

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Angkasa Terminal 3 Bandara Soekarno Hatta pada Masa Pandemi Tahun 2021

Lola Violetta R^{a1*}, Eddy Suhaedi^{b2}, Sarinah Sihombing^{c3}

^{abc}Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia

lolavioletta1309@gmail.com¹, eddysa01@gmail.com², sarinah.stmt@gmail.com³

Abstract. The purpose of this study was to determine and analyze the simultaneous effect of occupational health safety and work discipline on employee performance of PT Gapura Angkasa Terminal 3 Soekarno-Hatta Airport during the 2021 pandemic with quantitative approach method and the data collection method was in the form of field research, and library research data. The data analysis method used are Multiple Linear Regression Analysis, Multiple Correlation, Coefficient of Determination (R^2 Test), F Statistics Test, and T Test and the results of this study indicate that the F test result shows that the score of F value = 354,564 > F table = 3,12 that means occupational health and safety and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance on PT Gapura Angkasa Terminal 3 Soekarno-Hatta Airport during the 2021 pandemic.

Keywords : employee performance, occupational safety and health, work discipline

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Terminal 3 Bandara Soekarno-Hatta pada masa pandemi tahun 2021 dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan metode pengumpulan data berupa riset lapangan (*Field Research*), dan data riset perpustakaan (*Library Research*). Metode analisis data yang digunakan mencakup Analisis Regresi Linear Berganda, Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi (Uji R^2), Uji F Statistik, dan Uji T dan didapatkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada hasil uji F menunjukkan Nilai F hitung = 354,564 > F tabel = 3,12 yang berarti keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Terminal 3 Bandara Soekarno-Hatta pada masa pandemi tahun 2021.

Kata Kunci : disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Dengan meningkatnya aktivitas masyarakat yang menginginkan kecepatan untuk mencapai suatu wilayah, salah satu alternatif yang dibutuhkan masyarakat yang membutuhkan efisiensi waktu untuk mencapai tujuannya adalah jasa penerbangan. Dalam industri penerbangan, hal ini membutuhkan peningkatan kinerja organisasi dimana kapasitas pelayanan harus dipertahankan dan ditingkatkan. Hal ini diperlukan untuk keberlangsungan bisnis. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam implementasinya, terutama bagi maskapai penerbangan yang mengutamakan aspek pelayanan bisnisnya. Oleh karena itu, keinginan dan kebutuhan pegawai sebagai sumber daya manusia juga harus didukung oleh perusahaan agar pegawai mendapatkan motivasi untuk bekerja dengan baik dan merasa puas dengan pekerjaannya.

*Corresponding author's e-mail : lolavioletta1309@gmail.com

Tahun 2021 masih menjadi tahun yang suram untuk dunia penerbangan dikarenakan dampak dari pandemi Covid-19. Pada masa pandemi Covid-19 mulai dari pemberlakuan PSBB, PSBB transisi, hingga kebijakan new normal yang kini menjadi PSBB transisi, pembatasan dilakukan terhadap kegiatan ekonomi, industri, bahkan transportasi. Ada juga pembatasan perjalanan darat, laut dan udara. Di tingkat nasional, Jakarta sebagai ibu kota negara membatasi perjalanan darat terlebih dahulu, disusul perjalanan udara, disusul provinsi lain yang memiliki fasilitas transportasi udara.

Ketika pembatasan perjalanan udara internasional diberlakukan pada April 2020. Aturan yang mendorong social distancing terutama berlaku untuk perjalanan udara untuk mencapai pembatasan sosial berskala besar yang efektif pada masyarakat. Namun hal ini berimplikasi pada beberapa sektor, khususnya sektor penerbangan. Menurut data dari Badan Pusat Statistik mengenai jumlah penumpang pada Bandara Soekarno-Hatta, pada masa normal yaitu tahun 2019, jumlah penumpang berjumlah sekitar 25,8 juta penumpang.

