

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI
CORPORATE HUMAN RESOURCE DIVISION PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA**

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE
HUMAN RESOURCES DIVISION OF THE COMPANY PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA**

¹Rizki Fadil Ramadhan, ²Syarifuddin

^{1,2}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹rizkifadilr@gmail.com , ²syarifuddin1960@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional di *Corporate Human Resource Division* PT Indocement Tunggal Prakarsa. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana budaya organisasi diterapkan perusahaan tersebut dan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional di *Corporate Human Resource Division* PT Indocement Tunggal Prakarsa.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 41 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di *Corporate Human Resource Division* PT Indocement Tunggal Prakarsa. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel ($3,438 > 1,684$) dengan tingkat signifikannya $0,0001 < 0,05$. Berdasarkan koefisien determinasi Budaya Organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 23,3% dan sisanya 76,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan penelitian ini, budaya organisasi pada *Corporate Human Resource Division* PT Indocement Tunggal Prakarsa dalam kategori sangat baik, komitmen organisasional pada *Corporate Human Resource Division* PT Indocement Tunggal Prakarsa dalam kategori baik, dan Budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasional.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, SDM

Abstract

This research is conducted to determine the effect of organizational culture in organizational commitment in the Corporate human resource division of PT Indocement Tunggal Prakarsa. The purpose of this research is to find out and analyze how the organizational culture is applied by the company and the magnitude of the influence of organizational culture on the organizational commitment in the Corporate Human Resource Division of PT Indocement Tunggal Prakarsa.

This research uses a quantitative method with a type of descriptive and causal research. Sampling was done using saturated sampling techniques with the number of respondents as many as 41 people. The analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis.

Based on the results of testing the organizational culture hypothesis significant effect on employee organizational commitment in the Corporate Human Resource Division of PT Indocement Tunggal Prakarsa. This is evidenced by the value of tcount > t table ($3.438 > 1.684$) with a significant level of $0.0001 < 0.05$. Based on the determination of organizational culture coefficient affect organizational commitment by 23.3% and the remaining 76.7% is influenced by other factors not examined in this research.

Conclusion of this research, the organizational culture in the Corporate Human Resource Division of PT Indocement Tunggal Prakarsa in the category is very good, organizational commitment in the Corporate Human Resource Division of PT Indocement Tunggal Prakarsa in good category, and organizational culture has a positive effect on organizational commitment.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Human Resources

1. PENDAHULUAN

Dalam dua tahun belakangan ini, bisnis industri semen semakin menggeliat. Pertumbuhan bisnis itu dirasakan oleh para pelaku industri semen di Indonesia. Pada tahun 2017, penjualan domestik naik menjadi 66,3 juta ton (pertumbuhan 7,7 persen year on year (yoy) dan penjualan ekspor naik menjadi 2,95 ton (pertumbuhan 84 persen yoy), dibanding tahun sebelumnya, yaitu 62 juta ton penjualan domestik dan 1,6 juta ton penjualan ekspor. Hal tersebut mengakibatkan suatu perusahaan harus meningkatkan daya saingnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Sebagai akibat dari persaingan industri semen yang semakin ketat ini maka perusahaan dituntut untuk melakukan pembenahan dalam segala hal secara konsisten. Menurut Suwanto & Yuniarsih (2013:63) Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Berapapun teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang profesional semua tidak bermakna.

Komitmen karyawan terhadap perusahaan menjadi salah satu aspek sumber daya manusia (SDM) yang penting dalam menentukan berhasil tidaknya perusahaan untuk mencapai tujuan. PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk merupakan salah satu pabrik semen terbesar di Asia Tenggara, maka dari itu PT Indocement selalu membutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki kemampuan terbaik untuk mengisi posisi-posisi yang dibutuhkan perusahaan agar mendapatkan kualitas pelayanan dan produk terbaiknya. Sehingga manajemen perusahaan harus mendorong semangat para karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Maka dari itu PT Indocement sangat membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi pada perusahaannya dapat dilihat dari tingkat *turnover* karyawan CHRD 4 Tahun Terakhir.

