

**ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MANAJEMEN  
RECRUITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI CV. QIRANA**

**Laporan Magang MB-KM  
Untuk memenuhi sebagian prasyarat  
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen**

**Program Studi S1 Manajemen**



**Disusun oleh :**

***Putri Allya Lailiussyafina* (30401800270)**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG**

**2022**

*Halaman Persetujuan Laporan Magang MB-KM*

## Laporan Magang MB-KM

### ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MANAJEMEN RECRUITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. QIRANA

Disusun oleh :

*Putri Allya Lailiussyafina*

**NIM. 30401800270**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Laporan Magang MB-KM  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 26 Januari 2022

Mengetahui,

Dosen Pembimbing Lapangan

Dosen Supervisor

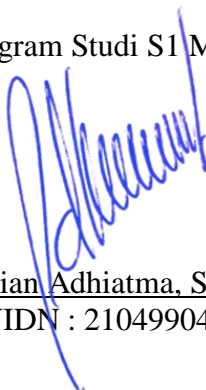


Zaenudin., SE., MM  
NIDN : 0604036303



Maulia Yanuardika  
General Manager

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Dr. Ardian Adhiatma, SE., MM  
NIDN : 210499042

*Halaman pengesahan penguji*

**ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MANAJEMEN  
RECRUITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
CV. QIRANA**

**Disusun oleh :**

***Putri Allya Lailiussyafina***

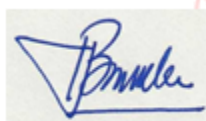
**NIM. 30401800270**

Telah dipertahankan didepan

penguji Pada tanggal : 26 Januari

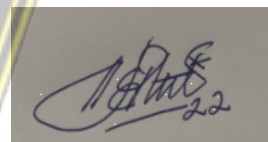
2022

Dosen Penguji I



Dr. Budi Cahyono., SE., M.Si, MM  
NIK : 210492030

Dosen Penguji II



Dra. Sri Hindah Pudjihastui.,  
NIK : 210485009

Dosen Pembimbing Lapangan



Zaenudin., SE., MM  
NIK : 210492031

**HALAMAN PENGESAHAN KEASLIAN TUGAS AKHIR**

Nama : Putri Allya Lailiussyafina  
NIM : 30401800270  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa usulan Tugas Akhir yang berjudul “**Analisis Disiplin Kerja dan Manajemen Recruitment Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Qirana**” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam proposal penelitian ini.

Semarang, 16 Juni 2022

Yang membuat pernyataan



Putri Allya Lailiussyafina

NIM. 30401800270

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Allya Lailiussyafina

NIM : 30401800270

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Alamat : Jl. Bulungan-Lebak Rt3/Rw 5 Pakis Aji , Jepara, Jawa Tengah

No HP/Email : 081804786966 / [putriallya1208@gmail.com](mailto:putriallya1208@gmail.com)

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang berjudul **“ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MANAJEMEN RECRUITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. QIRANA ”** Dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak bebas royalti non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dipublikasikan di internet dan media lain untuk kepentingan akademik selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta atau plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 16 Juni 2022

Yang membuat pernyataan



Putri Allya Lailiussyafina  
NIM. 30401800270

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan karunia serta wewenang kepada penulis untuk melakukan laporan magang *Analisis Disiplin Kerja dan Manajemen Recrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Qirana*. Tak lupa sholawat dan salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW. Penyelesaian laporan magang ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak yang terkait secara langsung maupun tidak langsung, terutama dan khususnya untuk kedua orangtua. Kepada kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat, kasih sayang, materi serta doa yang selalu dipanjatkan kepada Allah kepada penulis. Penulisan laporan magang ini disusun oleh penulis guna memenuhi salah satu untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Manajemen di Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis berharap, dengan penulisan laporan magang dapat dijadikan referensi untuk para pembaca. Penulis menyadari masih melibatkan banyak orang dalam proses penyusunan laporan magang ini. Oleh karena itu dalam kesempatan kali ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

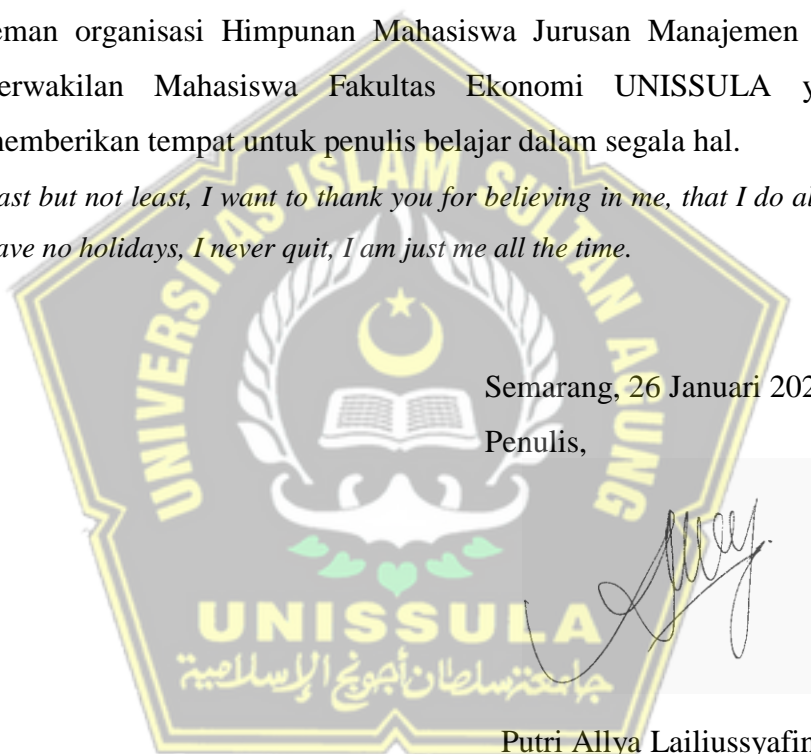
1. Bapak Drs. Bedjo Santoso, MT., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Ibu Prof. Hj. Olivia fachrunnisa, SE., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Ardian Adhiatma, SE., MM selaku Kepala Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Bapak Zaenudin, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Magang yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berarti dalam penyusunan laporan ini. Terima kasih banyak penulis ucapkan untuk waktu, perhatian serta dukungan yang telah diberikan dalam proses bimbingan.
5. Ibu Maulia Yanuardika selaku Dosen Pembimbing Lapangan yang telah memberikan arahan dan ilmu selama proses magang berlangsung.
6. Kepada keluarga besar penulis tersayang, Ayah dan Ibu yang telah merawat dan membesarkan penulis dengan kasih sayang serta doa yang selalu di panjatkan setiap waktu untuk penulis. Kepada Adik penulis yang

telah memberikan semangat serta dukungan sehingga laporan magang ini dapat diselesaikan.

7. Kepada sahabat-sahabat saya yaitu Uyun, Rheinata, Nabila, Rika, dan Riza terima kasih untuk dukungannya selama ini dan semangat untuk penulis dalam penyelesaian laporan magang. Serta teman-teman semua angkatan 2018 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
8. Terima kasih penulis ucapkan kepada pihak yang terkait dalam proses pelaksanaan magang yaitu perusahaan CV. Qirana yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan magang di CV. Qirana.
9. Terima kasih untuk teman-teman seperjuangan khususnya untuk teman-teman organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen dan Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ekonomi UNISSULA yang sudah memberikan tempat untuk penulis belajar dalam segala hal.
10. *Last but not least, I want to thank you for believing in me, that I do all this work, I have no holidays, I never quit, I am just me all the time.*

Semarang, 26 Januari 2022

Penulis,

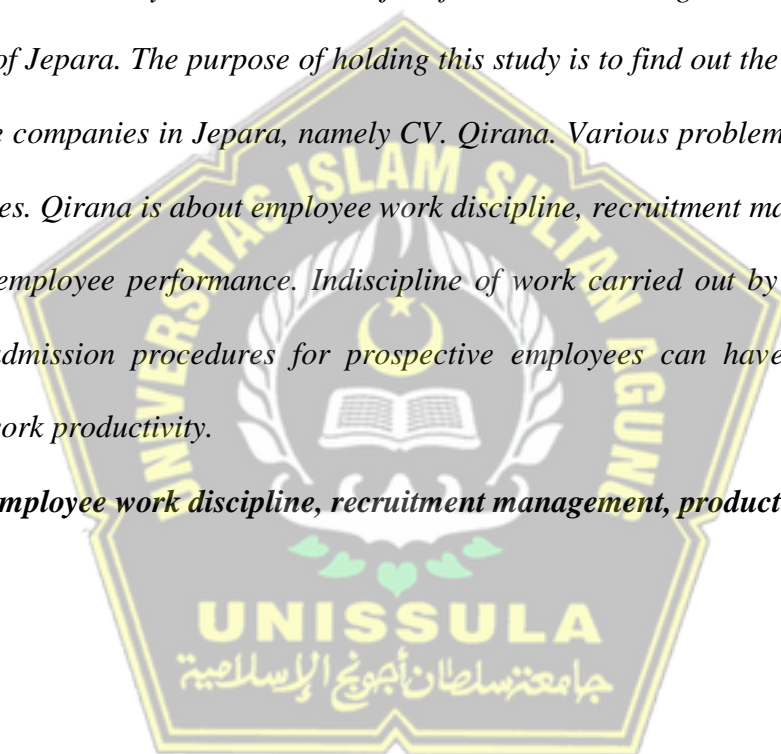


Putri Allya Lailiussyafina

**ABSTRACT**

*The furniture industry in Indonesia is experiencing quite rapid economic growth. The increase in furniture growth is closely related to the increase in the number of exports. The largest wooden furniture industry center itself is located in various regions in Central Java, namely Sukoharjo, Klaten, Semarang, and Jepara. The existence of this industry is able to create jobs for the surrounding community, especially the people of Jepara. The existence of this industry is able to create jobs for the surrounding community, especially the people of Jepara. The purpose of holding this study is to find out the problems faced by furniture companies in Jepara, namely CV. Qirana. Various problems were found in cv companies. Qirana is about employee work discipline, recruitment management to its impact on employee performance. Indiscipline of work carried out by employees and improper admission procedures for prospective employees can have an impact on employee work productivity.*

