

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT HALUAN CIPTA MAJU

Sabna Naurah Supendi¹, Fitri Rezeki², Annisa Nurul Fadia³, Dahlia Anggraeni Nursyihab⁴, Maulana Akbar⁵

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa
Sabnanaurah@gmail.com

ABSTRAK

Proses industri berkembang dengan cepat seiring perkembangan waktu. Perkembangan tersebut menyebabkan persaingan yang ketat di sektor industri. Keberhasilan memenangkan persaingan tersebut akan menentukan suatu perusahaan bisa bertahan hidup dan meningkatkan usaha. Salah satu kunci untuk memenangkan persaingan tersebut adalah memberikan barang dan jasa dengan kualitas yang tinggi. Aspek manusia, proses, dan fasilitas merupakan aspek yang terpenting dalam meningkatkan hasil kualitas yang baik. Kepuasan karyawan dalam praktek manajemen sumber daya manusia memegang penting dalam melayani dan memberikan kepuasan kepada pelanggan. Penelitian ini akan menggunakan 6 variabel praktek manajemen sumber daya manusia yaitu format informasi, sasaran dan hasil, kerja sama (teamwork), kepemimpinan (leadership), kepuasan pelanggan, gaji. penelitian ini akan melihat karakteristik karyawan dan pekerjaan terhadap kepuasan karyawan dan keenam variabel tersebut yang berdasarkan hasil kuisioner 50 responden di PT Haluan Cipta Maju. Praktek manajemen sumber daya manusia lebih berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dibandingkan fasilitas kerja. Selain itu penulis akan melihat hubungan antara tingkat kepuasan karyawan dengan fasilitas kerja dan praktek manajemen SDM. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan yang cukup tinggi diperoleh dari praktek manajemen SDM yang sesuai dan fasilitas kerja yang memadai.

Kata kunci : Fasilitas kerja, Praktek Manajemen SDM, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Industrial processes develop rapidly over time. This development causes intense competition in the industrial sector. Success in winning this competition will determine whether a company can survive and improve its business. One of the keys to winning this competition is providing high quality goods and services. Human, process and facility aspects are the most important aspects in improving good quality results. Employee satisfaction in human resource management practices plays an important role in serving and providing satisfaction to customers. This research will use 6 variables of human resource management practices, namely information format, goals and results, teamwork, leadership, customer satisfaction, salary. This research will look at employee and job characteristics on employee satisfaction and these six variables based on the results of a questionnaire from 50 respondents at PT Haluan Cipta Maju . Human resource management practices have more influence on employee satisfaction than work facilities. Apart from that, the author will look at the relationship between the level of employee satisfaction with work facilities and HR management practices. These results show that a fairly high level of employee satisfaction is obtained from appropriate HR management practices and adequate work facilities.

Keyword : Work Facilities, HR Management Practices, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Proses industri berkembang dengan cepat seiring perkembangan waktu. Perkembangan tersebut menyebabkan persaingan yang ketat di sektor industri. Keberhasilan memenangkan persaingan tersebut akan menentukan suatu perusahaan bisa bertahan hidup dan meningkatkan usaha. Tingkat persaingan yang ketat menuntut perusahaan untuk menggali potensi dan berupaya

keras untuk lebih baik dari pesaing. Salah satu kunci untuk memenangkan persaingan tersebut adalah memberikan barang dan jasa dengan kualitas yang tinggi. Aspek-aspek untuk meningkatkan hasil kualitas yang baik harus diperhatikan. Aspek manusia, proses, dan fasilitas merupakan aspek yang terpenting dalam meningkatkan hasil kualitas yang baik. Perusahaan harus mampu menghasilkan barang ataupun jasa yang berkualitas internasional. Untuk bisa masuk ke dunia internasional, perusahaan kecil, perusahaan sedang ataupun perusahaan besar harus bisa menerapkan sistem yang dapat memberikan manfaat dan keuntungan yang besar pada perusahaan.

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif. Untuk hal tersebut, maka seluruh aspek dan sumber daya yang terdapat di Perusahaan merupakan faktor-faktor yang memerlukan perhatian penuh dalam manajemen. Pelatihan selalu dibutuhkan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Karyawan baru mutlak diberi pelatihan agar dia bisa tahu dan memahami tugas sesuai dengan jabatannya dan mampu mengerjakan tanggung jawabnya sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan. Sedangkan karyawan lama perlu mengikuti pelatihan untuk mempersiapkan diri agar mampu menghadapi perkembangan tugas maupun perencanaan untuk promosi jabatan. Tak hanya berhenti pada pelatihan karyawan saja, tetapi ada juga yang harus diperhatikan suatu organisasi Perusahaan untuk tetap menciptakan sumber daya manusia yang mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu fasilitas kerja. Pada dasarnya, perusahaan harus mempunyai fasilitas-fasilitas pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan dalam Perusahaan tersebut.