TABEL 1.1

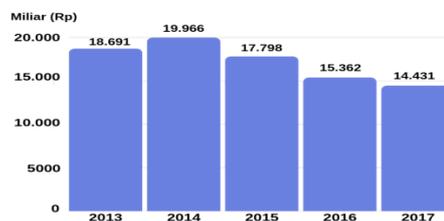
DATA *TURNOVER* KARYAWAN *CORPORATE HUMAN RESOURCE DIVISION* (CHRD) PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA TBK

Tahun	2015	2016	2017	2018
Jumlah karyawan	52	47	50	42
Jumlah Karyawan Turnover	2	2	1	2
Persentase Turnover (%)	3,8%	4,2%	2%	4,7%

Sumber: HR PT Indocement Tunggul Prakarsa

Berdasarkan data *turnover* karyawan *Corporate Human Resource Division* PT Indocement dalam 4 tahun terakhir, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan keluar naik turun, *turnover* tinggi pada tahun 2016 dan terbanyak ada pada tahun 2018 yaitu sebanyak 4,7% dengan jumlah 2 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang keluar dari *Corporate Human Resource Division* PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk ini cukup mengganggu. Persentase ideal bisa berbeda antara satu industri dengan industri lain dan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Menurut Luthans (2012:249) komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Berdasarkan teori tersebut dapat dijelaskan bahwa naik atau turunnya pendapatan dan produksi semen yang dihasilkan dapat membantu keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan bagi perusahaan itu sendiri.

PENDAPATAN NETO



Sumber: Laporan Tahunan Tahun 2017 PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk

www.Indocement.co.id

Berdasarkan data grafik pendapatan neto PT Indocement dalam lima tahun terakhir, PT Indocement mengalami penurunan pendapatan dalam 4 tahun. Pendapatan neto tertinggi yaitu pada tahun 2014 dengan Rp19.966 miliar dan terendah yaitu pada tahun 2017 dengan pendapatan neto Rp14.431 miliar penurunan tersebut cukup tinggi yaitu 27,7%.



Sumber: Laporan Tahunan Tahun 2017 PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk
www.Indocement.co.id

Berdasarkan gambar grafik produksi semen yang dihasilkan PT Indocement dalam lima tahun terakhir, PT indocement mengalami fluktuatif dalam 5 tahun terakhir. Produksi semen tertinggi yaitu pada tahun 2014 dengan 18,5 ton. Dan pada tahun 2017 mengalami penurunan menjadi 17,1 ton dengan penurunan sebesar 7,5%.

Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan salah satu faktornya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah sikap mental dan kebiasaan lama yang sudah melekat dalam setiap langkah kegiatan dan hasil kerja

PT Indocement Tunggal Prakarsa memiliki budaya organisasi yakni ASIST, budaya ini mulai diterapkan pada tahun 2010. Budaya organisasi ASIST sebagai berikut.

1. Accountability: kewajiban dan keinginan individu untuk diterima, melaksanakan tugas dan memikul tanggung jawab.
2. Strive For Excellence: Semangat untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan dan mencapai hasil terbaik.
3. Integrity: Melakukan sesuatu secara benar, jujur, transparan dan patuh terhadap kesepakatan dan tetap menjaga keselarasan dalam berpikir, berkata, dan bertindak.
4. Service Mindednest: memiliki sikap yang berorientasi pada pelayanan dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
5. Team Work: Bekerja sama, memberikan umpan balik yang konstruktif, menghindari konflik pribadi, dan fokus pada usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

penulis menyebarkan pra-kuesioner untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan mengenai kelangsungan budaya organisasi yang telah berjalan. Penulis menggunakan literatur dari Robbins & Coulter (2012:52), dengan 7 dimensi budaya organisasi, yaitu : Inovasi dan bernai ambil resiko, erhatian pada hal detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas.

TABEL 1.2
PRA-KUESIONER

N o	Pertanyaan	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Seberapa puaskah Bapak/Ibu terhadap perusahaan dalam mendorong para karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko sesuai dengan prosedur yang ada (<i>Decisiveness</i>)	Sangat Tidak Puas	0	0%
		Tidak Puas	2	20%
		Puas	7	70%
		Sangat Puas	1	10%
2	Seberapa puaskah Bapak/Ibu terhadap perusahaan dalam mendorong karyawan untuk menekankan tentang kecermatan analisis dan perhatian pada hal detail (<i>Accountability</i>)	Sangat Tidak Puas	0	0%
		Tidak Puas	1	10%
		Puas	8	80%
		Sangat Puas	1	10%
3	Seberapa puaskan Bapak/Ibu terhadap perusahaan dalam mendorong karyawan untuk bekerja dengan hasil yang maksimal (<i>Strive For Excellent</i>)	Sangat Tidak Puas	0	0%
		Tidak Puas	0	0%
		Puas	7	70%
		Sangat Puas	3	30%
4	Seberapa Puaskah Bapak/Ibu terhadap perusahaan dalam mendorong aktivitas kerja diorganisasi dengan berdasarkan tim dari pada individu (<i>Team Work</i>)	Sangat Tidak Puas	0	0%
		Tidak Puas	2	20%
		Puas	6	60%