**Keyword: employee work discipline, recruitment management, productivity**

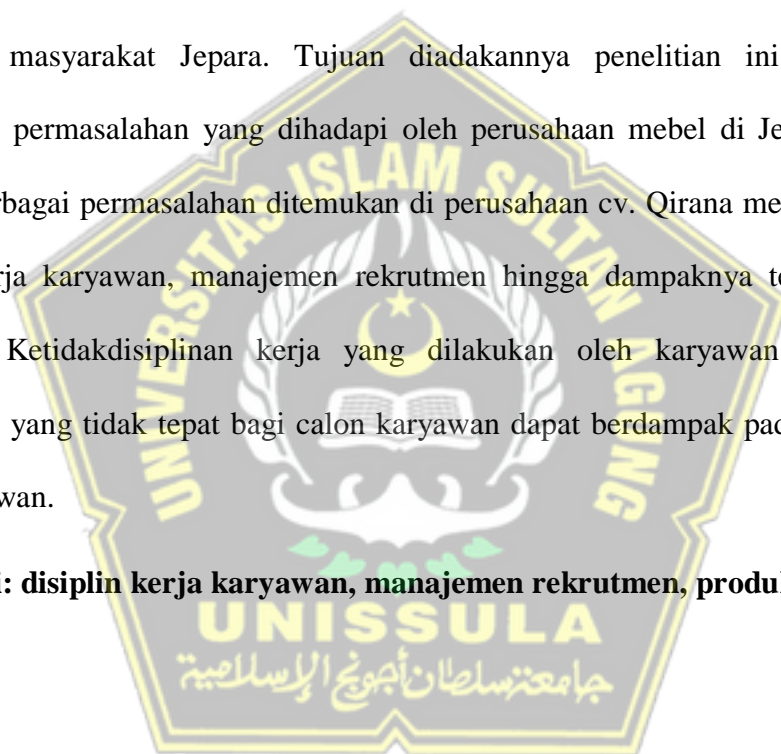




## ABSTRAK

Industri mebel di Indonesia mengalami pertumbuhan ekonomi yang cukup pesat. Peningkatan pertumbuhan furnitur ini erat kaitannya dengan peningkatan jumlah ekspor. Sentra industri mebel kayu terbesar sendiri berada di berbagai daerah di Jawa Tengah yaitu Sukoharjo, Klaten, Semarang, dan Jepara. Keberadaan industri ini mampu menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar, khususnya masyarakat Jepara. Keberadaan industri ini mampu menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar, khususnya masyarakat Jepara. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan mebel di Jepara yaitu CV. Qirana. Berbagai permasalahan ditemukan di perusahaan cv. Qirana membahas tentang disiplin kerja karyawan, manajemen rekrutmen hingga dampaknya terhadap kinerja karyawan. Ketidaksiplinan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan prosedur penerimaan yang tidak tepat bagi calon karyawan dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci: disiplin kerja karyawan, manajemen rekrutmen, produktivitas**



## DAFTAR ISI

Laporan Magang MB-KM untuk memenuhi sebagian syarat.....	i
Laporan Magang MB-KM.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ASBTRAK.....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan Magang.....	3
1.3 Manfaat Magang.....	4
1.3.1 Manfaat Praktis.....	4
1.3.2 Manfaat Teoritis .....	4
1.4 Sistematika Laporan .....	4
<b>BAB II PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG .....</b>	<b>6</b>
2.1 Profil Organisasi.....	6
2.1.1 Gambaran Umum Organisasi .....	6
2.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	9
2.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	10
2.1.4 Lainnya Yang Berkaitan Dengan Konsentrasi Mahasiswa .....	11
2.1 Aktivitas Magang .....	11
2.2.1 Deskripsi Kegiatan Magang .....	11
2.2.2 Penjelasan Kegiatan Magang .....	13
<b>BAB III IDENTIFIKASI MASALAH .....</b>	<b>16</b>
3.1 Masalah Mengenai Disiplin Kerja Karyawan .....	16
3.2 Masalah Mengenai Recruitment Karyawan .....	18

3.3 Masalah Mengenai Kinerja Karyawan .....	20
<b>BAB IV KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>22</b>
4.1 Disiplin Kerja Karyawan .....	22
4.2 Recruitment Karyawan .....	23
4.3 Kinerja Karyawan .....	24
<b>BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>26</b>
5.1 Penerapan Teori Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
5.2 Penerapan Teori Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
5.3 Penerapan Teori Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan .....	33
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN REKOMENDASI .....</b>	<b>37</b>
6.1 Kesimpulan .....	37
6.2 Rekomendasi .....	38
<b>BAB VII REFLEKSI DIRI .....</b>	<b>40</b>
7.1 Hal Positif dari Perkuliahan yang Bermanfaat terhadap Pekerjaan Selama Magang .....	40
7.2 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Soft Skill Mahasiswa .....	40
7.3 Manfaat Magang terhadap Pengembangan Kemampuan Kognitif Mahasiswa .....	41
7.4 Kunci Sukses Bekerja Berdasarkan Pengalaman Magang .....	41
7.5 Rencana Pengembangan Diri, Karir dan Pendidikan Mahasiswa .....	42
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>43</b>



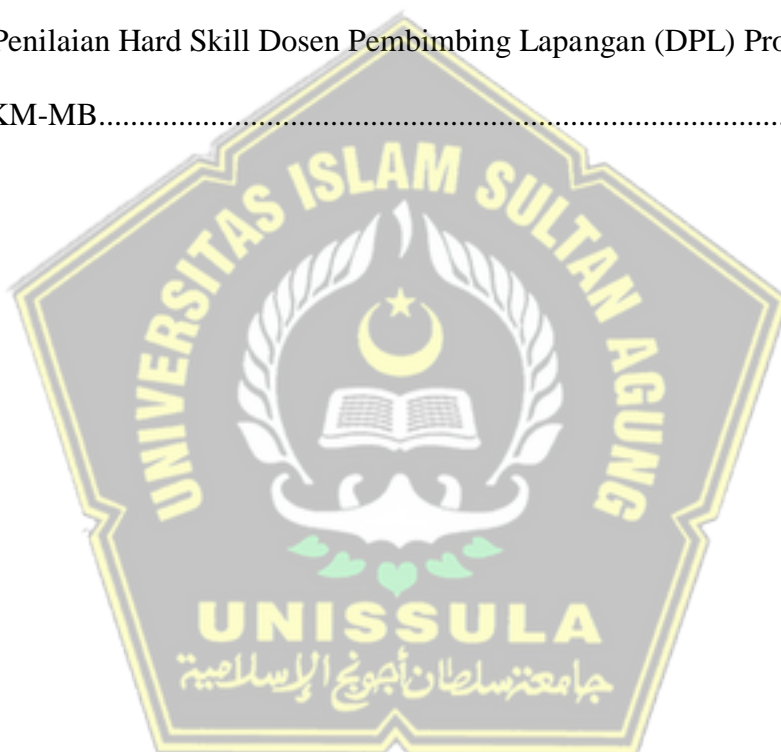
**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Logo Perusahaan .....	6
Gambar 2.2 Alur Produksi Furniture CV. Qirana .....	9
Gambar 2.3 Struktur organisasi Perusahaan .....	10
Gambar 5.1 Alur Recruitment.....	32
Gambar 5.2 Hasil Produksi .....	3



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1: Formulir Permohonan Magang.....	45
Lampiran 2: Daftar Hadir Peserta Magang MB-KM .....	47
Lampiran 3: Log Book Aktivitas Magang .....	55
Lampiran 4: Proses Pembimbingan Laporan Magang Dosen Pembimbing Lapangan.....	63
Lampiran 5: Proses Pembimbingan Laporan Magang Dosen Supervisor.....	65
Lampiran 6: Penilaian Hard Skill Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) Program Magang KM-MB.....	67



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Industri di Indonesia saat ini mengalami kenaikan cukup pesat. Untuk seluruh tahun 2019 tercatat lima kelompok industri yang mengalami kenaikan pertumbuhan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhannya pada tahun lalu yaitu tahun 2018. Salah satu dari kelima industri tersebut adalah industri furniture. Kenaikan pertumbuhan industri furniture pada tahun 2019 di Indonesia berkaitan erat dengan kenaikan ekspor dan melambatnya pertumbuhan industri saat ini. Diketahui dalam analisis perkembangan industri di Indonesia mengalami kenaikan ekspor furniture setelah pada tahun 2018 volume ekspor sebesar 1,50% naik menjadi 14,01% di tahun 2019. Namun hal ini belum dikatakan bahwa daya saing industri sudah baik walaupun sudah mengalami kenaikan ekspor. Masih terdapat persoalan yang dihadapi oleh para pengusaha furniture terkait dengan langka nya bahan baku dan banyaknya regulasi yang menjadi penghambat pengembangan industri furniture dalam negeri. Industri furniture kayu juga sangat potensial dikembangkan di wilayah Jawa Tengah karena mengingat produksi pasar kayu yang semakin menarik.