Fasilitas kerja yang memadai tentu saja akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut. Fasilitas kerja yang dimaksud dapat berupa lokasi, gedung, alat, benda, perlengkapan, maupun ruangan untuk bekerja. Yang semuanya itu jika dipersiapkan dengan baik pasti akan tercipta kepuasan bagi karyawan dalam perusahaan tersebut. Sama halnya dengan diberikannya pelatihan maupun penyediaan fasilitas kerja yang memadai bagi karyawan, pemberian kompensasi bagi karyawan juga akan memberikan kepuasan dalam bekerja bagi setiap karyawan yang kemudian hal tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras, kreatif dan terampil dan yang pada akhirnya akan berdampak baik bagi perusahaan.

PT Haluan Cipta Maju didirikan di Indonesia pada tahun 1997. PT tersebut bergerak di bidang produksi dan pengelolaan generator serta perbaikan mesin kendaraan. PT Haluan Cipta Maju selalu memperhatikan tingkat kepuasan pelanggan, mulai dari kerjasama dengan perusahaan lain untuk memberikan pelayanan yang terbaik dari segala hal yang menyangkut kualitas. Kepuasan karyawan dalam bekerja di PT Haluan Cipta Maju yang membentuk moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Melihat pentingnya penerapan Total Quality Manajemen (TQM) maka perlu dilakukan penelitian meliputi variabel kepuasan karyawan bekerja di PT tersebut, format penyerahan informasi yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan, sasaran dan hasil perusahaan, kerjasama (teamwork) yang dilakukan oleh karyawan dari pihak manajemen, kepemimpinan yang berlandaskan terhadap atasan dan bawahan, kepuasan pelanggan yang telah diberikan oleh pihak perusahaan melalui karyawan dan pemberian suatu kompensasi yang diterima oleh karyawan dari manajemen

TINJAUAN PUSTAKA

Fasilitas Kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari dalam perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan tersebut. Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor pendukung pencapaian tujuan perusahaan serta dapat membantu kelancaran tugas yang dikerjakan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai yang diharapkan dan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Menurut Bary (2002) Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan

untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia

Dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Safroni (2012) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kepuasan Kerja Karyawan

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Dengan semakin banyaknya aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003)

METODE

Pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian dengan jenis kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner, observasi, dan studi kepustakaan. Sementara metode analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX1 + cX2$$

Y = Kepuasan karyawan

X1 = Praktek manajemen sumber daya manusia

X2 = Fasilitas kerja

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. Variabel independen/bebas sebagai variabel (X), adalah fasilitas kerja dan praktek manajemen, sedangkan variabel dependen/terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y). Tabel 1 dan Tabel 2 menjelaskan secara detail mengenai operasionalisasi variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

Fasilitas Kerja (X1)	Praktek manajemen SDM (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Alat Kebersihan	Format Informasi	Kompensasi dan Insentif
Transportasi	Sasaran Dan Hasil	Premi kehadiran
Faskes (Fasilitas Kesehatan)	Kerja Sama (Teamwork)	Program Penghargaan
Kantin	Kepemimpinan (Leadership)	Gaji
Keamanan dan Kenyamanan	Kepuasan Pelanggan	Mitra Kerja yang Mendukung

Dari data diatas kami jabarkan ke dalam kuisisioner menjadi 15 pernyataan, yang berarti ada 5 butir pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini.

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiono, 2011). Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Instrumen Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT Haluan Cipta Maju berjumlah 53 orang. Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau, maka penulis menggunakan metode total sampling.

Proses pendistribusian hingga pengumpulan data dilakukan kurang lebih selama 1 minggu. Dari 53 kuesioner yang disebar terdapat 50 kuesioner yang diterima kembali. Dari jumlah kuesioner tersebut, tidak terdapat yang cacat. Sehingga kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut sebanyak 50. Rincian pendistribusian kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3
Pendistribusian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Kuisisioner	Persentase
1	Distribusi Kuisisioner	53	100%
2	Kuisisioner yang kembali	50	94 %
3	Kuisisioner yang tidak kembali	3	6%
4	Kuisisioner yang cacat	0	0%
5	Kuisisioner yang dapat diolah	50	94%
Ukuran Sampel n = 53			
Responden rate = $(50/53) \times 100 \% = 94 \%$			

Sumber: Data primer hasil olahan penulis

Profil Responden

Dari pengambilan data responden ternyata jenis kelamin yang dominan adalah pria sebanyak 37 orang atau 74% dibandingkan dengan jenis kelamin wanita yang hanya sebanyak 13 orang atau 26%. Dari usia responden 55% berusia 20-25 tahun dan 45% berusia lebih dari 30 Tahun. Sedangkan dari segi tingkat pendidikan ternyata yang paling dominan adalah SMA/SMK sebanyak 43 orang atau sekitar 86%, kemudian yang kedua yaitu S1 sebanyak 5 orang atau sekitar 10% dan yang terakhir yaitu jenjang S2 hanya 2 orang atau 4%. Dan masa kerja yang didapat dari penelitian ternyata masa kerja yang dominan adalah yang sudah bekerja selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau 56% , sedangkan yang kedua masa kerjanya >5 tahun sebanyak 14 orang atau berkisar 28% dan yang terakhir masa kerjanya <1 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 16 %

Pengujian Reliabilitas dan Validitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur instrumen penelitian yang digunakan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reliabilitas diketahui dari nilai cronbach alpha yang

merupakan ukuran umum untuk mengukur reliabilitas dari sekumpulan indikator dari 2 atau lebih variabel. Nilainya berkisar antara 0 dan 1 dimana nilai alpha (a) yang tinggi menunjukkan reliabilitas tinggi diantara indikator tersebut, para peneliti secara umum bisa menerima Cronbach alpha jika lebih besar atau sama dengan 0.60 (Zettel,2001).

Tabel 4
 Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.689	.772	16

Sumber: Data diolah di SPSS Statistic 27

Dari data diatas, diketahui nilai cronbach alpha sebesar 0.689 yang berarti lebih besar atau sama dengan 0.60 maka data ini bisa diterima.

Selanjutnya, diperlukan uji Validitas, yang merupakan ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen dikatakan valid ketika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Penelitian ini menggunakan Corrected Item-Total Correlation. Analisis ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item.

Tabel 5
 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	0,445**	0,361	Valid
	X1.2	0,380**		
	X1.3	0,511**		
	X1.4	0,498**		
	X1.5	0,440**		
Praktek Manajemen SDM (X2)	X2.1	0,610**		
	X2.2	0,458**		
	X2.3	0,801**		
	X2.4	0,461**		
	X2.5	0,653**		
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y1	0,591**		
	Y2	0,455**		
	Y3	0,566**		
	Y4	0,485**		
	Y5	0,577**		

Keterangan : **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah di SPSS Statistic 27

Dari data diatas, diketahui nilai r_{hitung} > r_{tabel}, maka data ini lolos uji validitas karena item dinyatakan valid.

HASIL

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda yang terdiri dari Uji Koefisien Determinasi, Uji F (Simultan) dan Uji T (Parsial), sebagai berikut :

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.406 ^a	.165	.130	.790

a. Predictors: (Constant), Praktek Manajemen SDM, Fasilitas Kerja

Sumber: Data diolah di SPSS Statistic 27

Dari hasil pengujian diatas ,diketahui nilai determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0.130 atau setara dengan 13% yang artinya hanya sebesar 13% variabel Y yang dapat diprediksi oleh seluruh variabel X sedangkan sisanya sebesar 87% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti usia,jenis kelamin,pendidikan, masa kerja, jenis pekerjaan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 7
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.799	2	2.899	4.647	.014 ^b
	Residual	29.321	47	.624		
	Total	35.120	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Praktek Manajemen SDM, Fasilitas Kerja

Sumber: Data diolah di SPSS Statistic 27

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa data memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.014 yang artinya Sig. < 0.05, sehingga disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja (X1) dan Praktek Manajemen (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X1 dan X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 8
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.810	.641		5.940	<.001
	Fasilitas Kerja	.262	.145	.242	1.813	.076
	Praktek Manajemen SDM	-.203	.089	-.307	-2.296	.026

