

SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT MASTERINDO JAYA DI PONTIANAK

Henni

Email: Henni.santo55@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan faktor semangat kerja karyawan pada PT Masterindo Jaya di Pontianak. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel 34 responden yang bekerja pada PT Masterindo Jaya di Pontianak. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa kebijakan pada indikator yang meliputi rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat menyatakan bahwa tanggapan responden sangat setuju terhadap indikator tersebut, yang berarti indikator tersebut dinilai sangat baik dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Sedangkan pada indikator yang meliputi gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman secara ekonomis, pekerjaan yang berarti, dan pengarahan dan perintah yang wajar menyatakan bahwa tanggapan responden setuju terhadap indikator tersebut, yang berarti indikator tersebut dinilai cukup baik dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

KATA KUNCI: Semangat Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini membuat perusahaan harus mengembangkan segala aspek yang dapat menguntungkan perusahaan. Salah satunya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang dimiliki perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang efektif didalam perusahaan akan lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu diperlukan strategi yang tepat bagi perusahaan agar dapat selalu meningkatkan kualitas yang bisa membuat perusahaan mencapai tujuan utama perusahaan.

Banyak faktor-faktor penting yang dimiliki perusahaan secara umum tetapi hanya satu faktor yang paling penting dalam perusahaan yaitu manusia. Setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbeda-beda, untuk memahami setiap kepribadian karyawan perusahaan harus mengetahui terlebih dahulu karakteristik karyawan itu sendiri setelah itu baru menemukan cara bagaimana memahami kepribadian karyawan tersebut. Hal tersebut dilakukan agar dapat lebih memudahkan perusahaan untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan jika ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu semangat kerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung akan lebih rajin untuk bekerja serta kinerja kerjanya pun lebih baik. Dibandingkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah. Jika perusahaan sudah dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya, perusahaan akan banyak memperoleh keuntungan dari hal tersebut. Dengan demikian tujuan perusahaan akan lebih cepat dan mudah untuk dicapai.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen merupakan suatu proses perencanaan serta kepemimpinan seorang manajer perusahaan untuk melakukan suatu usaha bersama seluruh karyawan perusahaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut *Stoner* yang dikutip Handoko (2008: 8): “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan”.

Manajemen sumber daya manusia merupakan orang yang sudah bergabung disatu perusahaan sebagai tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang dimanfaatkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan semaksimal mungkin. Tetapi sumber daya manusia itu sendiri bukanlah mesin yang dapat diperintah seenaknya, perusahaan harus mampu memperhatikan dan memberikan kesejahteraan serta kenyamanan dalam bekerja.

Menurut Martoyo (2007: 5): “Sumber Daya Manusia dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian sumber daya manusia timbul dari interaksi antara manusia yang selalu mencari alat untuk mencapai tujuan dan sesuatu di luar manusia pada saat ini disebut alam”.

Mengelola sumber daya manusia membutuhkan orang-orang yang memiliki pengetahuan dalam bidangnya. Seperti manajemen personalia yang hanya khusus mengatur semua yang berhubungan dengan tenaga kerja didalam perusahaan. Menurut Manullang (2008: 6): “manajemen personalia adalah manajemen yang menitikberatkan

perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau personalia di dalam suatu perusahaan.”

Menurut (Ranupandojo dan Husnan, 2002: 5): “Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat”.

Manajemen personalia harus mampu merencanakan tenaga kerja yang di dalam perusahaan, agar apa upaya yang akan dilakukan selanjutnya dapat diketahui oleh perusahaan. Sehingga pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih optimal serta pengembangan sumber daya manusia pun tercapai.

Menurut Fathoni (2006: 74): “untuk dapat memastikan organisasi diperhatikan perencanaan tenaga kerja agar:

1. Mendapatkan dan mempertahankan kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan.
2. Mampu mengantisipasi masalah-masalah yang timbul dari keadaan potensi yang dimiliki maupun kekurangan yang dimiliki.
3. Memperhitungkan akibat situasi dan kondisi lingkungan, menuntut dinamika kehidupan yang andal”.

Adanya manajemen yang baik khususnya manajemen personalia yang menangani segalanya mengenai tenaga kerja yang ada di perusahaan. Tidak akan lebih berhasil dibanding perusahaan lebih memahami apa yang menjadi faktor utama agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

Menurut Hasibuan (2011: 94): “semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”.

Seorang karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja jika hasil dari pekerjaannya berbentuk gaji atau lainnya dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan sebagai seorang manusia itu sendiri. Kebutuhan tersebut terbagi atas beberapa kategori.

Menurut Flippo (2005: 95): “kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori: *Fisiologis* (jasmani), sosial dan *egoistik*. Kebutuhan-kebutuhan *fisiologis*, seringkali disebut kebutuhan primer, adalah kebutuhan-kebutuhan yang timbul dari daya upaya untuk mempertahankan hidup. Dalam kategori sosial terdapat kebutuhan-kebutuhan (1) hubungan fisik dan pergaulan (asosiasi), (2) cinta dan kasih sayang, dan (3) rasa diterima. Kebutuhan *egoistik* berasal dari

kebutuhan untuk memandang ego atau diri sendiri dalam suatu cara tertentu.

Karyawan pada dasarnya akan lebih bersemangat kerja jika keinginan atau kebutuhan mereka terpenuhi secara maksimal. Maka dari itu perusahaan sebaiknya mengetahui apa-apa saja yang menjadi kebutuhan karyawan pada umumnya. Menurut (Ranupandojo dan Husnan, 2002: 194): “berbagai jenis kebutuhan manusia (*human needs*) akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya”. Keinginan yang dapat memicu semangat kerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Gaji atau upah yang baik.

gaji atau upah yang baik jelas sangat mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan. Jika perusahaan memberikan gaji secara bijak dan tinggi, tentunya karyawan akan merasa puas serta merasa kebutuhannya sudah terpenuhi. Sehingga hal itu membuat karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. (Ranupandojo dan Husnan, 2002: 194): “Gaji bisa dipakai untuk memuaskan kebutuhan psikologis, sosial, maupun egoistis. Karena itu tidak heran kalau banyak atau bahkan sebagian besar karyawan menginginkan gaji yang tinggi dari pekerjaannya”.

2. Pekerjaan yang aman secara ekonomis

Selain gaji atau upah yang baik, perusahaan juga harus memperhatikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Pekerjaan yang aman secara ekonomis merupakan salah satu hal yang dapat menjadi pengaruh bagi semangat kerja karyawan. (Ranupandojo dan Husnan, 2002: 194): “pekerjaan yang memberikan penghasilan yang ajeg merupakan salah satu harapan para karyawan. Keinginan ini bisa dibuktikan dari banyaknya peminta untuk menjadi pegawai negeri (karena ada jaminan pensiun)”.

3. Rekan kerja yang kompak

Jika di tempat kerja kita sudah memiliki rekan kerja yang kompak, pekerjaan yang tiap hari dijalani pun tidak akan terasa menjadi beban. Pekerjaan yang dijalani setiap hari akan terasa ringan dilakukan karena memiliki rekan kerja yang kompak. Hal tersebut sangat berpengaruh pada semangat kerja karyawan. (Ranupandojo dan Husnan, 2002: 194): “keinginan ini merupakan cermin dari kebutuhan sosial.

Seorang karyawan mungkin berkebaran untuk dipromosikan, hanya karena tidak menginginkan kehilangan rekan kerja yang kompak”.

4. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan

Karyawan yang sudah melaksanakan tugasnya dengan baik, jika diberikan penghargaan tentunya akan merasa sangat dihargai oleh perusahaan. (Ranupandojo dan Husnan, 2002: 195): “keinginan ini berasal dari kebutuhan egoistis, yang bisa diwujudkan dengan pujian, hadiah (dalam bentuk uang maupun tidak), diumumkan rekan-rekan sekerjanya dan sebagainya”.

5. Pekerjaan yang berarti

Seorang karyawan sangat senang jika perusahaan memberikan penghargaan karena itu artinya perusahaan sangat menghargai jerih payah karyawan tersebut. Serta karyawan juga akan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan kepada dirinya merupakan pekerjaan yang sangat berarti. (Ranupandojo dan Husnan, 2002: 195): “keinginan ini merupakan perwujudan dari kebutuhan untuk berprestasi. Mungkin pada abad ini keinginan ini agak sukar terpenuhi. Terutama dengan timbulnya spesialisasi yang tajam”.

6. Kesempatan untuk maju

Seorang karyawan yang sudah bekerja lama di suatu perusahaan, jika diberi kesempatan untuk maju tentunya akan sangat senang. Hal tersebut sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut untuk bekerja semakin giat karena merasa memiliki harapan yang tinggi untuk maju. (Ranupandojo dan Husnan, 2002: 195): “meskipun mungkin tidak semua karyawan ingin dipromosikan (karena alasan sosial) tetapi pada umumnya setiap orang menginginkan untuk maju dalam hidupnya”.

7. Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik

Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik tentu sangat berpengaruh dalam semangat kerja. Karena biasanya kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik dapat mempengaruhi emosional seorang karyawan. Jika kondisinya sangat baik tentunya emosional karyawan menjadi lebih positif dan akan membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja.

(Ranupandojo dan Husnan, 2002: 195): “kondisi kerja yang aman berasal dari

kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*). Tempat kerja yang nyaman dan menarik sebetulnya lebih merupakan suatu *prestise* (simbol status), dan pengalokasian hal-hal yang bersifat "*status symbols*" juga cukup sukar. Sebagaimana pengalokasian dana".

8. Pimpinan yang adil dan bijaksana

Jika dalam suatu perusahaan, memiliki pimpinan yang tidak adil pada setiap karyawan serta memiliki pimpinan yang sangat tidak bijaksana dalam pengambilan keputusan. Tentu saja hal tersebut dapat membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja sehingga dapat membuat karyawan tersebut menjadi tidak semangat dalam bekerja. (Ranupandojo dan Husnan, 2002: 195): "pimpinan yang baik menjamin bahwa pekerjaan akan tetap bisa dipertahankan (*physiological*) dan (*security needs*). Demikian juga, pimpinan yang tidak berat sebelah, akan menjamin ketenagaan kerja.

9. Pengarahan dan perintah yang wajar

Seorang pimpinan yang bijaksana harus dapat memberikan pengarahan dan perintah yang wajar kepada karyawannya. Agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak menyimpang dari prosedur yang sudah ditetapkan. (Ranupandojo dan Husnan, 2002: 195): "kedua hal ini sebenarnya juga tidak bisa dipisahkan dari pimpinan yang bijaksana. Pengarahan diperlukan menjaga agar pelaksanaan tidak menyimpang, dan perintah yang wajar diperlukan untuk keberhasilan pelaksana".

10. Organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat.

Karyawan tentunya ingin memiliki tempat kerja yang senyaman mungkin, tidak hanya nyaman di lingkungan internal tetapi di lingkungan eksternal juga. Jika tempat kerja tersebut memiliki masyarakat yang saling menghargai satu sama lain, tentunya hal tersebut akan memberikan rasa aman kepada karyawan itu sendiri sehingga dapat bekerja dengan lebih semangat. (Ranupandojo dan Husnan, 2002: 195): "keinginan ini merupakan pencerminan dari kebutuhan sosial".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesione, dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada PT Masterindo Jaya di Pontianak dengan sampel sebanyak 34 responden. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampling jenuh yaitu responden dipilih oleh penulis berdasarkan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan bantuan pengukuran skala likert.

PEMBAHASAN

1. Memberi gaji atau upah yang layak.

Gaji yang diberikan perusahaan PT Masterindo Jaya diberikan sesuai dengan lama kerjanya karyawan tersebut diperusahaan, jabatan yang dimiliki karyawan tersebut, tanggung jawab yang dipegang oleh karyawan tersebut, dan tugas yang diberikan pimpinan kepada karyawan tersebut.

2. Memberi jaminan masa depan.

Perusahaan PT Masterindo Jaya dalam memberikan pekerjaan yang aman secara ekonomis masih kurang maksimal. Perusahaan hanya memberikan tunjangan kepada karyawan yang ingin mengundurkan diri dari perusahaan. Sedangkan untuk karyawan yang masih bekerja di perusahaan, perusahaan memberikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

3. Membangun kekompakan kerja.

Memiliki rekan kerja yang kompak sangatlah dibutuhkan dalam sebuah perusahaan karena jika sudah memiliki rekan kerja yang kompak akan membuat karyawan satu sama lain sangat merasa nyaman. Sehingga hal tersebut dapat membuat karyawan merasa lebih semangat dalam bekerja.

4. Menghargai pekerjaan yang dijalankan.

Para manajer biasanya akan memperhatikan secara langsung kinerja kerja para karyawan. Hanya karyawan-karyawan yang berprestasi yang akan diberikan

penghargaan, seperti pujian secara langsung, penghargaan yang berbentuk finansial, dan memberikan mereka peluang dalam promosi jabatan.

5. Mengutamakan nilai kerja.

Berbagai hal yang dilakukan perusahaan demi menjamin kenyamanan karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Bertujuan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan martabat hidupnya, hal tersebut perlu dilakukan agar orang lain tidak memandang sebelah individu tersebut.

6. Pengembangan diri dan karir.

PT Masterindo Jaya sangat memberikan kesempatan untuk maju bagi karyawan yang sudah bekerja lama maupun karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Hal tersebut dilakukan agar karyawan tidak hanya dalam keadaan seperti itu saja tetapi juga harus memiliki peluang untuk kedepannya yang lebih baik.

7. Memelihara kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

Dalam hal ini perusahaan sudah menyediakan tempat yang aman, nyaman dan menarik bagi semua karyawan. Perusahaan juga memberikan beberapa fasilitas yang cukup baik kepada karyawan. Seperti pendingin ruangan, dapur yang bersih, toilet yang bersih serta ruang kerja yang bersih juga.

8. Kepemimpinan yang adil dan bijaksana.

Setiap karyawan yang bekerja di PT Masterindo Jaya tentunya berharap memiliki pimpinan yang adil dan bijaksana. Bukan seorang pemimpin yang dapat seenaknya dalam memimpin suatu perusahaan. Serta dapat menggunakan kekuasaan yang dimiliki dengan baik dan bijaksana.

9. Menjalankan supervisi yang berkualitas.

Selain memiliki pemimpin yang adil dan bijaksana, seorang pemimpin juga harus dapat memberikan pengarahan dan perintah yang wajar juga kepada setiap karyawan yang bekerja. Maka dari itu kemampuan seorang pimpinan dalam memberikan pengarahan dan perintah juga sangat diperhatikan.

10. Memperhatikan lingkungan sosial.

Hubungan antara tempat kerja dengan lingkungan masyarakat sekitar dapat dilihat dari penilaian masyarakat kepada perusahaan. Perusahaan PT Masterindo Jaya

selalu berusaha membangun hubungan baik dengan masyarakat yang dekat dengan lingkungan kerja.

Dari hasil analisis jawaban dari kuesioner yang telah disebarkan kepada responden dan telah dilakukan perhitungan, serta analisis sehingga dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap semangat kerja karyawan PT Masterindo Jaya di Pontianak. Untuk melihat hasil perhitungan rata-rata semangat kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 1
PT MASTERINDO JAYA DI PONTIANAK
TABEL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No	Indikator Semangat Kerja Karyawan	Total Skor
Gaji atau upah yang baik		
1.	Gaji yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan beban pekerjaan	3,97
2.	Gaji atau upah saya diterima sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku	3,97
	Rata-rata	3,97
II. Pekerjaan yang aman secara ekonomis		
3.	Pekerjaan menjamin masa depan saya	3,62
4.	Pekerjaan yang diberikan sesuai kemampuan yang saya miliki	4,00
	Rata-rata	3,81
III. Rekan kerja yang kompak		
5.	Adanya hubungan yang harmonis antar rekan kerja dengan saya	4,68
6.	Rekan kerja siap membantu jika saya membutuhkan bantuan	4,56
	Rata-rata	4,62
IV. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan		
7.	Perusahaan memberikan penghargaan berbentuk bonus kepada saya	4,26
8.	Perusahaan memberikan pujian terhadap kinerja kerja saya	4,24
	Rata-rata	4,25
V. Pekerjaan yang berarti		

9.	Saya bangga dengan pekerjaan saya	4,00	
10.	Pekerjaan saya membantu saya meningkatkan martabat hidup saya	4,09	
	Rata-rata		4,05
VI. Kesempatan untuk maju			
11.	Kepada setiap karyawan yang berprestasi akan ditawarkan promosi	4,38	
12.	Adanya penilaian kinerja karyawan untuk kenaikan jabatan	4,41	
	Rata-rata		4,40
VII. Kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik			
13.	Kondisi bangunan tempat kerja saya sangat aman	4,35	
14.	Fasilitas pendukung perusahaan sudah cukup baik bagi saya	4,47	
	Rata-rata		4,41
VIII. Pimpinan yang adil dan bijaksana			
15.	Pimpinan berlaku adil kepada setiap karyawan	4,38	
16.	Pimpinan sangat bijaksana dalam mengambil keputusan	4,32	
	Rata-rata		4,35
IX. Pengarahan dan perintah yang wajar			
17.	Pimpinan memberikan pengarahan pekerjaan yang jelas	4,15	
18.	Pimpinan memberikan perintah dengan cara yang jelas	4,21	
	Rata-rata		4,18
X. Organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat			
19.	Adanya penghargaan konsumen terhadap pelayanan perusahaan	4,41	
20.	Adanya penghargaan masyarakat terhadap perusahaan	4,24	
	Rata-rata		4,33

Sumber: Data Olahan, 2017

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai rata-rata gaji atau upah yang baik adalah 3,97. Nilai rata-rata pekerjaan yang aman secara ekonomis adalah 3,81. Nilai rata-rata rekan kerja yang kompak adalah 4,62. Nilai rata-rata penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan adalah 4,25. Nilai rata-rata pekerjaan yang berarti adalah 4,05. Nilai rata-rata kesempatan untuk maju adalah 4,40. Nilai rata-rata kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik adalah 4,41. Nilai rata-rata pimpinan yang adil dan bijaksana adalah 4,35.

Nilai rata-rata pengarahan dan perintah yang wajar adalah 4,18 dan nilai rata-rata tempat kerja yang dihargai masyarakat adalah 4,33. Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata semangat kerja karyawan pada PT Masterindo Jaya di Pontianak sudah sangat baik.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Kebijakan PT Masterindo Jaya di Pontianak pada beberapa indikator memiliki rata-rata rentang 4,20–5,00. Hal tersebut menyatakan bahwa tanggapan responden sangat setuju yang berarti dinilai sangat baik dalam meningkatkan semangat kerja karyawan PT Masterindo Jaya di Pontianak.
- b. Kebijakan PT Masterindo Jaya di Pontianak pada beberapa indikator memiliki rata-rata rentang 3,40 – 4,19. Hal tersebut menyatakan bahwa tanggapan responden setuju yang berarti dinilai cukup baik dalam meningkatkan semangat kerja karyawan PT Masterindo Jaya di Pontianak.

2. Saran-saran

- a. Penulis menyarankan perusahaan dapat memberikan tunjangan sesuai kebutuhan karyawan itu sendiri. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan program yang dapat lebih menunjang keamanan pekerjaan secara ekonomis seperti program pensiun, program BPJS, dan lain-lain.
- b. Penulis menyarankan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan agar karyawan lebih yakin bahwa pekerjaan yang sekarang mereka jalani cukup baik untuk masa depan mereka. Serta lebih banyak mengadakan acara diluar perusahaan untuk membangun komunikasi yang baik..

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalia* (judul asli: *Personal Management*), edisi keenam, jilid 1. Penerjemah Moh. Masud. Jakarta: Erlangga.

Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen*, edisi dua. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*, edisi keempat. Yogyakarta: BPFE.

Manullang, M. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kelima. Yogyakarta: BPFE.