Di Jawa Tengah juga terdapat banyak bahan baku kayu yang dapat digunakan meskipun memiliki berbagai pilihan yang tinggi dalam bentuk dan kualitasnya. Adapun hal-hal yang mempengaruhi pengembangan industri furniture adalah ketersediaan bahan baku, proses pengolahan, jenis dan kualitas produk yang

dihasilkan serta pemasaran produknya. Sentra industri mebel kayu terbesar sendiri berada di berbagai daerah di Jawa Tengah yaitu Sekoharjo, Klaten, Semarang dan Jepara. Kawasan ini merupakan industri mebel kayu terbesar karena dekat dengan banyak penghasil kayu jati. Rata-rata kebutuhan kayu jati di Jawa Tengah sebesar 1.717,00 m<sup>3</sup> per tahun senilai Rp 1.662 miliar, dipasok oleh Perum Perhutani sebagai pemasok utama bahan baku kayu jati. Hal ini menyebabkan penurunan permintaan kayu jati dan kenaikan harga kayu yang mencapai 30% per tahun, meskipun kenaikan harga pasar furnitur tidak sebanding dengan kenaikan harga bahan baku.

Di Jepara industri furniture menjadi ikon untuk produk ekspor dari Jawa Tengah Indonesia. Industri ini telah mampu menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat, khususnya untuk masyarakat Jepara. Tetapi dibalik ramainya industri furniture di Jepara, terdapat juga persoalan-persoalan yang dihadapi perusahaan. Khususnya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan CV. Qirana yang beralamat di Jl. Ketileng Indah Raya I No. 20, Sendangmulyo, Kec. Tembalang, Kota Semarang. Salah satu perusahaan meubel di Jepara yang telah berdiri dari tahun 2002 sampai sekarang. CV. Qirana sendiri memiliki 2 unit kerja yaitu unit administrasi yang terletak di Tembalang dan unit produksi yang terletak di Jl Sinanggul Mlonggo Jepara. Salah satu permasalahan perusahaan adalah masalah jam kerja karyawan yang kurang disiplin sehingga memengaruhi hasil produksi perusahaan. Sedangkan permintaan produk untuk buyer sangat tinggi di Cv. Qirana. Tentunya setiap perusahaan pasti memiliki target waktu dalam proses

produksinya. Jika karyawannya saja mengabaikan jam kerja tentu hal ini akan juga memengaruhi hasil produksi perusahaan. Jumlah karyawan dan jam kerja pastinya sudah diperhitungkan oleh perusahaan untuk mencapai target produksi yang dihasilkan. Jika dalam sebuah team semua unsur tidak dapat bekerja sama dengan baik maka semua tujuan yang sudah ditentukan akan mengalami kendala. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kesadaran akan disiplin kerja dan manajemen recruitment yang sesuai dengan standar penerimaan kerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

## 1.2 Tujuan Magang

Tujuan dari magang ini adalah adanya permasalahan nyata yang sering dihadapi mahasiswa selama magang, yang dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kualitas mahasiswa. Diharapkan siswa dilatih untuk memecahkan masalah dalam konteks dan solusi dari masalah tersebut dapat diperoleh secara langsung dengan menerapkan teori dan pengetahuan siswa. Selain itu untuk mengevaluasi kemampuan karyawan dalam bekerja serta kedisiplinan karyawan dalam perusahaan. Sehingga, jumlah karyawan yang ada dapat memaksimalkan skill yang telah terlatih pada kedisiplinan jam kerja untuk dapat memenuhi hasil produksi pada Cv Qirana. Skill yang dimiliki karyawan memang harus diseimbangkan dengan disiplin kerja terutama waktu bekerja yang harus diperhatikan. Dengan diadakannya evaluasi kerja ini diharapkan mampu memberikan solusi serta inovasi kepada perusahaan atas segala kendala atau



permasalahan yang terjadi di perusahaan CV. Qirana dengan tujuan untuk memperbaiki proses recruitment tenaga kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas pada perusahaan.

### **1.3 Manfaat Magang**

Manfaat dari pelaksanaan praktek Magang ini bagi mahasiswa adalah sebagai berikut:

#### **1.3.1 Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis dari pelaksanaan Magang ini adalah :

1. Manajemen perusahaan dapat mengevaluasi kinerja karyawan pada perusahaan.
2. Laporan ini dapat digunakan oleh pemilik perusahaan yang diteruskan kepada pengelola untuk dapat diterapkan pada manajemen perusahaan.

#### **1.3.2 Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat teoritis dari pelaksanaan Magang ini adalah :

1. Laporan ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber belajar pada materi pengelolaan sumber daya manusia internal.
2. Laporan ini diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman dalam disiplin kerja dan manajemen recruitment untuk produktivitas perusahaan.

### **1.4 Sistematika Laporan**

Dalam susunan sistematika laporan magang ini mengacu pada Buku Pedoman Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) Fakultas Ekonomi Unissula 2021. Terdiri empat bab yaitu :

BAB I berisi latar belakang, tujuan magang, manfaat magang, dan sistematika laporan.

BAB II berisi profil organisasi, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, dan aktivitas magang.

BAB III berisi tentang identifikasi masalah-masalah yang ada dalam perusahaan.

BAB IV berisi tentang teori kajian pustaka.

BAB V berisi tentang analisis dan pembahasan dari identifikasi masalah yang ada dalam perusahaan.

BAB VI berisi tentang kesimpulan dan rekomendasi untuk perusahaan. Dan yang terakhir BAB VII berisi tentang refleksi diri.



## BAB II

### PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

#### 2.1 Profil Organisasi

##### 2.1.1 Gambaran Umum Organisasi

CV Qirana didirikan pada tahun 2002 sebagai perusahaan di bidang furniture berupa meja, kursi, bangku, aneka dan sunbeds. Tempat duduk CV. Qirana berada di Jl. Ketileng Indah I/20, Tembalang, Kota Semarang. Kantor dan lokasi produksi berada di Jl. Singagul Kota Jepara. Perusahaan ini merupakan produsen dan eksportir furnitur jati Grade A karena produk yang mereka produksi adalah furnitur, taman jati, jati outdoor, bangku jati dan furnitur taman jati. Dengan 12 tahun pengalaman ekspor, dengan pangsa pasar di Eropa, Amerika Serikat, Timur Tengah dan Australia. Selain sertifikasi SVLK (Sertifikat Verifikasi Laporan Kayu), perusahaan ini semakin terlibat dalam persaingan di pasar furnitur global.



Gambar 2.1 Logo Perusahaan

Sumber : website CV. Qirana

Di CV. Qirana juga menawarkan furniture custom, yang artinya jika customer tidak menemukan produk yang diminati bisa melakukan request product kepada perusahaan. Di gudang produksi memiliki beberapa bagian divisi tenaga kerja mulai dari divisi pembahanan, divisi produksi, divisi amplas, divisi finishing, divisi quality control dan divisi packing. Setiap divisinya pun memiliki supervisor masing-masing yang tugasnya adalah memantau kinerja dari tenaga kerja. Untuk jumlah karyawan saat ini perusahaan memiliki lebih dari 200 orang yang terdiri dari tenaga kerja dan staff kantor. Lebih rincinya karyawan kantor pusat berjumlah 11 orang sedangkan untuk kantor produksi berjumlah 12 untuk staff kantor dan 180 tenaga kerja. Dalam penjualan yang dilakukan, perusahaan dalam waktu 1 bulan mampu mengekspor minimal 5 kontainer furniture yang akan di kirim keluar negeri.

