

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan perusahaan dari berbagai sektor tidak lepas dengan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian khusus agar menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas. Dalam pengertian ini, sumber daya manusia merupakan masalah penting bagi perusahaan. Namun demikian perusahaan selalu mengharapkan kinerja yang stabil dan berkualitas tinggi dari karyawannya sehingga dapat mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Ginting & Suana (2020) Salah satu hasil yang dihasilkan oleh karyawan adalah produktivitas karyawan. Kusnaedi menjelaskan bahwa sumber daya atau pegawai dengan produktivitas tenaga kerja yang baik adalah pegawai yang mampu menghasilkan barang dan jasa dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang dibentuk dalam suatu perusahaan (Pawirosumarto & Iriani, 2018). Mentari & Anandita (2020) menyatakan produktivitas merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk menunjang keberhasilan perusahaan, karena produktivitas yang tinggi menguntungkan perusahaan dan karyawan terutama dalam hal kesejahteraan. . Purwanti & Sitorus (2018) menyatakan bahwa sebuah perusahaan yang memiliki tujuan

untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, dan menghasilkan keuntungan, produktivitas karyawan sangat penting sebagai ukuran keberhasilan dalam menjalankan bisnis. Keberhasilan perusahaan terlihat dari hasil kerja setiap individu di perusahaan, hasil kerja ini mempengaruhi produktivitas seluruh perusahaan. Pada kenyataannya tidak semua karyawan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya, yang berdampak pada produktivitas kerja yang menurun (Mankiw, 2000). Produktivitas kerja yang menurun berdampak langsung terhadap perusahaan. Ini merujuk pada industri yang nilai kinerja perusahaannya buruk dalam beberapa tahun terakhir, yaitu industri tekstil dan garmen. Berdasarkan data yang dirilis oleh CNBC Indonesia pada 3 Oktober 2019, indeks industri tekstil dan garmen mencatat kinerja terburuk dalam sembilan bulan pertama pada tahun 2019 (Mislinawati et al., 2021).

PT X adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri garmen yang menghasilkan produk berupa kaos pria yang berlokasi di Kabupaten Subang. Peneliti melakukan observasi dengan wawancara kepada pihak HRD mengenai permasalahan yang terjadi pada perusahaan. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan bahwa salah satu permasalahan yang sedang berjalan secara berkepanjangan yaitu tidak tercapainya target produksi. Menurut Gaffar seseorang yang produktif adalah orang yang menghasilkan produk berkualitas, mencapai tujuannya, dan terlihat serta berguna bagi masyarakat (Sedarmayanti, 2017). Rendahnya produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT X saat ini menjadi salah satu kendala yang difokuskan

perusahaan. Produktivitas kerja dapat dilihat melalui data target produksi dan realisasi produksi yang dihasilkan oleh karyawan (Putri et al., 2020) (Rahmana et al., 2020). Data target produksi dan realisasi produksi PT X tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 1.1

Data Target & Realisasi Produksi Pada PT X Oktober 2019 – Desember 2021

Bulan/Tahun	Target Produksi	Aktual	Realisasi Produksi
Oct-19	1018026	649619	64%
Nov-19	997773	791213	79%
Dec-19	1101260	747384	68%
Jan-20	957550	804078	84%
Mar-20	863100	731263	85%
Apr-20	1080240	557488	52%
May-20	700160	523414	75%
Jun-20	749280	605879	81%
Jul-20	932316	741404	80%
Aug-20	989102	754533	76%
Sep-20	1109768	791680	71%
Oct-20	992800	805697	81%
Nov-20	928620	700360	75%
Dec-20	1049940	702124	67%
Jan-21	995657	701152	70%
Feb-21	963422	687322	71%
Mar-21	860760	713122	83%
Apr-21	976536	656329	67%
Mei-21	881360	534432	61%
Jun-21	977580	717382	73%
Jul-21	964348	729118	76%
Aug-21	986585	822911	83%
Sep-21	867552	650910	75%
Okt-21	812026	609619	75%
Nov-21	997773	711213	71%
Des-21	901260	607384	67%

Sumber : HRD PT X

Pada table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa realisasi produksi dari bulan Oktober 2019 sampai dengan Desember 2021 tidak pernah mencapai target.