		Sangat Puas	2	20%
5	Seberapa puaskah Bapak/Ibu terhadap perusahaan dalam mendorong karyawan untuk bersifat agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya (<i>Strive For Excellent</i>)	Sangat Tidak Puas	0	0%
		Tidak Puas	1	10%
		Puas	8	80%
		Sangat Puas	2	20%
6	Seberapa puaskah Bapak/ibu terhadap perusahaan dalam menekankan kestabilan kinerja karyawan dalam bekerja (<i>Integrity</i>)	Sangat Tidak Puas	0	0%
		Tidak Puas	3	30%
		Puas	7	70%
		Sangat Puas	0	0%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas kepuasan karyawan terhadap perusahaan dalam bersikap inovatif dan berani mengambil resiko masih ada yang merasa tidak puas sebesar 20% dan yang sangat puas hanya 10%, begitu juga untuk kecermatan analisis dan perhatian pada hal detail sangat puasnya hanya 10%. Kepuasan karyawan terhadap perusahaan dalam mendorong aktivitas kerja di organisasi berdasarkan tim dari pada individu masih ada yang tidak puas sebesar 20% dan yang sangat puas masih rendah sebesar 20%, termasuk kestabilan kinerja karyawan dalam bekerja yang tidak puas ada 30% dan sangat puas 0%. Dalam hal ini masih ada karyawan yang merasa sangat tidak puas terhadap perusahaan, maka hal ini perlu dikembangkan oleh perusahaan.

Dari hasil wawancara penulis dengan salah satu kepala bagian *departemen* di *Corporate Human Resource Division* PT Indocement mengenai budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan internal *Corporate Human Resource Division* menyatakan bahwa selama ini PT Indocement sudah melakukan sosialisasi mengenai budaya organisasi sejak para karyawan melakukan *training* awal dan juga melakukan sosialisasi *training* berkelanjutan namun PT Indocement belum memiliki alat ukur khusus untuk mengetahui keefektifitasan dalam penerapan budaya organisasi di internal perusahaan, selama ini alat ukur PT Indocement hanya berasal dari kasus-kasus yang terjadi di lingkungan internal perusahaan. Dan bila ada kasus-kasus yang berkaitan dengan value atau budaya organisasi itu sendiri, maka dilakukan evaluasi agar kasus-kasus yang terjadi tidak terulang lagi.

2. Kerangka Teoritis

2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Menurut Robbins & Coulter (2012:52) ada 7 dimensi budaya organisasi yaitu: Inovasi dan berani ambil resiko, perhatian pada hal detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas.

2.2 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan kepercayaan seorang anggota organisasi terhadap sebuah organisasi yang menunjukkan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan akan terus menerima dan menerapkan nilai dan tujuan dari organisasi serta bekerja atas nama kepentingan organisasi.

Mayer dan Allen dalam Kaswan, (2015:126) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional terdiri atas tiga dimensi:

- 1) Komitmen Afektif
- 2) Komitmen Berkelanjutan
- 3) Komitmen Normatif

Menurut Sutrisno dalam Edison dkk, (2016: 223) bahwa semakin tinggi kecocokan antar personal dan organisasi memungkinkan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi yang bersangkutan. Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mewujudkan kecocokan person dan budaya organisasi tersebut adalah dengan melakukan sosialisasi budaya organisasi.

2.3 Kerangka Penelitian

Budaya Organisasi (X)
1) Inovasi dan pengambilan resiko
2) Memperhatikan detail
3) Orientasi pada hasil
4) Orientasi pada orang

Komitmen Organisasional (Y)
1) Komitmen Afektif
2) Komitmen Berkelanjutan
3) Komitmen Normatif

→
Surtisno dalam Edison dkk
(2016: 223)

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Sehubungan dengan permasalahan yang ada maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut. “Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di *Corporate Human Resource Division* PT Indocement Tunggul Prakarsa”

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 41 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu dengan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relatif kecil, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono,2014:156)

3.2 Teknik Analisis

- a. Uji analisis Deskriptif
- b. Uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji herterokedasitas
- c. Uji hipotesis

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

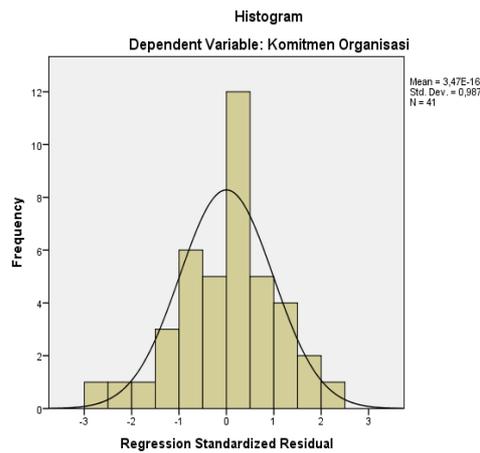
No	Variabel	Nilai rata-rata setiap variabel
1	Budaya Organisasi	83,70%
2	Komitmen Organisasi	74,17%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