Adapun beberapa alur dalam tahapan shipment ialah:

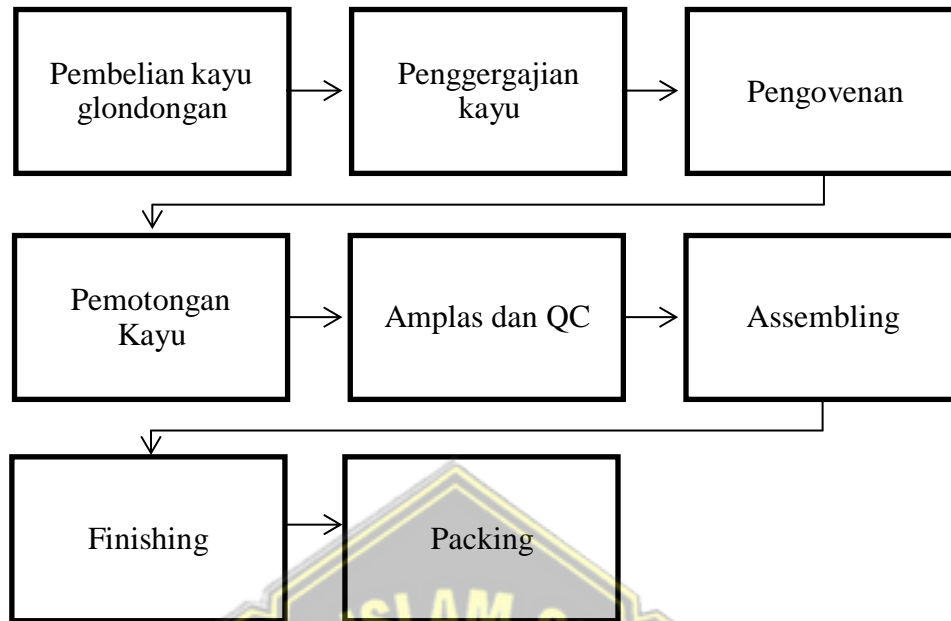
**a. Sebelum Stuffing**

1. Pastikan barang siap untuk stuffing, tanyakan ke tim bagian produksi tentang kesiapan barang.
2. Jika barang sudah siap, buat invoice & Packing List (IPL).
3. Membuat Shipping Instruction (SI), kirim ke forwarding untuk meminta dicarikan jadwal kapal.
4. Jadwal keluar, konfirmasi, lalu tunggu saat Delivery Order (DO) keluar.

5. Saat DO sudah keluar informasikan ke tim produksi untuk rencana stuffing.
6. Membuat Vlegal.
7. Info ke EMKL untuk rencana stuffing dengan melampirkan DO,Vlegal dan IPL.

**b. Sesudah Stuffing**

1. Tim produksi mengirim berita acara stuffing yang berisi foto stuffing, dan Packing List item yang dimuat di dalam container.
2. Meminta VGM ke EMKL, sesuaikan IPL dengan VGM.
3. Apabila terdapat perubahan quantity harus revisi Vlegal. Jika tidak ada perubahan quantity, kirim update IPL ke forwarding dan EMKL.
4. Periksa draft BL dari forwarding kemudian sesuaikan dengan data yang ada.
5. Periksa draft PEB,COO, Fumigasi dari EMKL, sesuaikan dengan data yang ada.
6. Membuat shipment report ke buyer.



Gambar 2.2 Alur Produksi Furniture CV. Qirana.

Sumber : Perusahaan CV. Qirana

### 2.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

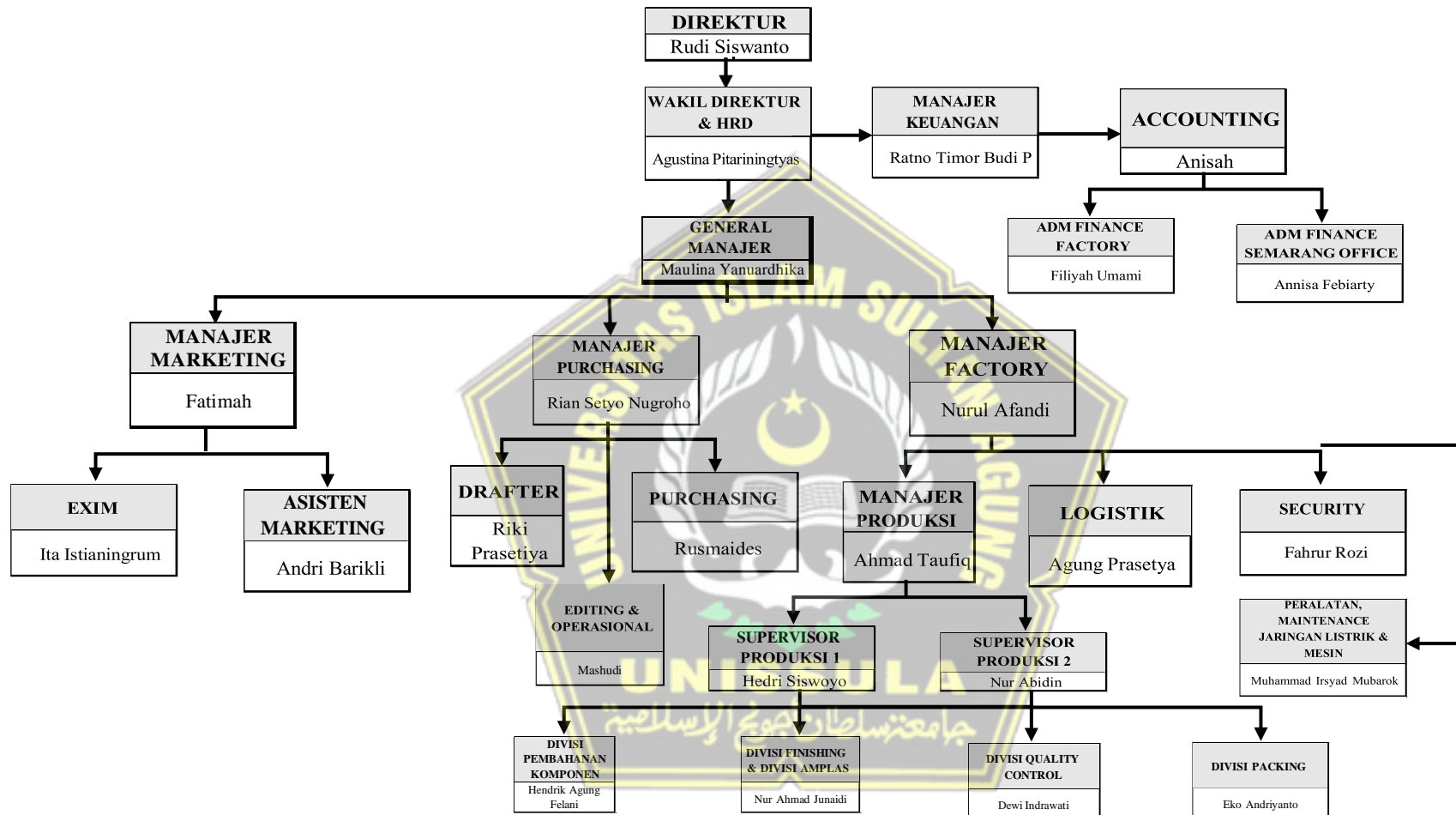
#### a. Visi perusahaan CV. Qirana

Dengan semangat dan keterampilan yang dimiliki dari semua team menjadikan perusahaan CV. Qirana sebagai perusahaan furniture yang menghasilkan produk kualitas tinggi dan memiliki daya saing skala internasional.

#### b. Misi perusahaan CV. Qirana

1. Memproduksi furniture dengan kualitas unggul.
2. Memberikan pelayanan mutu untuk kepuasan pelanggan,
3. Membangun sumber daya manusia yang memiliki keahlian unggul.
4. Mengembangkan produk furniture hingga pasar Internasional.

### 2.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2.3 Struktur organisasi Perusahaan

Sumber : Perusahaan CV. Qirana

#### **2.1.4 Lainnya Yang Berkaitan Dengan Konsentrasi Mahasiswa**

Selama kegiatan magang berlangsung banyak sekali pelajaran dari praktek teori yang mahasiswa dapatkan. Mengelola sumber daya manusia memang tidak lah mudah bagi suatu organisasi. Namun dalam kepemimpinan, perusahaan harus mampu melakukan proses penyatuan unsur-unsur sumber daya manusia yang ada. Beda kepala maka akan beda pemikiran juga. Misal dalam sebuah kasus perusahaan CV Qirana sedang mengalami suatu masalah yang mana terjadi kendala dalam proses produksi yaitu tenaga kerja yang menyepelkan tentang waktu jam kerja. Hal ini bisa diatasi melalui supervisor divisi produksi untuk mengelola para tenaga kerja agar tidak lagi menganggap remeh tentang jam kerja yang sudah berlaku. Karena nantinya hal tersebut akan mempengaruhi hasil produksi di perusahaan. Dengan adanya pemberian sanksi tegas memungkinkan untuk para tenaga kerja menaati peraturan yang ada. Selain itu, hal-hal yang perlu di perhatikan ialah masalah recruitment dan kinerja karyawan. Beberapa sistem dalam penerimaan tenaga kerja baru perlu dilakukan perbaikan. Peremajaan tenaga kerja memang sangat dibutuhkan dalam dunia industri saat ini. Banyak tenaga kerja di usia produktif yang membutuhkan pekerjaan tentunya hal ini harus di imbangi dengan keahlian dan pengalam kerja. Dalam kinerja karyawan dedikasitinggi serta profesionalitas dalam pekerjaan sangat dibutuhkan.