Menurut HRD, target mengalami perubahan berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga realisasi produksi yang diperoleh karyawan berfluktuasi tetapi meskipun begitu, data tersebut menunjukkan bahwa karyawan produksi tidak pernah mencapai target produksi yang telah ditetapkan setiap bulan. Firmansyah & Mistar (2020) menyatakan bahwa karyawan dapat dikatakan produktif jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu tertentu yang ditetapkan.

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa meskipun realisasi produksi berfluktuasi setiap bulannya tetapi realisasi sering mengalami penurunan, realisasi produksi pada Oktober 2019 hanya sebesar 64% dengan target sebanyak 1018026 dan output sebanyak 649619. Lalu penurunan realisasi yang cukup drastis pada bulan April 2020 dengan realisasi produksi hanya sebesar 52% dengan target 1080240 dan output sebanyak 557488. Selain itu penurunan realisasi yang cukup drastis kembali pada Desember 2020 dengan realisasi sebesar 67% dengan target 1049940 dan output sebanyak 702124. Kemudian April 2021 dengan realisasi produksi hanya sebesar 67% dengan target 976536 dan output sebanyak 656329 hingga Mei 2021 dengan realisasi produksi hanya sebesar 61% dengan target 881360 dan output sebanyak 534432. Bulan-bulan berikutnya realisasi produksi terjadi seperti bulan-bulan sebelumnya yang dimana terjadi penambahan output tetapi mengalami penurunan dengan angka yang berfluktuatif hingga terjadi penurunan kembali pada bulan Desember 2021.

Tidak tercapainya target produksi setiap bulan dan terjadi penurunan realisasi produksi menjadi indikasi adanya permasalahan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT X, dimana hal ini juga terdapat pada penelitian Putri et al (2020) bahwa tidak tercapainya target dan penurunan pencapaian menunjukkan adanya penurunan produktivitas kerja pegawai dan disebabkan karena pegawai tidak bekerja secara maksimal Selain informasi dan data realisasi produksi yang peneliti dapat, pihak HRD menduga faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya target produksi yaitu adanya pergantian *style* kaos. Jika terdapat *style* yang baru, butuh waktu lebih lama dari biasanya dalam produksi, selain itu HRD menduga faktor lainnya yaitu tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dan cukup banyak karyawan yang keluar masuk setiap tahun yang diduga dengan rendahnya sikap komitmen karyawan yang menyebabkan tingginya *turnover* karyawan.

Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, maka berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat banyak variabel yang menjadi pengaruh produktivitas kerja. Variabel yang menjadi faktor tersebut diantaranya adalah motivasi kerja (Iqbal & Airulumkminin, 2020; Azwar et al., 2021), disiplin kerja (Mangkunegara & Octorend, 2015; Azwar et al., 2021), komitmen organisasi (Ardiansari & Haryani, 2018; Chrisnanto & Riyanto, 2020), kompensasi (Kelechi et al., 2016) dan pelatihan (Alhamda, 2014).

Untuk menguatkan peneliti menentukan faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan produksi PT X, peneliti

menggunakan kelima faktor tersebut dengan melakukan penyebaran kuesioner pra survei kepada 30 karyawan untuk mendukung informasi yang telah peneliti dapatkan dari HRD. Hasil kuesioner pra survei tersaji pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Kuesioner Hasil Pra Survey Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

No	Variabel	Jumlah N = 30 orang		Persentase Jawaban
		Ya	Tidak	
1	Motivasi	18	12	60,0%
2	Komitmen Organisasi	22	8	73,3%
3	Disiplin Kerja	23	7	76,7%
4	Kompensasi	10	20	33,3%
5	Pelatihan	9	21	30,0%