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah di SPSS Statistic 27

Dari hasil pengujian diatas, Model regresi yang terbentuk :

$$Y = 3.810 + 0.262 + 0.02$$

- Fasilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena nilai sig.= 0.076 yang artinya sig. > 0.05
- Praktek Manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena nilai sig.= 0.026 yang artinya sig. < 0.05

SIMPULAN

Aspek manusia, proses, dan fasilitas merupakan aspek yang terpenting dalam meningkatkan hasil kualitas yang baik. Perusahaan harus mampu menghasilkan barang ataupun jasa yang berkualitas internasional. Dengan melakukan kualitas secara terus menerus maka perusahaan dapat meningkatkan laba melalui dua rute, yang pertama rute pasar, perusahaan dapat memperbaiki posisi persaingannya, sehingga pangsa pasarnya semakin besar dan harga jualnya dapat lebih tinggi, yang kedua perusahaan dapat meningkatkan output yang bebas dari kerusakan melalui upaya perbaikan kualitas. Penelitian ini menggunakan 6 variabel praktek manajemen sumber daya manusia yaitu format informasi, sasaran dan hasil, kerja sama (teamwork), kepemimpinan (leadership), kepuasan pelanggan, gaji. Selain itu juga menggunakan variabel Fasilitas Kerja mencakup Alat Kebersihan, Transportasi, Faskes (Fasilitas Kesehatan), Kantin, Keamanan dan Kenyamanan karyawan di Perusahaan tersebut

Kepuasan karyawan dalam bekerja di PT.Haluan Cipta Maju yang membentuk moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Melihat pentingnya penerapan Total Quality Manajemen (TQM) maka perlu dilakukan penelitian meliputi variabel kepuasan karyawan bekerja di PT tersebut, format penyerahan informasi yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan, sasaran dan hasil perusahaan, kerjasama (teamwork) yang dilakukan oleh karyawan dari pihak manajemen, kepemimpinan yang berlakukan terhadap atasan dan bawahan, kepuasan pelanggan yang telah diberikan oleh pihak perusahaan melalui karyawan dan pemberian suatu kompensasi yang diterima oleh karyawan dari manajemen.

Fasilitas kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja, sehingga semakin tinggi atau berkualitas fasilitas kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga dibutuhkan fasilitas kerja yang baik. Maknanya bahwa semakin tinggi atau berkualitas fasilitas kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya jika fasilitas kerja semakin menurun maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asad, M. (2000). Psikologi Industri, edisi keempat cetakan ketujuh. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
Cushway, B. (2002). Human Resource Management. Jakarta: PT. Gramedia.

- Astadi,P, Fardani, F.F.,Nadya,K.M,. (2016). PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA DAN DIKLAT PT. DIRGANTARA INDONESIA. In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 12).
- Hartanto, J. (2002). Pengenalan Komputer.. Yogyakarta: Pustaka Belajar. Hasibuan, M. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kusuma, C. W. (n.d.). HUBUNGAN ANTARA PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN: STUDI KASUS DI HOTEL NIKKO.In *Gunadarma University Repository*
- Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2014). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA INOVATIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN ANASTASIA EKAWATI DEWIE TRIWIJAYANTI WARDONO. In *Pengaruh Gaya Kepemimpinan ... 735 Jurnal Ilmu Manajemen / (Vol. 2)*.
- Martono, N. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Maupin, R. J., & Lehman, R. C. (1994). Talking Heads: Stereotypes, Status, Sexroles and Satisfaction of Female and Male Auditors. *Accounting, Organizations and Society*, 427-437.
- Pangarso, A. (2014). Organization's Structure based on Competing Value Approach and Merger Strategy. 2nd International Conference on Technology, Informatics, Management, Engineering, and Environment (TIME-E), 189-193.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., Maolani, F. M., Swadaya, U., & Jati, G. (2022). PENERAPAN PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA KARYAWAN. In *Bisnis & Manajemen* (Vol. 12).
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2008). Management, Cetakan pertama, edisi bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sofyan, S. (2001). Akuntansi Keperilakuan. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono (2011). Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno (2009). Manajemen Keuangan Teori, Konsep, dan Aplikasi. Jakarta: Ekonisia, Kampus Fakultas Ekonomi UII.
- Taniredja, T. (2011). Model-Model Pembelajaran Inovatif. Bandung: Alfabeta.
- Winardi (2007). Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi 3. Jakarta: Kencana Prenda Media Group.
- Yuli, S. B. C. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Malang: UMM Press.