### **2.1 Aktivitas Magang**

#### **2.2.1 Deskripsi Kegiatan Magang**

Selama magang mahasiswa memiliki *jobdesk* sebagai *backup* administrasi.



Dalam kegiatan sehari-hari yang mahasiswa lakukan membantu *manager factory* dan *administration finance factory* dalam menjalankan tugasnya. Di perusahaan CV. Qirana khususnya di perusahaan bagian *factory* memiliki beberapa bagian atau jajaran dalam struktur organisasinya. Dimulai dari *manager factory* membawahi bagian manager produksi, logistik, maintenance jaringan listrik dan mesin, dan *security*. Untuk manager produksi membawahi divisi produksi 1&2. Sedangkan divisi produksi 1&2 bekerja bersama-sama dengan divisi lainnya yaitu, divisi pembahanan/komponen, divisi amplas&*finishing*, divisi *quality control*, dan divisi *packing*.

Untuk manager pabrik mahasiswa membantu dalam pembuatan rekap laporan kayu, rekap data *supplier*, dan rekap cek papan. Untuk administrasi keuangan pabrik mahasiswa membantu dalam pembuatan slip gaji mingguan tenaga kerjadan input absen karyawan tiap harinya. Selain membantu kedua divisi tersebut mahasiswa juga melakukan *controlling* ke setiap divisi dan membantu divisi logistik. Kegiatan keliling ke semua divisi ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana proses kerja kayu dari komponen hingga menjadi barang jadi. Kegiatan dalam proses pembuatan komponen ini adalah proses dimana kayu yang sudah selesai di geraji di potong lagi untuk mendapatkan bentuk sesuai dengan yang diinginkan. Pemotongan bahan ini dilakukan sesuai dengan produk barang apa yang akan dikerjakan jadi melalui supervisor pembahanan mendapat contoh atau gambar konstruksi barang dari manager produksi. Setelah dari divisi pembahanan lalu kemudian divisi produksi. Di divisi produksi ini kayu yang sudah di bentuk menjadi komponen di rakit menjadi barang jadi sesuai konstruksi

dan produk yang di inginkan oleh buyer. Proses perakitan ini terdiri dari pengeleman, pemasangan barang pendukung lainnya yaitu ada baut, engsel, skrup, dll. setelah itu dilakukan proses amplas, proses amplas dilakukan untuk membuat permukaan furniture menjadi halus dan merapikan bagian-bagian pinggiran yang kurang rapi Setelah amplas ada bagian *finishing*. *Finishing* ini merupakan proses produk yang sudah selesai di amplas di perbaiki jika di rasa barang masih kurang sempurna. Salah satu kegiatan *finishing* ini ialah dempul. Dempul kayu adalah lapisan dasar yang berfungsi meratakan permukaan kayu, menyembunyikan warna natural kayu, serta menutup pola seratnya. Fungsinya untuk meratakan permukaan kayu tergolong krusial karena kayu adalah material organik yang penuh pori dan lubang. Setelah bagian *finishing* lalu dilakukan *quality control* untuk meneliti kembali apakah barang sudah layak untuk ekspor atau belum. Selain itu pada divisi QC juga melakukan pemasangan label. Label ini berisikan identitas nama barang dan project dari buyer mana. Dan yang terakhir dilakukan oleh divisi *packing*. Seperti yang kita ketahui *packing* merupakan kegiatan pengemasan suatu barang yang siap untuk di distribusikan ke tempat lain atau bisa disebut juga dengan pengepakan. Setelah selesai proses *packing* barang sudah siap untuk menunggu jadwal keberangkatan stuffing. Di bagian logistik mahasiswa hanya membantu dalam pengambilan kebutuhan tenaga kerja. Kebutuhan ini merupakan bahan penunjang dalam proses produksi. Ada lem, baut, amplas, logo, dan masih banyak lagi kebutuhan logistik untuk setiap divisi yang ada.

### **2.2.2 Penjelasan Kegiatan Magang**

Mahasiswa akan menjelaskan terkait kegiatan magang yang dilakukan.

Kegiatan rekap laporan kayu ini adalah setelah perusahaan melakukan pembelian kayu kita akan mendapatkan yang namanya SKKHH (Surat Keterangan Kayu Hasil Hutan). Surat tersebut berisikan data diameter, panjang, dan volume kayu yang dibeli. Ada juga keterangan TPK (Tempat Pembelian Kayu) dan tempat mengangkut kayu. Lalu data tersebut yang di rekap untuk kebutuhan administrasi perusahaan. Selanjutnya yaitu data supplier atau biasa disebut pengrajin. Data ini berisikan tentang barang produksi apa saja yang dikerjakan oleh pengrajin furniture. Sedangkan untuk rekap cek papan, mahasiswa melakukan rekap untuk menghitung berapa banyaknya papan yang sudah di geraji beserta dengan ukuran dan tebal papan sehingga nanti akan diketahui jumlah kubikasi kayu jika sudah di geraji menjadi berapa lembar papan. Untuk administrasi keuangan pabrik mahasiswa membantu dalam merekap slip gaji tenaga kerja yang dibayarkan seminggu sekali setiap hari kamis. Upah tenaga kerja ini di dapat dari hasil input absensi setiap hari yang dilakukan oleh bagian administrasi untuk mengetahui jumlah waktu kerja para tenaga kerja. Selain itu, mahasiswa juga membantu dalam kebutuhan logistik. Ketika ada tenaga tenaga kerja yang membutuhkan bahan penunjang guna keperluan produksi maka bagian produksi akan memberikan barang sesuai dengan permintaan tenaga kerja. Barang logistik ini memiliki gudang penyimpanan sendiri. Jadi semua orang tidak dapat mengakses masuk dengan mudahnya kedalam gudang. Kegiatan lain yang dilakukan mahasiswa adalah melihat proses produksi. Bagaimana para pekerja melakukan tugasnya untuk setiap divisi. Karena perusahaan memiliki 6 divisi yang mana dibagi menjadi divisi produksi 1 dan 2, divisi pembahanan/komponen, divisi

amplas, divisi finishing, dan packing. Setiap divisi memiliki supervisor masing-masing untuk mengawasi kinerja para tenaga kerja.



### **BAB III**

#### **IDENTIFIKASI MASALAH**

##### **3.1 Masalah Mengenai Disiplin Kerja Karyawan**

Bagi kepentingan organisasi maupun non organisasi, disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang memiliki manfaat besar. Masalah yang dihadapi oleh perusahaan CV. Qirana yang pertama adalah masalah mengenai jam kerja karyawan. Tenaga kerja memiliki waktu kerja dalam sehari selama 7,5 jam dimulai pukul 08.00-16.00. Dalam seminggu tenaga kerja memiliki waktu bekerja selama 6 hari dimulai dari Sabtu-Kamis dan libur di hari jumat. Mengapa masalah disiplin jam kerja ini menjadi salah satu masalah yang perlu diidentifikasi. Selama mahasiswa melakukan magang, mahasiswa mengamati ternyata masih banyak tenaga kerja yang masih kurang disiplin akan jam kerja. Waktu istirahat yang diberlakukan di perusahaan ini adalah jam 12 siang sampai jam 1 siang . Tetapi masih banyak tenaga kerja yang ketika waktu istirahat kurang 4 menit sudah berhenti bekerja dan mulai istirahat sama halnya pada waktu jam pulang sebelum bel pulang di bunyikan banyak sekali dari karyawan yang sudah mempersiapkan diri untuk absen. Ini sangat merugikan untuk perusahaan. Hingga penempelan jam kerja pun sudah dilakukan di berbagai sudut tempat *factory*. Teguran yang dilakukan tidak membuat para tenaga kerja merasa jera dan masih melakukan korupsi waktu jam kerja sampai sekarang. Jika teguran lisan tidak dapat mengubah sikap disiplin pekerja, maka pihak manajemen berhak menjatuhkan sanksi berat kepada pekerja yang melanggar aturan.

Terutama pada divisi produksi, dalam hal ini divisi produksi memiliki peran yang utama pada jalannya kegiatan perusahaan dikarenakan pada divisi produksi bertugas untuk mengelola komponen bahan baku menjadi barang jadi yang kemudian akan dikerjakan pada divisi selanjutnya. Jika para pekerja di divisi produksi tidak disiplin akan jam kerja yang ada maka akan menyebabkan tersendatnya proses produksi divisi lainnya.



