunakan sebagai alat untuk memberikan motivasi, namun uang bukan merupakan sarana satu-satunya untuk memotivasi suatu karyawan, akan tetapi bisa lebih dari itu, seperti dengan memberikan penghargaan berupa sertifikat atau kenaikan pangkat kepada

karyawan berprestasi atau dapat saja pemimpin mengadakan rekreasi tahunan sebagai kegiatan refreasing. Ini semua dapat dilakukan supaya dapat memberikan motivasi kepada karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Proses dan makna (prospektif subyek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar belakang penelitian sebagai bahan pembahasan hasil penelitian. Terdapat perbedaan mendasar antara peran landasan teori dalam penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kuantitatif, penelitian berangkat dari teori menuju data dan berakhir pada penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan, sedangkan dalam penelitian kualitatif penelitian bertolak dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjelas, dan berakhir dengan suatu “teori”.

PEMBAHASAN

Pada dasarnya perusahaan yang sedang berkembang, biasanya tidak pernah terlepas dari masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berperan sebagai penyelenggara kegiatan atau aktivitas para karyawan yang ada pada CV . Niaga Jaya Watindo. Sumber daya manusia yang mempunyai potensi besar, berarti sumber daya pelaksana yang mampu memberikan kontribusi yang besar

pada perusahaan. Tapi, perusahaan sebagai tempat bekerja atau beraktivitas harus mampu memberikan motivasi yang besar pula terhadap karyawan.

Dari data dan informasi yang penulis peroleh dari CV. Niaga Jaya Watindo terdapat masalah yaitu menurunnya semangat kerja karyawannya. Disini terlihat jelas bahwa pokok dari permasalahan yang dihadapi perusahaan yaitu kurangnya motivasi terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, sebagai mana diketahui kalau motivasi dilakukan untuk menggiatkan karyawan yang bekerja agar menjadi bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang diketahui oleh perusahaan.

Seperti diketahui bahwa motivasi dalam suatu perusahaan adalah salah satu fungsi dari manajemen yang mampu memberikan dorongan bagi terciptanya kenyamanan hunungan antara pimpinan dan bawahan, dimana motivasi ini adalah cara yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja bagi karyawan yang dipekerjakan pada salah satu bentuk organisasi.

Demikian halnya dimana suatu perusahaan, pemberi motivasi sangat diperlukan agar karyawan mempunyai semangat kerja sehingga mendorong prestasi kerja dalam rangka peningkatan produktivitas. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya peran pimpinan dalam pemberian motivasi yang didukung pula oleh para karyawannya.

Setiap karyawan perusahaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan mengharapkan imbalan. Dimana ini sebagai hasil jerih payah yang telah diberikan kepada perusahaan atau dalam artian apa yang telah mereka kerjakan harus dihargai sesuai dengan pengorbanan. Oleh karena itu apabila daya perangsang yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan keinginan para karyawannya maka peningkatan produktivitas mustahil dapat

diwujudkan. Hal ini yang terpenting adalah jangan sampai tujuan karyawan dan perusahaan tidak sejalan dengan tujuan organisasi.

Pimpinan perusahaan dalam mengarahkan para bawahannya perlu menanamkan sikap dan perilaku yang mengarah pada gairah kerja serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi beban organisasi,

Adapun alternatif pemecahan masalah yang penulis kemukakan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan pada CV. Niaga Jaya Watindo sesuai dengan temuan yang ada sebagai berikut :

1. Meningkatkan disiplin dan ketaatan karyawan

Bagaimanapun baiknya pengaturan tugas dan pembagian kerja jika tidak ada disiplin dan ketaatan karyawan maka pelaksanaannya tidak akan tercapai secara maksimal, untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengusahakan pembinaan sikap mental bawahan yang mengarah pada pertumbuhan kesadaran, disiplin dan ketaatan. Pembinaan disiplin karyawan tidak dapat dilaksanakan dengan cepat, namun melalui proses yang panjang karena banyak faktor yang berpengaruh terhadap disiplin karyawan antara lain kondisi sosial budaya dan suasana kerja. Untuk menumbuhkan disiplin dan ketaatan yang tinggi harus dilakukan berbagai evaluasi dan pengawasan terhadap setiap karyawan. Untuk tetap memotivasi karyawan dalam hal disiplin dan ketaatan tidak hanya memberikan peringatan kepada yang melanggar, akan tetapi sebaliknya memberi penghargaan bagi karyawan yang mempunyai disiplin dan ketaatan yang tinggi terhadap segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

2. Pemberian balas jasa dan penghargaan

Pemberian balas jasa dan penghargaan merupakan hal pokok yang turut berperan dalam meningkatkan motivasi para karyawan. Semakin besar pemberian balas jasa dan penghargaan, maka semakin tercukupi

kebutuhan para karyawan. Dengan demikian mereka akan mendapatkan ketenangan dalam melakukan tugasnya, yang ada pada gilirannya dapat dicapai tingkat produktivitas yang maksimal. Pemberian balas jasa dan penghargaan perlu diupayakan oleh perusahaan sesuai dengan batas kemampuannya, artinya batas jasa tersebut jangan sampai dipaksakan besarnya, akan tetapi sesuai kondisi dan situasi perusahaan serta tujuan yang ingin dicapainya. Oleh karena itu harus diprogram dalam jangka pendek dan juga untuk direalisasikan.