Sumber : data diolah oleh peneliti

Pada tabel 1.2 dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi merupakan variabel yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja dengan persentase tertinggi yaitu sebesar 76,7%, dan komitmen organisasi dengan persentase sebesar 73,3%. Dari data tersebut dapat diduga bahwa variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan departemen produksi PT X. Seperti menurut Putriana & Sahputra (2021) didalam penelitiannya menyatakan bahwa kurangnya disiplin pada diri karyawan menyebabkan rendahnya produktivitas kerja karyawan yang berdampak juga pada turunnya profitabilitas perusahaan. Didukung oleh penelitian Al-Jabri & Ghazzawi (2019), Kosasih (2018) menyatakan bahwa rendahnya komitmen organisasi dari diri karyawan

menyebabkan target pekerjaan yang tidak sesuai dengan realisasi dan menjadi penurunan realisasi.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan, diduga disiplin kerja menjadi salah satu faktor pertama penyebab rendahnya produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT X. Sutrisno (2016) disiplin kerja merupakan tingkah laku sesuai peraturan dan praktek kerja yang ada, atau disiplin adalah tingkah laku dan tindakan menurut peraturan organisasi, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Rendahnya disiplin kerja karyawan dapat diukur melalui data ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan karyawan (Simatupang & Saroyeni, 2018) (Fauzia et al., 2020). Untuk mendukung variabel disiplin kerja karyawan PT X ini diperkuat dengan data ketidakhadiran karyawan bagian produksi pada PT X Oktober 2019 – Desember 2021 tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 1.3
Data Ketidakhadiran Karyawan PT X Oktober 2019-Desember 2021

Bulan/ Tahun	Jumlah Karyawan (1)	Hari Kerja (2)	Jumlah Kehadiran Karyawan Seharusnya (3) (1 x 2)	Frekuensi Ketidakhadiran Karyawan (4)	Persentase Ketidakhadiran (5) (4:3 x 100%)
Oct-19	186	20	3720	112	3,01
Nov-19	190	22	4180	118	2,82
Dec-19	185	19	3515	109	3,10
Jan-20	179	22	3938	81	2,06
Feb-20	180	20	3600	70	1,94
Mar-20	186	21	3906	65	1,66
Apr-20	189	21	3969	80	2,02
May-20	188	16	3008	100	3,32
Jun-20	192	21	4032	115	2,85
Jul-20	194	22	4268	83	1,94
Aug-20	175	18	3150	103	3,27
Sep-20	189	22	4158	88	2,12
Oct-20	184	19	3496	107	3,06

Nov-20	181	21	3801	117	3,08
Dec-20	183	20	3660	118	3,22
Jan-21	178	20	3560	90	2,53
Feb-21	176	19	3344	101	3,02
Mar-21	197	21	4137	70	1,69
Apr-21	197	21	4137	86	2,08
Mei-21	185	15	2775	103	3,71
Jun-21	187	21	3927	120	3,06
Jul-21	179	21	3759	97	2,58
Aug-21	177	20	3540	102	2,88
Sep-21	175	22	3850	76	1,97
Okt-21	181	20	3620	92	2,54
Nov-21	183	22	4026	97	2,41
Des-21	180	22	3960	114	2,88

Sumber : HRD PT X

Flippo menyatakan bahwa jika absensi berkisar 0 – 2 persen masih dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar (Muliani & Indrawati, 2016). Artinya jika terdapat angka ketidakhadiran 3 sampai 10 persen banyak karyawan yang tidak disiplin. Disiplin menjadi alat yang penting dalam suatu organisasi karena semakin baik disiplin karyawan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai oleh karyawan juga dapat semakin baik (Chrisnanto & Riyanto, 2020)

Pada tabel 1.2 tingkat ketidakhadiran karyawan produksi pada Oktober 2019 sampai dengan Desember 2021 pada PT X dapat dikatakan tinggi karena terdapat ketidakhadiran karyawan yang mencapai 3,01% pada bulan Oktober 2019, 3,01%, Desember 2019, 3,10%, pada bulan Mei 2020 mencapai 3,32%, bulan Agustus 2020 yang mencapai 3,27%, bulan Oktober 2020 mencapai 3,06% , bulan November 2020 yang mencapai 3,08% dan pada bulan Desember 2020 mencapai mengalami kenaikan lagi sebesar 3,22%. Kemudian

pada tahun 2021 tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi pada bulan Februari sebesar 3,02%, Mei mencapai 3,71%, dan bulan Juni sebesar 3,06%. Tingginya ketidakhadiran karyawan ini mengindikasikan bahwa rendahnya disiplin kerja pada karyawan produksi PT X. Disiplin yang baik memperlihatkan adanya tanggung jawab individu dengan pekerjaannya, yang dapat meningkatkan semangat, moral, efisiensi, dan prestasi kerja karyawan. Dan ini tentu saja mempengaruhi hasil kerjanya (Santoso, 2017).

