

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MK SEMARANG

Hari Sucahyowati^{1*}, Andi Hendrawan².

¹Akademi Maritim Nusantara

² Akademi Maritim Nusantara

Email:harisucahyowati@amn.ac.id

Email:andihendrawan007@gmail.com

ABSTRACT

Employee engagement is a part of human resource studies. Employee engagement issues are a matter of concern because the impact of bad Employee engagement will result in employee performance being disrupted, even in various studies showing a significant relationship between Employee engagement and employee performance. This study aims to prove the impact of Employee engagement on the performance of employees of PT. MK is a company engaged in land and land transportation, export and import of goods. This study uses an exploratory analysis approach, which is the analysis used to analyze the relationship between the characteristics of respondents and the assessment of PT MK employees with employee involvement and employee performance. Approach. qualitative is done through observation and survey data collection. The influence of Employee engagement on the performance of Karyawan PT. MK is very significant with a sig = 0.00. This means that there is an influence of Employee engagement on the performance of Karyawan PT. MK ..

Keywords: Employee engagement, performance, transportation

ABSTRAK

Employee engagement merupakan bagian dalam kajian sumber daya manusia. Permasalahan Employee engagement merupakan hal yang perlu menjadi perhatian karena dampak Employee engagement yang buruk akan mengakibatkan kinerja karyawan akan terganggu bahkan dalam berbagai studi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara Employee engagement dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh Employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. MK sebuah perusahaan yang bergerak dibidang transportasi laut dan darat, ekspor dan impor barang. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis eksploratori, yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan karakteristik responden dan penilaian karyawan PT MK dengan keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan. Pendekatan. kualitatif dilakukan melalui pengamatan dan pengumpulan data survey. Pengaruh Employee engagement terhadap kinerja Karyawan PT. MK sangat signifikan dengan nilai sig = 0.00. Hal ini berarti terdapat pengaruh Employee engagement terhadap kinerja Karyawan PT. MK..

Keywords: Employee engagement, kinerja, transportasi

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi bagi organisasi tidaklah mudah karena dibutuhkan banyak sekali faktor yang perlu dikonstruksikan oleh karyawan pada organisasi. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan yang bersangkutan menerapkan system penilaian kinerja (Cendani & Tjahjaningsih, 2016).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan suatu organisasi salah satunya adalah keterlibatan kerja (employee engagement). Komitmen individu pegawai mencakup keterlibatan kerja (employee engagement). Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk

menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya.

Komponen keterlibatan kerja dan lingkungan sosial yang berpengaruh terhadap kinerja adalah camaraderie, yaitu hubungan dengan rekan kerja dan kerjasama tim (Putri et al., 2015). Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan sangat penting dalam menunjang kinerja organisasi. PT.MK adalah perusahaan pelayaran yang bergerak dalam bidang transportasi laut dan darat, konsentrasi pada pemutaran barang atau kargo dan ekspor import. Pekerjaan yang cukup variatif di PT. MK membutuhkan keterlibatan kerja (*employee engagement*) yang penuh sehingga semua agenda perusahaan dapat terpenuhi.

Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan *employee engagement*. Perusahaan dengan karyawan yang *engaged* memiliki retensi karyawan yang tinggi hasil dari menurunnya *turn over* karyawan, mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan, meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan, namun dalam penelitian (Joushan, Shindie Aulia, Syamsul, Muhammad, Kartika, 2015) diperoleh hasil *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT MK Semarang.

1. Employee Engagement

Employee engagement adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse, 2012).

Terdapat beberapa ahli yang mencoba merumuskan definisi *engagement*, ada yang mengaitkannya dengan kepuasan pelanggan, sikap positif terhadap perusahaan, komitmen terhadap perusahaan, kepuasan kerja dan juga motivasi untuk berkontribusi. Konsep *engagement* secara empiris dibedakan dengan konsep mengenai komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, namun memiliki kesamaan yaitu memiliki hal yang positif dalam pekerjaan (Segers, J., De Prins, P., Brouwers, 2010). Menurut Luthans, F., (2002) Individu yang memiliki *engagement* dicirikan sebagai individu yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi *employee engagement: Work Environment* (lingkungan kerja), *Leadership* (kepemimpinan), *Team and Co-worker* (tim dan hubungan rekan kerja), *Training and Career Development* (pelatihan dan pengembangan karir), *Compensation* (kompensasi), *Organizational Policies, procedures, structures and systems* (kebijakan organisasi, prosedur, struktur, dan sistem), *Workplace well-being* (kesejahteraan kerja).

2. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dessler (2014) mengatakan Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Veithzal Rivai & Sagala, 2009). Sedangkan Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja natar lain:

- a. **Efektifitas dan efisiensi** ; Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 2008).
- b. **Otoritas** (wewenang); Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 2008). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
- c. **Disiplin** ; Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 2008). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
- d. **Inisiatif** ; Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

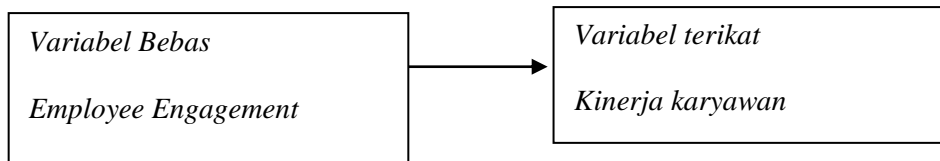
Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2017):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam dimensi, yaitu (Robbins, 2006):

- a. **Kualitas**. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. **Kuantitas**. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. **Ketepatan waktu**. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. **Efektivitas**. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. **Kemandirian**. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. **Komitmen kerja**. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODE PENELITIAN



Penelitian ini dilakukan di PT MK. menggunakan pendekatan analisis eksploratori, yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan karakteristik responden dan penilaian karyawan PT MK dengan keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan. Pendekatan. kualitatif dilakukan melalui pengamatan dan pengumpulan data survei, dalam suatu populasi dengan kusioner dan wawancara terbuka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. MK dengan berjumlah 30 karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Koefisien regresi linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	8.731	1.466		5.956	.000	5.728	11.733			
Employee engagement	.602	.148	.610	4.072	.000	.299	.904	.610	.610	.610

Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai regresi adalah 0.602 dan konstanta sebesar 8.731. ini berarti bahwa tanpa keterlibatan prgwai lain maka kinerja karyawan sebear 8.731 dan bertambah secara segnifikan dengan kelipatan 0.602. Pengaruh Employee engagement terhadap kinerja Karywan PT. MK sangat signifikan dengan nilai sig = 0.00. Hal ini berarti terdapat pengaruh Employee engagement terhadap kinerja Karywan PT. MK.

Penelitian Handoyo,(2017) menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. di PT Tirta Rejeki Dewata. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya employee engagement dapat meningkatkan kinerja karyawan.Menurut penelitian Hendrawan. et al (2017-2020) meyimpulkan bahwa kinerja oragnisasi, kinerja tim akan lebih baik jika kinerja karyawan baik , dan dibarengi dengan keterlibatan karywan lain atau *Employee engagement* dan OCB (*organizational citizenship behavior*) (Hendrawan et al., 2017; Hendrawan, Laras, Suchahyowati, et al., 2020; Hendrawan, Suchahyawati, et al., 2019; Hendrawan, Suchahyowat, et al., 2019; Hendrawan, Suchahyowati, & Cahyandi, 2020; Hendrawan, Suchahyowati, & Indriyani, 2020; Hendrawan, Suchahyowati, Cahyandi, et al., 2020a, 2020b).

Prilaku *Employee engagement* juga ditunjukkan dengan berbagi pengetahuan , memberi pengetahuan dengan rekan kerja yang lain, sehingga hal ini akan menambah rasa memiliki antar karyawan dan perusahaan. PT MK merupakan perusahaan pelayaran yang berbasis ekspor impor tentunya sangat memerlukan kerjasama yang baik sehingga perusahaan dapat menjalankan fungsinya dengan baik dan benar(Hendrawan et al., 2020).

Tabel 2 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.610 ^a	.372	.350	3.00234	.372	16.582	1	28	.000	.727

a. Predictors: (Constant), Employee engagement

b. Dependent Variable: kinerja

Pada tabel 2 ditunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0.372$, hal ini berarti bahwa kontribusi *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT.MK adalah 32.7 % selbihnya 67.3 % dipengaruhi oleh factor lain. Penelitian Cendani & Tjahjaningsih, (2016) *Employee engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi *employee engagement* maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Menurut Azka et al., (2011)

Keterlibatan karyawan di sisi lain membuat karyawan lebih bertanggung jawab dan meningkatkan rasa memiliki. Keterlibatan karyawan dalam oragnisasi juga memicu kreativitas sehingga kinerja karyawan lebih meningkat apalagi pada masa pandemi saat ini. Kebutuhan akan kreativitas pada karywan makin tinggi,(Hendrawan, Kuswantoro, & Sucahyawati, 2019) sehingga agar tidak terlindas oleh persaingan global keterlibatan karywan menuju kinerja dan kretivitas yang lebih sangat diperlukan(Hendrawan, 2017; Hendrawan, Yulianeu, & Cahyandi, 2018; Hendrawan, Yulianeu, Sucahyawati, et al., 2018; Sucahyawati, 2019)

PT. MK sebagai perusahaan menyadari betul posisinya pada masa pandemic saat ini. Sektor ekspor import sangat berdampak karena arus barang menjadi sangat berkurang. Butuh peran serta karyawan agar mengerti akan kondisi perusahaan. Tekanan mesti ada dan dampaknya anatara lain stress kerja (Hendrawan, Sucahyowati, Laras, et al., 2020), namun dengan keterlibatan karyawan yang mengerti .akan menunbuhkan semangat kebersamaan dan saling menguatkan antar karyawan dan pimpinan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian bias diketahui bahwa regresi bernilai 0.602 dan konstanta sebesar 8.731. ini berarti bahwa tanpa keterlibatan prgwai lain maka kinerja karyawan sebear 8.731 dan bertambah secara segnfikan dengan kelipatan 0.602. Pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja Karywan PT. MK sangat signifikan dengan nilai sig = 0.00. Hal ini berarti terdapat pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja Karywan PT. MK. *Employee engagement* akan meningkatkan kinerja PT. MK sehingga prilaku *engagement* pada karyawan perlu ditingkatkan dan diplihara.