Untuk meningkatkan motivasi melalui pemberian balas jasa dan penghargaan ini penulis mengemukakan beberapa cara yang perlu ditempuh oleh perusahaan, karena pembayaran gaji telah diatur dengan baik sesuai dengan jabatan serta perhitungan lamanya bekerja karyawan.

1) Pemberian insentif yang baik bagi karyawan

Pemberian insentif disini adalah memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerja. Cara ini sangat efektif untuk mendorong motivasi karyawan, akan tetapi cara ini harus diimbangi dengan kebijaksanaan dan peraturan khusus oleh pimpinan perusahaan.

2) Mengupayakan pemberian fasilitas kepada karyawan

Selain pemberian insentif, pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas seperti menyediakan kendaraan, ataupun juga jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) seperti pengobatan, asuransi, dan sebagainya yang bisa memberikan motivasi kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dari waktu ke waktu sehingga produktivitas semangat kerja dapat ditingkatkan seiring dengan kemajuan perusahaan. Karena pemberian fasilitas ini memerlukan dana yang relatif besar maka dalam pelaksanaannya harus ada persyaratan tertentu bagi seluruh karyawan. Untuk mendapatkan fasilitas ini apabila

seorang karyawan mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik walaupun jangka waktu lamanya bekerja masih diperhitungkan oleh pihak perusahaan.

3) Pemberian penghargaan non materal

Pemberian penghargaan non material ini dapat berupa perhatian pada kebutuhan rohani karyawan. Dengan begitu diharapkan lebih dapat mendorong semangat kerja karyawan, karena kebutuhan setiap karyawan adalah memperoleh ketenangan lahir dan batin. Perhatian ini dapat diwujudkan dengan menyediakan tempat ibadah. Perhatian lain yang perlu untuk diperhatikan adalah kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan keikutsertaan dan kebutuhan ketentraman jiwa dan lain sebagainya.

3. Melakukan kompetisi

Kompetisi disini adalah persaingan antara sesama pekerja untuk menumbuhkan minat dalam memperbaiki kedudukannya, bilamana perusahaan menganjurkan kompetisi diantara para karyawan dalam artian kompetisi yang sehat, maka akan membawa hasil yang baik terhadap karyawan yang berprestasi dan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi. Dengan adanya kompetisi ini semangat kerja pada karyawan akan timbul karena mereka mempunyai harapan untuk berkembang.

4. Memberi perhatian dan menciptakan suasana santai

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan kemajuan perusahaan maka perusahaan perlu memberikan perhatian kepada setiap karyawan, seperti pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan diharapkan pengembangan sumber daya manusia akan dapat meningkat. Sehingga diperoleh karyawan yang mempunyai kualitas yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar lagi.

Suasana kerja yang rutin dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya dapat

menurunkan semangat kerja. Untuk menghindari hal tersebut pihak perusahaan perlu sekali dalam waktu-waktu tertentu menciptakan suasana yang santai dan nyaman.

Untuk menghilangkan kebosanan dan ketegangan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, misalnya dengan cara mengadakan tamasya bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga diantara para karyawan dan kegiatan lainnya yang dapat memberikan suasana rileks. Usaha ini dapat menjadikan para karyawan akan saling merasa dalam satu kesatuan dan satu naungan dibawah nama perusahaan dan juga para karyawan akan merasa sebagai rekan atau patner kerja. Selanjutnya akan menumbuhkan per asaan tertekan, ketegangan, dan kebosanan kerja dalam kesibukan sehari-hari dalam perusahaan.

Pimpinan perusahaan harus dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta pola kepemimpinan yang efektif. Hal ini akan menyebabkan karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dan akan melaksanakan dengan sebaik-baiknya. Berilah kelonggaran pengawasan kepada karyawan supaya dapat membuat mereka dapat bersikap mengambil keputusan tanpa merepotkan pihak perusahaan.

PENUTUP

Pada bagian penutup ini penulis akan memberikan kesimpulan-kesimpulan yang ditarik dari perusahaan yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa pada CV. Niaga Jaya Watindo terjadi penurunan semangat kerja yang merupakan wujud dari rendahnya moral kerja karyawan.
2. Kurang harmonisnya hubungan pimpinan perusahaan dengan para karyawan karena pimpinan melakukan pengawasan yang terlalu berlebihan dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahannya.

3. Pada perusahaan PT. Inti Boga Mandiri terdapat kekurangan dalam hal pemberian motivasi kepada para karyawannya dan dapat dilihat dari tidak adanya perhatian dari pihak perusahaan untuk menanggulangi penurunan semangat kerja karyawan.