Menurut informasi dari bagian HRD, tingginya ketidakhadiran karyawan ini disebabkan oleh banyak karyawan yang mangkir tanpa penjelasan, hal ini diduga karena lalai dalam tanggung jawabnya sendiri. Alasan lain karyawan sering tidak hadir dikarenakan kurangnya semangat kerja, dan alasan mengasuh anak yang dimana karyawan pada PT X didominasi oleh karyawan perempuan. Perusahaan juga menetapkan standar peraturan jika tidak hadir tanpa keterangan atau alfa sebanyak 5 kali akan dikeluarkan oleh perusahaan. Dikeluarkannya karyawan ini sebagai bentuk *punishment*.

Kehadiran karyawan yang tidak konsisten setiap bulannya, menyebabkan jalannya produksi terhambat dan target yang tidak terpenuhi. Seperti yang dikatakan oleh Wufron (2019) disiplin yaitu alat untuk mendorong tenaga kerja bekerja secara produktif yang akan menjadikan produktivitas meningkat. Seseorang melakukan pekerjaannya secara bertanggung jawab ketika mereka memiliki disiplin yang sangat tinggi. Ketika tindakan disiplin dilakukan, karyawan dipastikan untuk mengikuti standar dan aturan untuk mencegah pelanggaran.

Selain itu, berdasarkan informasi yang didapatkan oleh peneliti, beberapa karyawan tidak menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) yang sudah difasilitasi oleh perusahaan. APD ini salah satu peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan bagi karyawan bagian produksi dan wajib digunakan ketika karyawan bekerja dengan tujuan melindungi karyawan dari kecelakaan kerja. Beberapa karyawan yang tidak mau menggunakan APD dengan alasan bekerja terasa tidak nyaman dan tidak leluasa ketika menggunakan APD. Ini dapat mengakibatkan kecelakaan kerja yang terjadi yang tentu menghambat pada jalannya aktivitas produksi. Tingkat ketidakhadiran karyawan dan tindakan karyawan yang melanggar aturan tersebut menunjukkan rendahnya disiplin kerja karyawan PT X. Pertiwi (2017) kedisiplinan penting untuk mencapai tujuan organisasi, dan apabila disiplin terwujud dengan baik pada karyawan maka akan menciptakan peningkatan produktivitas karyawan.

Selain disiplin kerja, komitmen organisasi juga diindikasikan menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Menurut Robbins komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan dapat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Bukit et al., 2017). Chrisnanto (2020) juga menyatakan bahwa tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi sangat menentukan kinerja yang akan dicapai.

Komitmen kerja yang tinggi berdampak pada tingkat absensi dan tingkat *turnover* yang rendah (Ramachandran, 2012) . Hal ini mengindikasikan

bahwa rendahnya komitmen dapat menyebabkan tingkat *turnover* yang tinggi. Rendahnya komitmen organisasi pada diri karyawan dapat dilihat dari data pendukung yaitu data *turnover* periode Januari – Desember tahun 2019, 2020 dan 2021. Data *turnover* karyawan pada PT X tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 1.4
Data Turnover Karyawan Pada PT X 2019,2020,2021

No	Bulan	2019	2020	2021
1	Januari	3,4	3,4	2,2
2	Februari	3,6	3,6	2,7
3	Maret	4,0	3,8	0,8
4	April	2,6	3,5	1,1
5	Mei	3,0	0,3	1,1
6	Juni	2,2	3,7	1,7
7	Juli	2,7	0,5	0,6
8	Agustus	3,0	2,3	2,0
9	September	2,7	2,1	2,0
10	Oktober	2,5	2,4	2,8
11	November	4,0	1,4	2,2
12	Desember	3,4	3,8	1,6
Turnover Pertahun		37,0%	31,8%	20,8%