DAFTAR PUSTAKA

- Azka, G., Tahir, M. Q., M, A. K., & Syed, T. H. (2011). Transformational leadership, employee engagement and performance: Mediating effect of psychological ownership. *African Journal of Business Management*, 5(17), 7391–7403. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.126>
- Cendani, C., & Tjahjaningsih, E. (2016). Pengaruh *Employee Engagement* Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Sebagai Mediasi (Studi pada Bank Jateng Kantor Pusat). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 30(2), 149–160.
- Dessler, G. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kelompok Gramedia, Jakarta*. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
- Handoyo, A. (2017). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Hendrawan, A. (2017). KOMPETENSI DAN KRATIVITAS TIM PADA UMKM DI WILAYAH

- KECAMATAN BANTARSARI KABUPATEN CILACAP. *Seminar Nasional Dan Call Paper SINEMA 2*, 264–275.
- Hendrawan, A., Kuswantoro, F., & Sucahyawati, H. (2019). Dimensi Kreativitas dan Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). *Jurnal Hummansia*, 2(1), 25–36.
- Hendrawan, A., Kuswantoro, F., & Sucahyowati, H. (2019). Dimensi Kreativitas dan Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). *Jurnal Hummansia*, 2(1), 25–36.
- Hendrawan, A., Laras, T., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020). Peningkatan Kepemimpinan Transformasional Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *The 11 University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 1–12.
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., & Indriyani. (2017). Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*, 1(1), 39–48.
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., Reyendra, A., & Indriyani. (2019). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kelelahan Kerja Pada Nelayan. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(2), 135–155.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2019). PERILAKU ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KELESTARIAN LINGKUNGAN. *Seminar Nasional Edusainstek FMIPA UNIMUS*, 52–61.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020). AVOID LEADERSHIP PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *7thNCAB 2020 NATIONAL CONFERENCE APPLIED BUSINESS*.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Cahyandi, K., & Indriyani, I. (2020a). MOTIVASI KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT MK SEMARANG. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan*, 5(1), 74–87.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Cahyandi, K., & Indriyani, I. (2020b). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Menurunkan Stress Kerja. *Jurnal HUMMANIA (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 3(1), 23–34.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Indriyani. (2020). Prilaku organizational citizenship behavior (ocb) untuk meningkatkan kemampuan matematika taruna studi kasus di akademi maritim nusantara cilacap. *Seminar Nasional Matematika Dan Pendidikan Matematika (Sendika) 2020*, 6(2), 234–238.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Laras, T., Stress, P., Terhadap, K., Umkm, P., Wilayah, D. I., & Kabupaten, B. (2020). PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KREATIVITAS PADA TENAGA KERJA PADA UMKM DI WILAYAH BANTARSARI KABUPATEN CILACAP. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1), 55–72.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Rayendra, A., Maritim, A., & Cilacap, N. (2020). BERBAGI PENGETAHUAN DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Bisnis*, 5(2), 172–186.
- Hendrawan, A., Yuliane, A., & Cahyandi, K. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tim. *Journal of Management Review*, 2(1), 143. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i1.1116>
- Hendrawan, A., Yuliane, A., Sucahyawati, H., & Indriyani, I. (2018). Pengembangan Kompetensi UMKM Dengan Pembelajaran Organisasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(4), 489–496. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i4.53>
- Joushan, Shindie Aulia, Syamsul, Muhammad, Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66), 697–703.
- Kruse. (2012). What is Employee Engagement. *Forbes Leadership*.
- Luthans, F., P. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy: implications for managerial effectiveness and development. *Journal of Management Development*, 21(5).
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. *Remaja Rosdakarya. Bandung*.

- Mathis, & Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.*
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE, Yogyakarta.*
- Putri, M. S., Baga, L. M., & Sunarti, E. (2015). Employee Engagement, Lingkungan Sosial dan Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Bogor Dewi Sartika. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah, 10(2)*, 123–130. <https://doi.org/10.29244/mikm.10.2.123-130>
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi. Prentice Hal; New York.*
- Segers, J., De Prins, P., Brouwers, S. (2010). Leadership and engagement: a brief review of the literature, a proposed model, and practical implications. *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research, and Practices.*, 2010.
- Veithzal Rivai, & Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Penerbit Rajawali Pers., Jakarta.*