4.2 Uji Asumsi Klasik

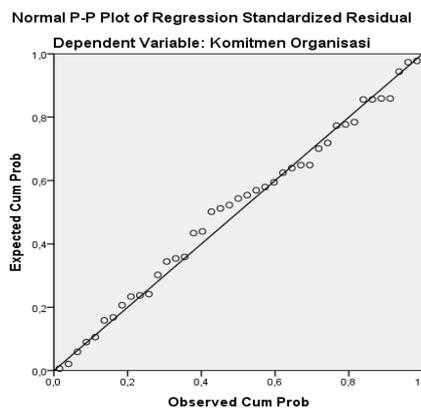
1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian terhadap dua variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan IBM SPSS 24



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar di atas, grafik histogram memiliki distribusi normal, karena grafik membentuk pola lonceng, yang tidak condong ke arah kiri maupun ke kanan.

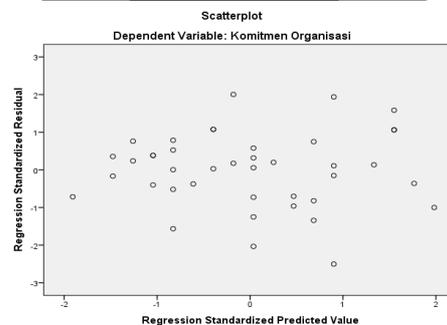


Gambar 4.2 P-plot

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka semua data terdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya



Gambar 4.3 Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar di atas, menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik menyebar secara acak. Hal tersebut menunjukkan bahwa regresi tidak mengalami gangguan Heteroskedastisitas pada penelitian ini.

4.3 Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear

TABEL 4.1

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,643	6,156		,917	,365		
	Budaya Organisasi	,450	,131	,482	3,438	,001	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24

Berdasarkan hasil Tabel 4.1 di atas, dapat dirumuskan model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,643 + 0,450X$$

Nilai konstanta a sebesar 5,643 memiliki arti bahwa ketika Budaya Organisasi (x) bernilai 0 maka Komitmen Organisasi (y) bernilai 5,643. Nilai koefisien regresi b sebesar 0,450 memiliki arti bahwa setiap Budaya Organisasi (x) meningkat 1, maka Komitmen Organisasi (y) akan meningkat sebesar 0,450 atau 45%

2) Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis merupakan hasil uji untuk mengetahui ada tidanya hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X) dengan variabel Komitmen Organisasi (Y) dengan menghitung korelasinya.

H₀ : thitung < ttabel, Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di *Corporate Human Resource Division (CHRD) PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.*

H₁ : thitung ≥ ttabel, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di *Corporate Human Resource Division (CHRD) PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.*

TABEL 4.2

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,643	6,156		,917	,365		
	Budaya Organisasi	,450	,131	,482	3,438	,001	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas T hitungnya sebesar 3,438 jadi 3,438 > 1,684 (thitung > ttabel Dengan signifikan 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (x) dan variabel komitmen organisasi.

5. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 23,3%. Artinya budaya organisasi (X) memberikan pengaruh sebesar 23,3% terhadap komitmen organisasional (Y) di *Corporate Human Resource Division* PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Sisanya sebesar 76,7% merupakan kontribusi variabel lain selain variabel Budaya Organisasi (X).

6. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional di *Corporate Human Resource Division* PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang mampu menjawab perumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi yang diterapkan *Corporate Human Resource Division* PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik dengan persentase 83,70%, dengan dimensi yang memiliki persentase paling tinggi adalah dimensi Orientasi Pada Tim sebesar 89,02%.
- b. Komitmen Organisasional yang diterapkan *Corporate Human Resource Division* PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 74,14%, dengan dimensi yang memiliki persentase paling tinggi adalah dimensi Komitmen Afektif sebesar 78,44%.
- c. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di *Corporate Human Resource Division* PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.

Daftar Pustaka :

- [1] Edison, E., Anwar Y., & Komariyah, I (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- [2] Hermaningsih (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Utama Tangerang* Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Volume 2, Nomor 1
- [3] Kaswan (2015). *Sikap Kerja : Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Luthans, Fred (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [5] Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). *Management*. Eleventh Edition. Jakarta:England.
- [6] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Suwanto dan Tjutju Yuniarsih (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Bandung:Alfabeta.