Jika dilihat pada data bulan April tahun 2020, dimana ketika pembatasan perjalanan udara diberlakukan, jumlah penumpang hanya sekitar 200 ribu penumpang, ini menurun drastis jika dilihat dari jumlah penumpang bulan Maret 2020 yang berjumlah sekitar 1,3 juta penumpang. Sementara pada masa new normal tahun 2021, jumlahnya hanya sekitar 8,5 juta penumpang. Jika dilihat dari persentase, maka angka penurunan dari tahun 2019 pada saat normal dan tahun 2021 pada saat new normal, terjadi penurunan sebesar 67%. Menurunannya jumlah penumpang juga berimbas pada menurunnya jumlah penerbangan. Hal ini sangat berdampak pada bisnis penerbangan, salah satunya adalah ground handling yang dapat mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja terhadap karyawannya akibat menurunnya jumlah penerbangan, selain itu adanya aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan yang baru dan harus segera diterapkan, terutama dalam aspek kesehatannya seperti harus sering mencuci tangan, menjaga jarak, dan memakai masker.

Bagi dunia penerbangan, industri jasa ground handling merupakan kontribusi penting bagi bisnis jasa kebandarudaraan, karena tanpa industri tersebut, operasional maskapai tidak akan mampu mengelola pelayanan dengan baik bagi pelanggannya. Industri ground handling bertindak sebagai support service center untuk mendukung penerbangan full-service carrier maupun low-cost carrier untuk maskapai domestik dan internasional. Dalam hal ini PT Garuda Indonesia merupakan salah satu dari perusahaan yang bergerak di bidang industri jasa ground handling. Maka dari itu kinerja karyawan sangat penting demi kepuasan penumpang, begitu pula dengan kedisiplinannya dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang perlu diterapkan di industri ground handling.

Ground handling pada hakikatnya ditujukan kepada maskapai penerbangan untuk membantu maskapai dalam menangani penumpang, barang/bagasi, kargo, serta pos pada saat pesawat berada di darat seperti yang dikatakan oleh Sari & Prasetya, jika dilihat secara operasional ada empat unit kerja utama yang mendukung bisnis angkutan udara atau penerbangan: penanganan penumpang, penanganan pesawat, layanan dalam penerbangan, dan penanganan kargo (Sarinah et al., 2018). Kinerja dalam *ground handling* harus dicapai dengan aman dan efisien dalam menangani pesawat

saat pengisian bahan bakar, bongkar muat, penarik, dan sebagainya. Karena merupakan bagian penting dari siklus penerbangan sipil (Ek & Akselsson, 2007).

Sihombing & Muljadi, (2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu yang mengelola hubungan dan peran secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang jika dilihat dari fungsinya, manajemen dalam manajemen SDM menurut Hasibuan dalam (Sofie & Fitria, 2018) menyebutkan yaitu terdapat fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Berikut ini merupakan definisi dari keselamatan dan kesehatan kerja yang mempunyai definisi suatu kebijakan dari perusahaan untuk menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja agar memberikan rasa aman terhadap pekerja, dan meningkatkan semangat kerja pegawai (Apriyani & Riduan, 2020), sementara menurut Mangkunegara dalam Qurbani & Selviyana (2019), keselamatan dan kesehatan kerja memiliki definisi menunjukkan kondisi aman atau aman dari penderitaan, cedera, atau kerugian di tempat kerja. Jadi, bisa disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segenap kegiatan untuk menjamin dan melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja dengan cara mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017:162) Indikator keselamatan kerja, yaitu: (1) Suasana area tempat kerja; (2) Pengontrolan ventilasi ; (3) Pengontrolan penerangan; (4) Penggunaan perlengkapan kerja dan; (5) Keadaan jasmani dan rohani karyawan. Indikator kesehatan kerja menurut Manullang dalam (Firmanzah et al., 2017), yaitu: (1) Lingkungan kerja berdasarkan medis; (2) Media kesehatan karyawan; (3) Perawatan kesehatan karyawan.

Berikutnya adalah definisi dari disiplin kerja menurut Sinambela yang didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Pranata & Purbasari, 2021), sementara pendapat lain dari Wayne dalam (Simarmata, 2021), disiplin adalah keadaan kendali diri karyawan dan sikap tertib yang menunjukkan bagaimana kerja sama kelompok yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Jadi, kesimpulan dari disiplin kerja adalah suatu prinsip atau standar yang dikeluarkan oleh organisasi atau perusahaan yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai, agar mencapai tujuan suatu organisasi maupun individu. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan dalam (Ratnasari et al., 2021), yaitu: (1) Kepatuhan akan aturan perusahaan; (2) Pemakaian waktu yang efisien; (3) Akuntabilitas dan; (4) Tingkat ketidakhadiran. Brayfield dan Crockett mengemukakan kinerja adalah catatan konsekuensi yang dihasilkan pada tugas pekerjaan atau kegiatan selama periode tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi, sementara pengertian dari kinerja itu sendiri adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (S. Sinambela, 2020). Pendapat lain dari (Setyowati & Pardi, 2022) Kinerja karyawan merupakan patokan yang bisa dipakai perusahaan dalam mengalokasikan pertimbangan produk pelaksanaan perintah dan kewajiban yang diberikan pada periode tertentu serta dapat diperuntukkan dalam pengukuran prestasi kerja karyawan. Jadi, bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang dilihat berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai agar terwujudnya tujuan suatu organisasi. Indikator kinerja karyawan menurut Silitonga & Widodo (2019) dapat diukur dengan: (1) Mutu pekerjaan, yaitu kualitas pekerjaan seseorang yang diukur melalui seberapa tinggi kesalahan dan kerusakan yang diperbuat, atau

tingkat ketelitian seseorang; (2) Kapasitas/volume pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dikerjakan atau hasil dari pekerjaan seseorang; (3) Penggunaan waktu dalam bekerja adalah seberapa efektif waktu yang dipakai untuk bekerja atau berapa banyak waktu yang terpakai untuk pekerjaan; (4) Bekerja sama dengan orang lain dalam pekerjaan, yaitu bagaimana seseorang dapat mengerjakan pekerjaan secara berkelompok.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dimana menggunakan pengolahan data melalui program SPSS versi 25. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Gapura Angkasa cabang CGK yang berjumlah 302 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu menggunakan metode non probability sampling dengan teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling, dimana teknik pengambilan sampel dengan responden yang kebetulan peneliti temukan di suatu tempat penelitian yang sesuai dengan konteks penelitian yang diteliti. Maka peneliti melakukan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 10% sehingga mendapatkan jumlah sampel sebanyak 75 sampel.

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Gapura Angkasa CGK berupa google form. Skala pengukuran dengan menggunakan skala likert dengan empat poin skala. Data sekunder yang digunakan adalah data internal dari PT Gapura Angkasa CGK serta literatur ilmiah yang mendukung penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), uji analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi berganda, uji koefisien determinasi, uji T dan uji F.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh antara keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan IBM SPSS versi 25, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel-1 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	0.727	1.104		0.658
	K3	0.242	0.047	0.244	5.106
	Disiplin Kerja	0.742	0.046	0.774	16.209
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: IBM SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 0.727 + 0.242 X_1 + 0.742 X_2 + E$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pelaksanaan keselamatan

dan kesehatan kerja PT Gapura Angkasa CGK (X_1 dan $X_2 = 0$), diperkirakan kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 0,727. Koefisien regresi variabel keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja menunjukkan searah positif.

Analisis korelasi berganda berfungsi untuk menentukan tingkat kekuatan variabel dapat berpedoman pada nilai koefisien korelasi (L. P. Sinambela & Sinambela, 2021).

Tabel-2 Analisis korelasi berganda

Model Summary		
Model	R	Sig. F Change
1	0.953a	0.000
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, K3		

Sumber: IBM SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan analisis tersebut, menyatakan bahwa nilai sig.F change adalah $0,000 < 0,05$, dimana menunjukkan bahwa variabel berkorelasi. Nilai *pearson correlation* 0,953 yang menunjukkan bahwa variabel berkorelasi sempurna. Jika membandingkan r hitung dengan r tabel, maka $0,953 > 0,227$ yang berarti berhubungan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat.

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur seberapa besar pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang nilainya berada diantara nol sampai satu.

Tabel-3 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	0.908	0.905	0.925
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, K3				

Sumber: IBM SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan output diatas, nilai *adjusted R square* (koefisien determinasi) yang didapat adalah sebesar 0,908 dimana menyatakan bahwa pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 90,8%. Sedangkan 9,2% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara individu/parsial variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Handayani et al., 2021).

Tabel-4 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.727	1.104		0.658	0.512
	K3	0.242	0.047	0.244	5.106	0.000
	Disiplin Kerja	0.742	0.046	0.774	16.209	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: IBM SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan output diatas, pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja, $t_{hitung} = 5,106 > t_{tabel} = 1,993$. Untuk variabel disiplin kerja $t_{hitung} = 0.774 > t_{tabel} = 1,993$. Maka hipotesis kerja (H_a) diterima dan hipotesis observasi (H_o) ditolak. Nilai t positif menunjukan bahwa X memiliki hubungan yang searah dengan Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersamaan/stimultan, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, dalam Chasanah, 2019).

Tabel-5 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.105	2	303.553	354.564	.000 ^b
	Residual	61.641	72	0.856		
	Total	668.747	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, K3						

Sumber: IBM SPSS versi 25 (2022)

Dari output tersebut diperoleh nilai F hitung sebesar 354,564 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung = $354,564 > F_{tabel} = 3,12$. Dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan sudah tepat. Nilai sig. $0,000 < 0,05$; maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan/bersama-sama Keselamatan Kesehatan kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Simpulan

Berdasarkan hasil statistik didapatkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Terminal 3 Bandara Soekarno-Hatta pada masa pandemi tahun 2021 berpengaruh positif dan signifikan. Artinya semakin baik penerapan K3 maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil statistik didapatkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Terminal 3 Bandara Soekarno-Hatta pada masa pandemi tahun 2021

berpengaruh positif dan signifikan. Artinya semakin baik disiplin kerja pada karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil statistik didapatkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Terminal 3 Bandara Soekarno-Hatta pada masa pandemi tahun 2021 secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan. Artinya semakin baik penerapan K3 dan disiplin kerja secara bersamaan maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

5. Daftar Pustaka

- Apriyani, R., & Riduan, M. (2020). Keselamatan Kerja Dan Penanganan Peti Kemas Terhadap Kinerja Operasional Pada Perusahaan Pelayaran The Impact of Occupational Safety and Container Handling towards Operational Performance in a Shipping Company. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 6(2), 115–126.
- Badan Pusat Statistik. (n.d.). Jumlah Penumpang Pesawat di Bandara Utama (Orang). <https://www.bps.go.id/indicator/17/66/3/jumlah-penumpang-pesawat-di-bandara-utama.html>
- Chasanah, et al. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 218–230.
- Ek, Å., & Akselsson, R. (2007). Aviation on the Ground: Safety Culture in a Ground Handling Company. *The International Journal of Aviation Psychology*, 17(1), 59–76. <https://doi.org/10.1080/10508410709336937>
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 42(2), 1–9.
- Handayani, S., Sihombing, S., Irwan, S., & Setyowati, T. M. (2021). Intensi Pelanggaran Batas Kecepatan Maksimal Di Zona Selamat Sekolah. *Jurnal Transportasi, Logistik, Dan Aviasi*, 1(1), 117–128. <https://doi.org/10.52909/jtla.v1i1.44>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT Remaja Rosda Karya.
- Pranata, H., & Purbasari, R. N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 1(1), 19–28.
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2019). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 110–129. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2553>
- Ratnasari, S. L., L, B. S., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9084>
- Sarinah, S., Putri, A. O., & Tanjung, I. (2018). Pengaruh Pelaksanaan Ramp Check Terhadap Keselamatan Penerbangan Di Terminal Ii Bandar Udara Soekarno-Hatta. *Jurnal Manajemen*

Bisnis ..., 5(1), 79–86.

- Setyowati, D., & Pardi. (2022). Kinerja Karyawan Akuntansi PT Pos Indonesia Surakarta Masa Pandemi. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(2), 232–247.
- Sihombing, S., & Muljadi, A. . (2019). Mata Kuliah: Pengantar Manajemen: Vol. M (Issue 1).
- Silitonga, P. E. S., & Widodo, D. S. (2019). The effect of supply chain planning and operations on employee performance through employee job satisfaction. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(6), 655–663.
- Simarmata, R. M. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 63. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13142>
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teroretik dan Praktik* (Monalisa (ed.); 1st ed.). PT RajagGrafindo Persada.
- Sinambela, S. (2020). Does SCM moderate the relationship of emotional intelligence, work discipline and job stress with organizational citizenship behavior? *International Journal of Supply Chain Management*, 9(4), 332–339.
- Sofie, F., & Fitria, S. E. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12. www.jurnal.uniga.ac.id