Adapun usaha yang disarankan penulis adalah :

1. Pemberian upah yang sesuai dengan pekerjaan.
Menyesuaikan upah yang diberikan kepada karyawan dengan cara memperhitungkan tingkat upah dan berorientasi pada tingkat upah minum yang seharusnya (UMR) dan bukan hanya didasarkan pada kebutuhan fisik minimum (KFM) bagi tenaga kerja pribadi tapi juga bagi keluarga dan perubahan dalam biaya kehidupan.
2. Dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan harus ada upaya dari perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan yaitu dengan memberikan gaji yang layak dan cukup bagi karyawannya dalam artian selain gaji pokok perusahaan juga harus memberikan gaji lembur, tunjangan-tunjangan dan sebagainya.
3. Hendaknya perusahaan bersikap aktif dan bijaksana dalam menetapkan pemberian insentif, karena insentif yang terarah akan meningkatkan semangat kerja karyawan, maka hendaknya perusahaan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan yang berprestasi.
4. Pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi. Penghargaan dapat diberikan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka capai. Penghargaan tersebut dapat berupa kenaikan jabatan, uang tunai, sertifikat, fasilitas, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

[https://raharja.ac.id/2020/11/14/analisis/#:~:text=Menurut%20Sugiono%20\(2015%3A%20335\),bagian%2C%20serta%20hubungannya%20dengan%20keseluruhan](https://raharja.ac.id/2020/11/14/analisis/#:~:text=Menurut%20Sugiono%20(2015%3A%20335),bagian%2C%20serta%20hubungannya%20dengan%20keseluruhan) Syafridawaty. 2020

Busro, M. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Prenada Media Group. Jakarta.

Manullang, M. 2013. *Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Edisi IX, PT. Gunung Agung, Jakarta.
<https://raharja.ac.id/2020/11/08/d>
[ata-](https://raharja.ac.id/2020/11/08/d)
[primer/#:~:text=Menurut%20Da](https://raharja.ac.id/2020/11/08/d)
[nang%20Sunnyoto%20\(2013%3A](https://raharja.ac.id/2020/11/08/d)
[21.perusahaan%20dan%20dari%](https://raharja.ac.id/2020/11/08/d)
[20sumber%20lainnya.\(](https://raharja.ac.id/2020/11/08/d)
Syafridawaty 8 november 2020)

<https://raharja.ac.id/2020/11/08/d>
[ata-sekunder/\(](https://raharja.ac.id/2020/11/08/d) Syafridawaty 8
november 2020)

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.

[https://www.gurupendidikan.co.i](https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-manajemen-)
[d/pengertian-manajemen-](https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-manajemen-)

[sumber-daya-manusia/](https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-manajemen-) (Aris
Kurniawan 07 Juni 2020)

[https://www.maxmanroe.com/vid](https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-manajemen-personalia.html)
[/manajemen/pengertian-](https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-manajemen-personalia.html)
[manajemen-personalia.html](https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-manajemen-personalia.html) (M
Prawiro 20 Juni 2020)

[http://digilib.polban.ac.id/files/di](http://digilib.polban.ac.id/files/disk1/161/jbptppolban-gdl-fathiaauli-8015-3-bab2--9.pdf)
[sk1/161/jbptppolban-gdl-](http://digilib.polban.ac.id/files/disk1/161/jbptppolban-gdl-fathiaauli-8015-3-bab2--9.pdf)
[fathiaauli-8015-3-bab2--9.pdf](http://digilib.polban.ac.id/files/disk1/161/jbptppolban-gdl-fathiaauli-8015-3-bab2--9.pdf)

[http://eprints.umpo.ac.id/4157/3/](http://eprints.umpo.ac.id/4157/3/BAB%20II%20WATERMARK.pdf)
[BAB%20II%20WATERMARK.](http://eprints.umpo.ac.id/4157/3/BAB%20II%20WATERMARK.pdf)
[pdf](http://eprints.umpo.ac.id/4157/3/BAB%20II%20WATERMARK.pdf) (
Marlina 2016)

[http://repository.unpas.ac.id/37415/](http://repository.unpas.ac.id/37415/6/BAB%20II.pdf)
[6/BAB%20II.pdf](http://repository.unpas.ac.id/37415/6/BAB%20II.pdf) (H Lesmana 2018)
D Ratnasari
2017[http://eprints.polsri.ac.id/4177/](http://eprints.polsri.ac.id/4177/3/BAB%20II.pdf)
[3/BAB%20II.pdf](http://eprints.polsri.ac.id/4177/3/BAB%20II.pdf)

Robbins, S dan Coulter, M. 2017. *Manajemen*. Edisi VIII, PT. Indeks, Jakarta.

Manullang, M. 2017. *Dasar – Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia. Jakarta.
A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

[https://pengertiandefinisi.com/pengertian-](https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/)
[karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-](https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/)
[perusahaan/](https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/)