Sumber : HRD PT X

Tingkat *turnover* setiap bulan di tahun 2019, 2020, dan 2021 mengalami fluktuasi. Tingkat *turnover* pertahun pada tahun 2019 sampai 2021 cukup tinggi. Gillies menyatakan bahwa tingkat *turnover* dikatakan normal apabila berkisar 5 – 10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% pertahun (Halimsetiono, 2014) . Tingkat *turnover* tahun 2019 sampai 2021 mengalami penurunan tetapi masih dikatakan tinggi karena lebih dari 10% pertahun.

Menurut informasi yang peneliti dapatkan dari HRD, penyebab tingkat *turnover* yang lumayan tinggi dikarenakan cukup banyak karyawan yang keluar masuk setiap tahunnya. Sebagian besar karyawan meninggalkan perusahaan secara sukarela karena berbagai macam alasan seperti pindah kerja, istirahat, menikah, mengurus anak dan lain-lain. Beberapa karyawan yang memilih alasan pindah kerja, memungkinkan mereka telah mendapatkan pekerjaan yang lebih unggul dibandingkan pekerjaan mereka saat ini. Selain itu, karyawan yang keluar diduga karena mereka kurang puas terhadap lingkungan kerja perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nahusona et al dan Grant et al bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan menciptakan penurunan keinginan karyawan untuk pindah , artinya semakin tinggi komitmen karyawan kepada perusahaan, maka keinginan karyawan untuk keluar semakin rendah (Putra & Utama, 2018).

Menurut HRD adanya karyawan yang keluar, perusahaan membutuhkan pengganti dan merekrut karyawan baru. Adanya karyawan yang masuk memerlukan waktu untuk pelatihan, adaptasi dengan lingkungan, rekan kerja, dan adaptasi terhadap target produksi yang telah ditetapkan. Hasibuan berpendapat bahwa ketika organisasi melibatkan setiap karyawannya dan karyawan tersebut setia pada organisasi, maka produktivitas kerja para karyawan tersebut juga akan tinggi (Hasthina, 2017). Pendapat tersebut juga didukung oleh Hernawaty (2017) dimana keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen

organisasi menunjukkan kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi keikutsertaanya dalam organisasi. Dengan cara ini, seseorang akan melakukan apapun untuk mencapai hasil kerja dan produktivitas yang tinggi.

Berkaitan dengan disiplin kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja karyawan, Penelitian Irmayani et al (2022) menemukan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Di sisi lain penelitian yang dilakukan oleh Azwar et al (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Didukung penelitian oleh Panggabean (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil data yang didapatkan dari pra-riset berupa wawancara dari HRD dan bagian produksi serta data sekunder mengenai data produktivitas karyawan, ketidakhadiran karyawan serta data turnover karyawan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mempelajari dan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Pada PT X”**

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1 Bagaimana deskripsi disiplin kerja, komitmen organisasi dan produktivitas kerja pada karyawan departemen produksi pada PT X?

- 2 Apakah disiplin kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT X?
- 3 Apakah komitmen organisasi berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT X?
- 4 Apakah disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT X?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT X mempunyai tujuan sebagai berikut :

- 1 Untuk mengetahui deskripsi dari disiplin kerja, komitmen organisasi dan produktivitas kerja pada karyawan departemen produksi pada PT X
- 2 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT X
- 3 Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT X
- 4 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT X

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1 Bagi Peneliti

Mendapatkan informasi dan wawasan baru dengan mengkaji dan menganalisis terkait disiplin kerja, komitmen organisasi dan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan, khususnya pada perusahaan garmen.

2 Bagi Perusahaan

Dapat menjadi evaluasi PT X untuk memperhatikan disiplin kerja dan komitmen organisasi pada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

3 Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya sebagai bahan pembelajaran dan pengetahuan terkait disiplin kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja karyawan

4 Bagi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Menambah masukan dan referensi bagi fakultas ekonomi program studi S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia