

Role Of Work Commitment, Employee Trust And Work Communication On Employee Loyalty

Peran Komitmen Kerja, Kepercayaan Karyawan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Bilqis Nabillah Galih^{1*}, Faizal Mulia², Dicky Jhoansyah³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}

bilqisn017@ummi.ac.id¹, faizal88@ummi.ac.id², dicky.jhoansyah@gmail.com³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research was conducted to find out the effect of work commitment, employee trust and work communication on employee loyalty. The researcher used descriptive and associative methods by using a quantitative approach in this research. In this study, the researchers used a sampling technique using saturated sampling or census, in this study the researchers took a sample of 38 people. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis technique, multiple correlation coefficient, coefficient of determination test, partial test (t test) and simultaneous test (f test). The results of the study using the coefficient of determination determination as seen from the value (R Square) of 0.151 which means that the relationship between work commitment, employee trust and work communication on employee loyalty. to the relationship of 15.1%. Based on the results in the multiple correlation coefficient test of the R value of 0.389 which means that there is a low relationship between the variables of work commitment, employee trust, work communication and employee loyalty. work commitment has a positive effect on employee loyalty. Employee trust has a positive effect on employee loyalty and work communication has a positive effect on employee loyalty.

Keywords : work commitment, employee trust, work communication, employee loyalty

ABSTRAK

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja, kepercayaan karyawan dan komunikasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Peneliti menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif di dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus, dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 38 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi ganda, uji koefisien determinasi, uji secara parsial (uji t) dan uji secara simultan (uji f). Hasil penelitian dengan menggunakan uji koefisien determinasi yang dilihat dari nilai (R Square) sebesar 0,151 dapat diartikan bahwa hubungan antara komitmen kerja, kepercayaan karyawan dan komunikasi kerja terhadap loyalitas karyawan. terhadap hubungan sebesar 15,1%. Berdasarkan hasilnya dalam uji koefisien korelasi ganda dari nilai R sebesar 0,389 yang mengartikan bahwa terdapat adanya hubungan rendah antara variabel komitmen kerja, kepercayaan karyawan, komunikasi kerja terhadap loyalitas karyawan. komitmen kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Kepercayaan karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dan komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci : Komitmen Kerja, Kepercayaan Karyawan, Komunikasi Kerja, Loyalitas Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia ialah hal yang amat penting serta memiliki pengaruh terhadap pengembangan di perusahaan. Manusia merupakan sumber daya yang dapat menggerakkan perusahaan, membuat ide-ide brilliant untuk perusahaan serta membuat rencana kedepannya untuk perusahaan agar mencapainya tujuan perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan akan selalu melekat dari Manajemen Sumber Daya Manusia karena masing-masing perusahaan menginginkan untuk berhasil, dengan keberhasilan suatu perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki sikap setia terhadap perusahaan. Melakukan kegiatan kerja memiliki sikap loyalitas adalah hal penting yang sangat diperlukan pada setiap karyawan. Sikap loyal yang dimiliki oleh karyawan merupakan sikap yang sangat dihormati oleh perusahaan karena perusahaan memerlukan tenaga kerja yang memiliki sikap loyal terhadap perusahaan.

Komitmen merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan atau organisasi dengan proses dimana para karyawan perusahaan atau organisasi mempunyai rasa/ kepedulian mereka terhadap kesejahteraan serta kesuksesan untuk memajukan perusahaan tersebut. Karyawan yang mempunyai sikap komitmen kerja yang tinggi tidak akan mudah untuk meninggalkan pekerjaan atau akan selalu menganut terhadap pekerjaannya, jika karyawan yang mempunyai sikap komitmen kerja yang baik maka hasil kerja yang dilakukannya akan lebih baik (Martini et al., 2020). Komitmen sangat berpengaruh besar bagi seseorang yang dapat mengenali permintaan dan memberikan motivasi untuk melakukannya bahkan ketika seseorang tersebut yang memberikan dorongan sudah tidak ada lagi. Yang mengartikan bahwa komitmen berasal dari sikap seseorang itu sendiri yang dipengaruhi oleh lingkungan (Nurleni, Sunarya & Mulia, 2020).