### 3.2 Masalah Mengenai Recruitment Karyawan

Dalam proses recruitment CV. Qirana terdapat beberapa kekurangan salah satunya pada proses wawancara penerimaan tenaga kerja yang hanya mengajukan beberapa pertanyaan yang ringan, tanpa didasari persyaratan khusus yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Selain itu yang menjadi permasalahan ialah proses recruitment yang dilakukan dengan cara nepotisme kerja. Nepotisme yang dimaksud disini memiliki makna konotasi yang positif, karena yang diterimakerja melalui ajakan dari pekerja yang sudah lama berada di perusahaan tersebut. Hal ini menjadi penyebab kinerja tenaga kerja baru yang tidak konsisten terhadap tata tertib yang ada, karena recruitment yang dilakukan perusahaan tidak memenuhi standart perekrutan karyawan baru. Seperti contoh, pekerja hanya rajin pada minggu pertama kerja namun pada minggu selanjutnya mereka ada yang berangkat 3 atau 4 kali dalam seminggu, adapun pekerja yang masuk tidak sesuai jam kerja, sedangkan sebagian besar dari para pelamar atau tenaga kerja baru berusia 16-20 tahun dimana yang seharusnya pada usia tersebut adalah usia produktif. Selain itu, ada juga yang lama tidak masuk bekerja tiba-tiba masuk kembali. Dan dari pihak perusahaan terkadang tidak memiliki tindakan tegas akan hal tersebut. Pada penerimaan pekerjaan di divisi produksi sendiri belum sesuai dengan alur proses recruitment yang mana ada beberapa hal yang memerlukan untuk menguji skill atau keahlian pelamar kerja terhadap mesin produksi yang digunakan dalam perusahaan. Alangkah baiknya ketika melakukan proses recruitment tenaga kerja bisa dilihat dulu apakah calon pekerja memiliki dedikasi tinggi dalam pekerjaan.

Karena jika hanya sebatas diterima dan keluar dengan mudahnya itu akan mempengaruhi dalam hal produksi nantinya. Pekerjaan dan proses produksi tidak bisa dikerjakan dengan baik. Tentu saja hal itu bisa berdampak terhadap target produksi yang sudah direncanakan oleh bagian management produksi.





### 3.3 Masalah Mengenai Kinerja Karyawan

Masalah kinerja karyawan dalam perusahaan CV. Qirana, karyawan perusahaan sudah memiliki integritas dalam bekerja. Mereka berupaya untuk tetap bisa bekerja secara optimal terutama di tengah pandemi akhir-akhir ini. Tetapi memang masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Seperti halnya masalah koordinasi antar divisi satu dengan yang lainnya (team work). Kurangnya komunikasi yang dibangun dalam sebuah pekerjaan dapat menjadikan hambatan untuk bekerja. Tidak adanya koordinasi antar divisi ini membuat pencapaian target produksi mengalami kendala. Antar divisi ini seperti bekerja secara masing-masing tanpa adanya komunikasi divisi lain. Padahal, setiap divisi sudah memiliki supervisor masing-masing. Selain itu, pengendalian emosi antar karyawan. Perasaan emosional yang dirasakan secara pribadi terkadang bisa berdampak di lingkungan kerja, tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan yang lainnya. Harusnya dalam sebuah pekerjaan sangat dibutuhkan komunikasi duaarah yang baik supaya tercipta hubungan pekerjaan yang sehat. Jangan sampai perasaan emosional pribadi berdampak pada kinerja karyawan yang lain. Dalam pekerjaan memang harus mengesampingkan emosi pribadi sebagai keprofesionalan pekerja. Dan keprofesionalan seorang pekerja dapat dilihat dari bagaimana dia mengatasi perasaan emosi yang sering terjadi dalam dunia pekerjaan.

Untuk divisi produksi sendiri memiliki kinerja yang paling tinggi karena aktivitas utama perusahaan ada pada divisi tersebut. Proses pembuatan barang seperti meja, kursi, dan barang lainnya memang memiliki kebutuhan waktu yang berbeda-beda. Maka dari itu setiap tenaga kerja memiliki target pencapaian waktu dalam menyelesaikan barang yang akan di produksi sehingga proses produksi di divisi selanjutnya tidak akan mengalami kendala.



## **BAB IV**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **4.1 Disiplin Kerja Karyawan**

Latainer (dalam Sodiano, 1995) mendefinisikan disiplin sebagai kekuatan yang berkembang dalam tubuh pekerja dan mengarah pada kepatuhan sukarela pekerja terhadap keputusan, aturan, dan nilai kerja dan perilaku yang lebih tinggi. Jam kerja dapat menyebabkan kesalahan atau human error. Jam kerja biasanya ditentukan oleh manajemen, peraturan pemerintah dan kemampuan individu pekerja. Karyawan biasanya memiliki jam kerja yang teratur. Pada hari-hari biasa, perusahaan menawarkan jam kerja dari pukul 08:00 hingga 16:00. Meski jam kerja terbagi, hal ini tetap saja menimbulkan keresahan buruh. Menurut Singodimedjo (2002), kedisiplinan adalah sikap dimana seseorang mau mentaati dan mengikuti aturan-aturan hukum. Disiplin ini bertujuan untuk menghilangkan kesalahan dan kelalaian yang disebabkan oleh kecerobohan, ketidakmampuan dan kemalasan. Menurut Rivai (2004), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk meningkatkan kesadaran individu dan kemauan karyawan untuk mengubah perilaku mereka dan mengikuti semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002:314), disiplin karyawan dapat dipandang sebagai eksploitatif.

Perubahan perilaku karyawan yang bermasalah atau tidak efektif. Seluruh anggota perusahaan harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hal ini dikarenakan etos kerja ini dapat digunakan untuk menunjukkan tingkat tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa etos kerja diperlukan untuk menjamin kelancaran semua kegiatan organisasi, sejauh mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **4.2 Recruitment Karyawan**

Rekrutmen adalah proses menarik kandidat baru untuk mengisi lowongan pada posisi yang ada di perusahaan. Proses menarik calon karyawan baru biasanya dilakukan melalui prosedur rekrutmen dan seleksi. Seleksi adalah proses menyeleksi calon pegawai yang memenuhi persyaratan atau standar yang ditentukan (Kasmir (2016:101)). Menurut Sangeetha (2010), rekrutmen adalah proses mengidentifikasi dan merekrut kandidat terbaik dan berkualitas tinggi (di dalam dan di luar organisasi) pada waktu yang tepat dan dengan biaya yang efektif. Rekrutmen merupakan isu penting dalam penciptaan lapangan kerja (Odogowu, 2012). Proses rekrutmen menjadi isu penting karena seleksi ini memungkinkan perusahaan untuk mengambil kandidat baru untuk posisi yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan yang dicari. Simamora (2006) menjabarkan beberapa poin penting yang harus diperhatikan dalam melakukan seleksi antara lain : penyusunan strategi saat merekrut, pencarian calon karyawan baru, penyaringan atau penyisihan calon karyawan

baru, pembuatan kumpulan calon karyawan baru. Apa yang dilakukan perusahaan dalam proses rekrutmen memiliki banyak aspek lain yang memperhitungkan karyawan baru di masa depan untuk berpartisipasi dalam proses seleksi yang dilakukan perusahaan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses pemilihan calon karyawan baru dengan keterampilan yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi.

### **4.3 Kinerja Karyawan**

Produktivitas adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Anwar Prabu Mangkunegara; 2005: 67). Sedangkan menurut Wibowo (2007) produktivitas adalah hasil kerja atau produktivitas tenaga kerja, tetapi pada kenyataannya produktivitas memiliki arti yang lebih luas, yang meliputi tidak hanya hasil, tetapi juga cara pelaksanaan proses kerja. Perusahaan membutuhkan penilaian terhadap kinerja setiap karyawan. Hal ini bisa digunakan sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan. Sehingga perusahaan dapat memberikan solusi atas kekurangan dari pelaksanaan tugas karyawan. Perusahaan berharap dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Menurut Prawirosento (1999:27), faktor-faktor yang mempengaruhi aktivitas sumber daya manusia: 1). Efisiensi dan efektivitas. Ini efektif ketika Anda telah mencapai tujuan tertentu pada akhirnya, tetapi hasilnya tidak diperlukan.

Menilai pentingnya hasil yang efektif tetapi memuaskan dianggap tidak efektif. Sebaliknya, jika hasil yang diinginkan tidak penting atau penting, kegiatan tersebut efektif. 2). Keistimewaan Keistimewaan adalah metode untuk memberi tahu atau menginstruksikan anggota organisasi untuk melakukan aktivitas kerja sebagai tanggapan atas kontribusi mereka kepada anggota lain dari organisasi resmi. 3). Disiplin. Disiplin adalah untuk mengikuti hukum dan peraturan yang ada. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa hasil adalah hasil kerja yang dilakukan dalam menanggapi tugas dan dapat digunakan sebagai evaluasi prestasi kerja.



## **BAB V**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Penerapan Teori Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin pada jam kerja merupakan hal yang penting bagi suatu departemen atau departemen dalam suatu perusahaan. Khususnya di CVQirana. Sebagai individu, kita mungkin ingin hidup bebas dan bebas dari aturan yang membatasi aktivitas dan tindakan kita. Salah mengatur jam kerja bisa menyebabkan jadwal kerja menjadi kacau. Disiplin kerja karyawan menjadi penting, karena sulitnya mencapai tujuan perusahaan tanpa adanya disiplin dalam organisasi kerja. Disiplin karyawan dapat mencerminkan rasa hormat dan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan peraturan perusahaan. Setiap perusahaan harus memutuskan berapa lama mereka akan memproduksi produk. Ketika mempertimbangkan penggunaan konsep Singodimedjo (2002), ia berpendapat bahwa disiplin adalah konsep keberadaan dan motivasi seorang pengikut sesuai dengan hukum yang berlaku di lingkungan. Jika karyawan mau dan mau mengikuti aturan perusahaan, jam kerja mungkin tidak menjadi masalah. Bahkan pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan tidak cukup jika karyawan tidak disiplin selama jam kerja. Kerjasama antara perusahaan dengan karyawannya mutlak diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja juga digunakan untuk mengatasi kesalahan atau kelalaian yang disebabkan oleh ketidakpedulian, ketidakmampuan dan tragedi. Menurut teori lain, Tohardi (2002) menyatakan bahwa banyak orang tahu bahwa disiplin menyembunyikan kesempatan untuk menyembuhkan diri dari kemalasan. Karyawan yang sering terlambat masuk kerja atau meninggalkan rumah untuk bekerja sangat membutuhkan motivasi untuk bekerja. Motivasi ini bisa dilakukan dalam diri sendiri atau lingkungan kerja. Dari Perusahaan Qirana sendiri memberikan motivasi kepada tenaga kerja dalam bentuk pemberian bahan kebutuhan pokok setiap 1 atau 2 bulan sekali. Pemberian motivasi bisa dilakukan dengan pemberian *punishment* atau teguran-teguran. Jadi, dalam motivasi karyawan tidak hanya saja dilakukan dengan perhatian atau *reward* untuk tenaga kerja. Hal ini akan berdampak pada prestasi kerja dan semangat kerja oleh karyawan jika perusahaan tidak memperhatikan secara serius.

Dengan adanya motivasi ini diharapkan dapat dijadikan semangat untuk seluruh tenaga kerja dapat bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Sikap kurang patuhnya tenaga kerja dalam disiplin waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan melambatnya proses produksi yang dilakukan. Memang sangat diharapkan untuk karyawan dalam mematuhi setiap peraturan yang ada. Namun sayangnya, peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan ternyata belum mampu menjadikan seluruh tenaga kerja di Qirana untuk bersikap disiplin



khususnya dalam masalah waktu jam kerja. Karena kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuannya adalah kedisiplinan. Di perusahaan Qirana sendiri ternyata masih ditemukan beberapa tenaga kerja yang tidak disiplin akan jam kerja. Ada juga pegawai yang datang lebih lambat dari waktu check-in yang telah ditentukan oleh pihak agensi. Hal ini tidak hanya dilakukan oleh tenaga kerja saja tetapi karyawan kantor pun masih ada yang datang terlambat. Padahal, staff kantor dijadikan panutan oleh tenaga kerja lainnya yang apabila salah satu staff kantor datang terlambat membuat mereka mencontoh tindakan tersebut. Jika dilihat dari jarak rumahnya antara karyawan kantor dengan lokasi perusahaan tidak membutuhkan waktu yang lama untuk sampai. Tetapi justru dengan jarak rumah yang terbilang dekat membuat karyawan ini datang seandainya tidak sesuai dengan aturan kantor yang berlaku. Apabila dari pihak atasan saja tidak disiplin hal ini membuat para tenaga kerja juga dapat melakukan hal yang sama. Ketidaksiplinan ini membuat waktu produksi juga dapat terganggu. Selain itu disiplin kerja juga menyangkut tentang tanggung jawab kerjakaryawan pada tugas dan kewajibannya. Para tenaga kerja masih banyak yang tidak masuk dalam satu minggu waktu kerja. Dalam seminggu ada yang masuk hanya 4-5 hari saja. Ketidakhadiran para pekerja ini dapat disebabkan oleh penurunan kesehatan tenaga kerja atau penyelesaian masalah pribadi. Dalam bentuk pelanggaran disiplin, ketidakhadiran ini disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab karyawan, ketidakmampuan untuk mengatasi kegiatan musiman yang terkait dengan masalah pribadi.

Seperti menikmati libur melebihi waktu libur yang telah ditentukan oleh perusahaan atau perayaan-perayaan tertentu lainnya. Kebanyakan pelanggaran ini dilakukan oleh tenaga kerja yang berusia muda. Karena di CV Qirana waktu libur yang ditentukan ialah hari Jum'at. Berbeda dengan perusahaan meubel lainnya yang berada di Jepara yang menetapkan hari liburnya pada hari Minggu. Terkadang masih banyak tenaga kerja yang berusia muda untuk tidak bekerja pada hari Minggu. Hal ini bisa diantisipasi dengan tindakan disiplin progresif yang mana perilaku yang tidak tepat yang diulangi secara terus menerus dengan pemberian teguran secara lisan, peringatan tertulis, dan terminasi. Biasanya, kurangnya disiplin ini adalah kegagalan untuk melakukan tugas dan ketidakmampuan untuk mendapatkan pekerjaan. (Reza Nurul Ichsan, 2020)

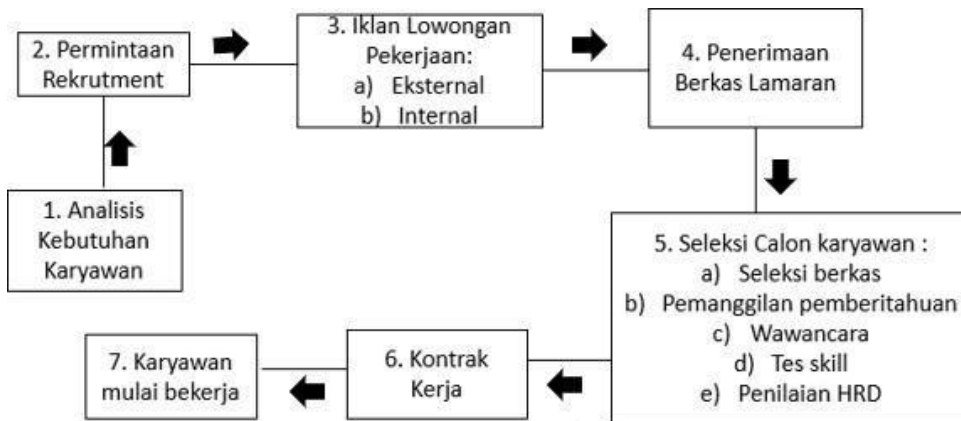
## **5.2 Penerapan Teori Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Salah satu proses untuk menemukan talenta berkualitas adalah sistem rekrutmen. Untuk mengamankan talenta yang cukup, kami membutuhkan metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses keluar. Tentu saja, diperlukan perencanaan yang matang untuk sebuah organisasi yang efektif dan efisien. Jika ditemukan ketidaksesuaian dengan apa yang diharapkan perusahaan, misalkan efisiensi kegiatan kerja dan kemungkinan kurang efisien, maka perusahaan akan mengalami kegagalan. Menurut Sangeeta (2010), rekrutmen adalah proses mengidentifikasi dan merekrut kandidat berkualitas dan kandidat berkualitas (di dalam dan di luar organisasi) secara tepat waktu dan hemat biaya.

Oleh karena itu, proses perekrutan baru diharapkan dapat merekrut karyawan dengan keterampilan berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik. Banyak cara yang dapat digunakan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencari calon tenaga kerja baru, yaitu melalui pemasangan iklan lowongan, menetapkan kualifikasi pekerjaan yang dicari, atau melakukan rekrutment langsung di tempat usaha. Selain itu ada 2 (dua) metode dalam pencarian calon tenaga kerja baru yaitu metode ilmiah dan non ilmiah. Metode non ilmiah tidak didasarkan pada kebutuhan atau standar spesifikasi kekosongan jabatan yang dicari tetapi berdasarkan pengalaman dan perkiraan saja. Tetapi metode ini ternyata tidak dapat dipertanggungjawabkan karena tenaga kerja tidak kurang cakap dalam menyelesaikan tugasnya. Sedangkan Metode ilmiah, didasarkan pada *job specification* yang dibutuhkan perusahaan. Untuk metode ilmiah ini merupakan pengembangan dari metode ilmiah yang memperhatikan secara cermat tentang apa saja yang akan di seleksi untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan penempatan kerja yang tepat. Untuk saat ini perusahaan CV. Qirana melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan metode ilmiah yang mana mencari calon tenaga kerja baru yang sesuai dengan kekosongan jabatan dan posisi yang dibutuhkan. Pencarian tenaga kerja baru ini tidak serta merta dapat dilakukan dengan sistem nepotisme, karena hal tersebut tidak menjamin perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Tes kemampuan dan pengetahuan jika diperlukan pun bisa dilakukan oleh perusahaan.