Jika karyawan tidak memenuhi komitmen terhadap pekerjaannya maka akan menghancurkan kepercayaan karyawan lainnya dan perusahaan maka diharuskan setiap karyawan memiliki rasa sikap kepercayaannya, kepercayaan ialah salah satu hal penting dalam rasa setia karyawan terhadap perusahaan. Jika karyawan mempunyai sikap kepercayaan yang lebih terhadap perusahaannya maka secara langsung mereka bakal peduli terhadap visi atau tujuan serta kemajuan yang didapatkan oleh perusahaan serta mengetahui peran mereka dengan melakukan yang terbaik untuk perusahaannya. Kepercayaan akan tercipta bila terjadinya komunikasi yang dapat diterima oleh karyawan (Ependi & Sudirman, 2021).

Pentingnya dalam memiliki komunikasi yang baik untuk menjalin suatu hubungan kerja di perusahaan, yang dimana memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan maupun sesama pemimpin dan karyawan. ketika pemimpin memberikan perintah dan tugas untuk karyawan yang penyampaian komunikasinya dengan baik, sehingga karyawan lebih mudah mengerti dan paham apa yang diperintahkan dari pimpinan sehingga adanya hubungan yang baik dan terciptanya suasana kerja yang nyaman dan bersemangat untuk mengerjakan tugas (Razy & Dewi, 2019).

Berdasarkan latar belakang dalam masalah tersebut serta dukungan landasan teoritis yang dikemukakan, penulis tertarik untuk mengambil judul "Peran Komitmen Kerja, Kepercayaan Karyawan dan Komunikasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan"

2. Tinjauan Pustaka

Komitmen Kerja

Komitmen berpengaruh besar bagi seseorang yang dapat mengenali permintaan dan memberikan dorongan untuk melakukannya bahkan ketika seseorang tersebut yang memberikan dorongan sudah tidak ada lagi. Yang mengartikan bahwa komitmen berasal dari sikap seseorang itu sendiri yang dipengaruhi oleh lingkungan (Nurleni, Sunarya & Mulia, 2020).

Komitmen kerja merupakan sebagian keinginan karyawan untuk menetap menjadi anggota atau karyawan di perusahaan. Komitmen mempengaruhi sikap dan perilaku di dalam proses selama berkegiatan di organisasi dan memiliki sikap setia dengan organisasi untuk mencapai tujuan (Siagian, 2019). Terdapat indikator komitmen kerja (1) Rasa memiliki (2) Rasa bergairah terhadap pekerjaannya (3) Kepemilikan terhadap organisasinya (Siagian, 2019).

Kepercayaan Karyawan

Kepercayaan karyawan merupakan keyakinan individu terkait dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan kepada orang lain dengan bertujuan untuk bisa mencapai yang sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan terbukanya kepercayaan pada orang lain, serta berpikir secara positif, memiliki harapan positif pada orang lain dan jarak terhadap orang lain. Untuk membagikan kesempatan dalam berbuat dan membangun hubungan sosial kepada orang lain (Ependi & Sudirman, 2021).

Kepercayaan ialah memiliki rasa optimisme serta mempunyai komitmen tanpa ada rasanya kekhawatiran dan kecurigaan, jika seseorang dipercaya ia pasti akan menerima dorongan dalam menyelesaikan persoalan tanpa adanya rasa curiga atau mempunyai pikiran yang negatif terhadap orang lain (Fiona & Wijayanti, 2020). Terdapat Indikator kepercayaan (1) Kejujuran (2) Kebajikan (3) Kompetensi (Maliyah, 2015).

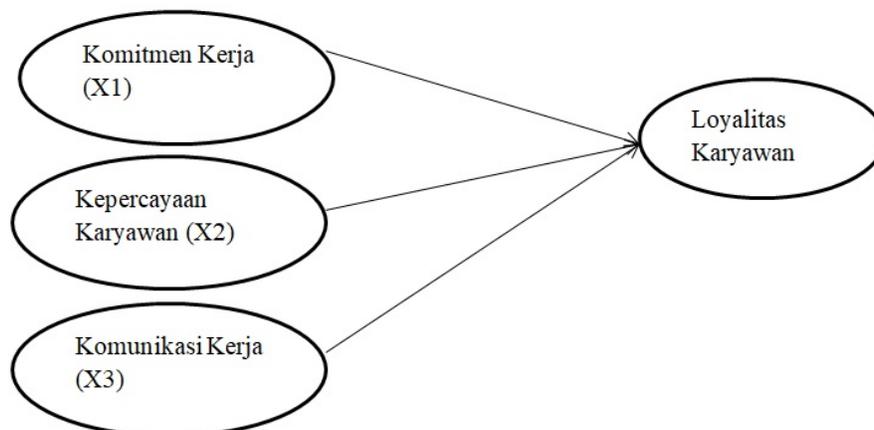
Komunikasi Kerja

Komunikasi adalah suatu metode untuk menyampaikan dan menerima suatu informasi dari individu ke individu atau kelompok. Dalam penyampaian komunikasi yang baik dan tepat tidak akan terjadinya penyimpangan dalam menyampaikan informasi sehingga penerima informasi menerima tidak dalam bentuk distorsi (Fitrianol et al., 2020).

Komunikasi ialah suatu cara pertukaran pengetahuan atau pengertian dalam bentuk informasi maupun gagasan dari individu ke individu lainnya. Pertukaran pengetahuan tidak hanya melibatkan dari kumpulan kata yang digunakan dalam berinteraksi, melainkan juga menggunakan mimik wajah, intonasi, titik putus vocal dan lainnya (Mulyadi, Jhoansyah, & Adigunita, 2017).

Terdapat indikator komunikasi agar efektif 1) Pemahaman 2) Kesenangan 3) Pengaruh pada sikap 4) Hubungan yang makin baik (aning kesuma putri, 2015).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Dalam penelitian ini dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

- H1: Adanya pengaruh komitmen kerja terhadap loyalitas karyawan
- H2: Adanya pengaruh kepercayaan terhadap loyalitas karyawan
- H3: Adanya pengaruh komunikasi kerja terhadap loyalitas karyawan

3. Metode Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono populasi mengartikan menjadi suatu gagasan yang berisi objek atau subjek yang memiliki nilai dan perilaku tersebut yang akan ditetapkan oleh peneliti untuk menganalisis serta mengambil kesimpulannya (Imron, 2019). Di dalam observasi ini populasi yang ditunjukkan merupakan karyawan di PT. Bukit Baros Cempaka sebanyak 38 orang.

Sampel

Sugiyono mengemukakan bahwa jumlah dan karakteristik merupakan bagian dari sampel yang dimiliki oleh populasi tersebut (Imron, 2019). Peneliti menggunakan metode untuk penarikan sampel dalam penelitian ini ialah menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus Sugiyono mengemukakan bahwa sampling jenuh atau sensus merupakan metode dalam menentukan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh ialah sensus (Putri & Nyoman, 2017).

Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X)

Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah:

- 1) Komitmen Kerja
- 2) Kepercayaan Karyawan
- 3) Komunikasi Kerja

2. Variabel Terikat (Y)

Di dalam penelitian ini variabel terikatnya ialah Loyalitas Karyawan

Jenis dan Sumber data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono "data primer merupakan sumber informasi yang langsung memberikan informasi kepada pengumpul data" (Suryani, 2019). Data yang berasal dari responden sangat dibutuhkan untuk memahami jawaban dari responden mengenai komitmen kerja, kepercayaan karyawan dan komunikasi kerja terhadap loyalitas karyawan. maka proses pengambilan informasi yang diambil secara langsung dengan membagikan angket kepada seluruh karyawan.

2. Data Sekunder

Sugiyono mengemukakan data sekunder ialah sumber data yang tidak diberikan langsung kepada pengumpul data, yang berupa dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data perusahaan yang bersifat tidak langsung seperti jumlah karyawan serta absensi karyawan. (Suryani, 2019)

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif di dalam metode penelitian pada penelitian ini. Proses pengerjaannya menggunakan software IBM SPSS Statistic Version 26. Dalam penelitian ini populasi yang ditunjukkan oleh peneliti yaitu karyawan PT Bukit Baros Cempaka, sampel yang digunakan yakni menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yang dimana seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 38 orang. Untuk memperoleh hasil data yang akurat peneliti menggunakan teknik analisa uji validitas dan uji realibitas dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji normalitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linear sederhana dan uji secara parsial.

4. Hasil Dan Pembahasan

Teknik analisis regresi linear berganda yang dipakai oleh peneliti untuk mengetahui nilai dari 4 variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini terhadap 1 variabel terikat. Sugiyono (2017:277) mengemukakan bahwa analisis regresi linear berganda dipakai untuk mengukur kondisi (naik turunnya) variabel dependen, yang dimana dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berikut hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.332	2.955		2.810	.008
	Komitmen Kerja	-.373	.270	-.197	1.385	.175
	Kepercayaan Karyawan	.506	.183	.378	2.762	.009
	Komunikasi Kerja	.688	.212	.459	3.243	.003

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2022

Dari hasil perolehan tabel 1 yang diatas, maka dapat diberikan keterangan uji regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8.332 - 0,373 X_1 + 0,506 X_2 + 0,688 X_3$$

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	0.375	0.320	2.089

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Komitmen Kerja, Kepercayaan Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuisioner, 2022

Hasil tabel 2 yang diatas menunjukkan besarnya angka Adjusted R yakni sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan hasil nilai sebesar 32 % pada variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh

tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu komitmen kerja, kepercayaan karyawan dan komunikasi kerja.

Uji Koefisien Korelasi Ganda

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Ganda

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.612 ^a	0.375		0.320	2.089

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Komitmen Kerja, Kepercayaan Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuisisioner, 2022

Hasil tabel 3 diatas menunjukkan besarnya hasil yang dihasilkan oleh R menunjukkan sebesar 0,612. Hasil ini berada pada kategori 0,60-0,799. Maka dapat diberikan pernyataan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen kerja, kepercayaan karyawan, komunikasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.332	2.965		2.810	.008
	Komitmen Kerja	-.373	.270	-.197	1.385	.175
	Kepercayaan Karyawan	.506	.183	.378	2.762	.009
	Komunikasi Kerja	.688	.212	.459	3.243	.003

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa t_{hitung} variabel komitmen kerja (X1) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,624. Taraf kesalahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau 0,05 dan $db=n-1$ ($db=38-1=37$), dan dari ketentuan tersebut dapat diperoleh hasil t_{tabel} sebesar 0,339.

Adapun ketentuan taraf signifikan dengan $\alpha=0,05$ untuk hipotesis uji t dengan ketentuan sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka hasil signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka hasil tidak signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dimana nilai t_{hitung} 1.385 dan nilai t_{tabel} sebesar 0,339. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti variabel komitmen kerja, kepercayaan karyawan dan komunikasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel loyalitas karyawan.

Tabel 5. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.958	3	29.653	6.798	.001 ^b
	Residual	148.305	34	4.362		
	Total	237.263	37			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Komitmen Kerja, Kepercayaan Karyawan

Sumber Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel yang diatas maka hasil perolehan nilai dari variabel komitmen kerja (X1), kepercayaan karyawan (X2), dan Komunikasi Kerja (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 2.016. Taraf kesalahan yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebesar 1% atau 0,01 dan $db=(n-k-1)$ ($db= 38-3-1$) = 34. Dan dari ketentuan tersebut diperoleh hasil f_{tabel} sebesar 4,42. Adapun ketentuan taraf signifikan dengan $\alpha=0,1$ untuk hipotesis uji f dengan ketentuan sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

1. Jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ maka hasil signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka hasil tidak signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} dimana nilai f_{hitung} 6.798 dan nilai f_{tabel} sebesar 4,42. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti variabel komitmen kerja, kepercayaan karyawan dan komunikasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel loyalitas karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian uji T, komitmen kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel loyalitas karyawan, kepercayaan karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel loyalitas karyawan, dan komunikasi kerja berpengaruh simultan terhadap variabel loyalitas karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari analisis data, maka peneliti memberikan saran bagi perusahaan, yaitu PT. Bukit Baros Cempaka sebaiknya memperhatikan komitmen kerja karyawan secara menyeluruh yang akan dapat menyebabkan pada kedisiplinan karyawan sehingga akan mengganggu aktivitas dalam bekerja. PT. Bukit Baros Cempaka juga harus memperhatikan dalam kepercayaan karyawan. perusahaan sebaiknya memperhatikan karyawannya karena karyawan juga yang mampu untuk membuat perusahaan lebih berkembang sehingga karyawan akan memiliki rasa kepercayaan terhadap perusahaan dan dapat memiliki sikap loyal terhadap perusahaan. PT. Bukit Baros Cempaka harus memperhatikan komunikasi ketika dalam bekerja. Hal ini merupakan sangat penting karena komunikasi menjadi sarana untuk meningkatkan kinerja tim menjadi lebih efisien. Bagi peneliti selanjutnya peneliti berharap hasil peneliti ini dapat menambah wawasan pengetahuan dengan sebaik-baiknya dan peneliti dapat menghasilkan penelitian yang lebih bagus agar dapat memberikan manfaat dan referensi yang baik bagi yang lainnya.

Daftar Pustaka

Aning kesuma putri, siti soleha. (2015). Produktivitas, terhadap karyawan, kerja pt, pada hasil, perkebunan lestari, musi kabupaten, jayalokaproduktivitas, terhadap karyawan, kerja pt,

- pada hasil, perkebunan lestari, musi kabupaten, jayaloka. 2, 144–151.
- Ependi, n. H., & sudirman, s. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan kepercayaan (trust) terhadap komitmen organisasi. *Jurnal ilmu pendidikan (jip) stkip kusuma negara*, 12(2), 172–181. <https://doi.org/10.37640/jip.v12i2.858>
- Fiona, f., & wijayanti, i. O. (2020). Pengaruh kepercayaan terhadap organizational citizenship behavior(ocb) dengan narsisme sebagai variabel moderasi pada umkm kota bengkulu. *Managment insight: jurnal ilmiah manajemen*, 15(2), 144–155. <https://doi.org/10.33369/insight.15.2.144-155>
- Fitrianol, a., chandra, r., gunawan, a., jovita, risliana, & sari, y. Indah. (2020). Pengaruh stress kerja, disiplin kerja dan komunikasi kerja terhdap kinerja karyawan pada pt. National super. *Warta* 14.
- Imron, i. (2019). Analisa peparuh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada cv. Meubele berkah tangerang. 5.
- Maliyah, s. (2015). Pengaruh citra merek,kepercayaan(trust) dan komitmen terhadap loyalitas nasabah pada pt. Henan putirihai asset management.
- Martini, i. A. O., supriyadinata, a. A. N. E., sutrisni, k. E., & sarmawa, i. W. G. (2020). The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment. *Cogent business and management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794677>
- Mulyadi, a., jhoansyah, d., & adigunita, d. (2017). Strategi komunikasi penyuluhan keluarga berencana oleh petugas lapangan keluarga berencana dalam mewujudkan keberhasilan program keluarga bercnana di desa cimahi kecamatan cicantayan kabupaten sukabumi.
- Nurleni, s., sunarya, e., & mulia, f. (2020). Peran job insecurity dan job satisfaction terhadap komitmen organisasi. 2(2).
- Putri, c. C., & nyoman, i. B. (2017). Pengaruh desain dan kualitas produk terhadap kepuasan konsumen melalui kepuasan pembelian laptop asus.
- Razy, m. A., & dewi, n. A. (2019). Prodi manajemen fakultas ekonomi universitas al washliyah labuhanbatu. 686(x).
- Siagian, i. M. G. (2019). Pengaruh komitmen kerja dan orientasi pelayanan publik terhadap kinerja pegawai asn di kantor camat medan marelau.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan r&d*.
- Suryani, n. L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Bangkit maju bersama di jakarta. *Ilmiah, manajemen sumber daya manusia*, 2.