Dengan harapan adanya tes ini perusahaan dapat mempertimbangkan sumber daya manusia mana yang memenuhi kriteria perusahaan. Tes pengetahuan dapat dijadikan acuan sejauh mana calon pekerja mengenal kayu jati atau bagaimana mereka mengetahui proses pembuatan bahan mentah menjadi barang jadi yaethng biasa kita sebut sebagai barang meubel. Untuk tes kemampuan dapat digunakan untuk mengetahui apakah calon pekerja dapat mengoperasikan alat-alat yang digunakan untuk proses produksi. Penggunaan sistem rekrutmen yang terstruktur sangat membantu bagi perusahaan dalam mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan.

Hanya saja di Cv Qirana masih ada sistem nepotisme dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja. Yang mana jika ada saudara, teman, atau kerabat yang berminat untuk bekerja dapat langsung masuk kedalam perusahaan. Hal ini menjadi salah satu penyebab kurangnya sumber daya manusia yang memadai dalam perusahaan. Karena pada saat seleksi awal masuk tidak dilakukan proses sesuai prosedur rekrutmet yang berlaku. Beberapa tahapan rekrutmen Cv Qirana sudah memenuhi perusahaan. Apabila sistem nepotisme ini ingin diberlakukan perusahaan tetap perlu untuk mempertimbangkan dengan kemampuan calon tenaga kerja agar hasil sumber daya manusia sesuai dengan tujuan perusahaan yang dituju. Mempertimbangkan keahlian dan pengetahuan calon tenaga kerja memang sangat dibutuhkan. Perusahaan tidak bisa serta merta langsung menerima calon pelamar kerja berdasarkan masih memiliki hubungan teman atau kerabat. Perlu dilakukan screening lebih lanjut tentang sejauh mana pengetahuan tenaga kerja tentang *job description* yang dicari perusahaan.



Gambar 5.1 Alur Recruitment

Sumber : Olahan Penulis

Berdasarkan penerapan dari alur diatas proses rekrutmen perusahaan cukup mengalami perkembangan berupa tes skill yang dilakukan oleh pihak HRD. Tes skill ini dilakukan oleh tenaga kerja magang dalam mengoperasikan alat atau mesin produksi yang digunakan. Tes yang dilaksanakan oleh pihak perusahaan merupakan salah satu upaya untuk mengurangi angka kecelakaan kerja yang terjadi. Selain masalah tes skill, untuk tahapan pengumpulan CV calon tenaga kerja hanya dilakukan untuk calon karyawan staff saja, untuk tenaga kerja dalam proses produksi hanya dilaksanakan sesi wawancara saja. Secara keseluruhan perusahaan Qirana sudah memenuhi standart dalam proses pelaksanaan rekrutment. Selain itu dengan adanya alur proses rekrutmen tersebut dapat mengurangi tingkat nepotisme yang terjadi diperusahaan.

### 5.3 Penerapan Teori Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan

Konsistensi kinerja karyawan atau kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja atau kinerja yang baik dari para staf berbanding lurus dengan seberapa baik hasil yang dicapai perusahaan dalam mengembangkan usahanya. Kinerja pegawai juga berkaitan dengan produktivitas pegawai. Hubungan antara kinerja karyawan dengan produktivitas dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi. Perbandingan hasil dan pendapatan. Input biasanya terbatas pada pekerjaan, sedangkan output diukur dalam satuan fisik, angka, dan nilai. Secara teori (Singodimejo, 2000), tiga faktor kunci perlu dipertimbangkan dalam memastikan efisiensi yang tinggi; Ini adalah dimensi kemampuan manajemen tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja dan kondisi lingkungan kerja. Semua elemen ini saling terkait dalam sistem dan dapat diukur dengan ukiran yang relatif sederhana. Dalam hal kemampuan mengelola karyawan, hal itu juga berlaku pada sumber daya manusia perusahaan Kirana. Tentang bagaimana sumber daya manusia ini dapat mengelola dan mengendalikan semua aspek organisasi.

Dalam perusahaan CV. Qirana kinerja karyawan sudah dikategorikan bagus dan optimal. Dibuktikan dengan waktu penyelesaian proses produksi sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Kualitas barang yang dihasilkan tenagakerja dari proses barang mentah menjadi barang jadi memiliki kualitas yang terbaik. Hasil pengerjaan amplas yang halus serta proses *quality control* yang

ketat membuat barang-barang meubeul CV Qirana menjadi keunggulan untuk customer melakukan re-order kembali. Yang perlu diperhatikan perusahaan tidak hanya pada kualitas dan mutu produk, tetapi dari segi proses, sumber daya manusia, dan lingkungan kerja juga penting untuk diperhatikan.



Gambar 5.2 Hasil Produksi

Sumber : Perusahaan CV. Qirana

Evaluasi kerja berupa koordinasi antara atasan dan bawahan perlu ditingkatkan lagi. Kinerja pegawai menuntut perubahan sikap mental bahwa pekerjaan hari ini lebih baik dan bahwa cara kerja hari esok adalah hari ini.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, antara lain a) pelatihan, b) kemampuan mental dan fisik karyawan, dan c) hubungan antara atasan dan bawahan. Pengembangan karyawan adalah hal utama yang harus dilakukan. Dengan berlalunya waktu dan semakin berkembangnya zaman, seorang tenaga kerja harus mau terbuka dengan perkembangan teknologi maupun pengetahuan saat ini. Yang terjadi dalam CV. Qirana masih ditemukan sumber daya manusia yang belum mau terbuka dengan hal tersebut. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja dan tingkat produktivitas perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi terus berkembang untuk meningkatkan kinerjanya. Peningkatan diri ini dapat dicapai dengan memeriksa tantangan dan harapan yang Anda hadapi. Karena semakin kuat tantangannya, maka pengembangan diri akan semakin lengkap. Selanjutnya, hubungan antara kepala departemen dan stafnya mempengaruhi kegiatan yang dilakukan. Bagaimana petugas bawahan terlibat dalam menetapkan tujuan.. Rasa saling memiliki dalam suatu organisasi memang perlu dimiliki. Hal ini bisa didasari pada rasa keterikatan secara emosional antar karyawan yang artinya karyawan bekerja tidak hanya bertujuan untuk mendapatkan gaji tetapi mereka bekerja sama atas tujuan perusahaan. Hanya pekerja profesional dan terampil yang memiliki kewajiban kepada perusahaan. Staf yang berkualitas mampu memenuhi peran dan tanggung jawabnya. Upaya-upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam hal kualitas kerja karyawan, salah satunya harus senantiasa dikelola oleh seluruh departemen organisasi. Ketika pentingnya etos kerja menjadi lebih jelas, semakin banyak organisasi yang terus-menerus dihadapkan pada persyaratan yang berubah, baik internal maupun eksternal.



Perusahaan dapat mengubah organisasi, penggunaan teknologi, dan perubahan kebijakan secara internal. Meskipun dari luar, itu adalah perubahan yang dibawa oleh aktivitas organisasi yang memainkan peran penting dalam masyarakat. Kinerja sumber daya manusia suatu organisasi tercermin dari komitmennya dalam bekerja. Tugas pekerjaan dilakukan seluruhnya atau hanya sebagai formalitas di tempat kerja.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 6.1 Kesimpulan

Setelah melakukan pengamatan mulai dari pola disiplin kerja karyawan dan proses rekrutmen karyawan yang memiliki keterkaitan dengan produktivitas kerja yang ada dalam perusahaan CV. Qirana dapat disimpulkan bahwa :

- a) Kedisiplinan waktu kerja bagi seorang tenaga kerja atau karyawan dalam sebuah organisasi sangat penting. Kesadaran akan waktu bekerja dan patuh terhadap regulasi yang dibuat oleh perusahaan merupakan upaya untuk mencapai kesuksesan tujuan sebuah organisasi dan meningkatkan produktivitas perusahaan.
- b) Untuk mendapatkan organisasi yang efektif dan efisien dibutuhkan perencanaan yang matang khususnya dalam proses perekrutan calon tenaga kerja. Mencari calon karyawan harus sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan, cara tersebut bisa dilakukan dengan tes wawancara atau tes skill calon tenaga kerja.
- c) Upaya pengembangan mutu sumber daya manusia dalam perusahaan perlu untuk dilakukan, karena perkembangan teknologi dan pengetahuan yang saat ini terus mengalami pembaruan. Meningkatkan hubungan kerja antara atasan dan bawahan juga dapat menumbuhkan tingkat produktivitas kerja sehingga kinerja karyawan berjalan dengan baik.

## 6.2 Rekomendasi

Adapun beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan pada perusahaan CV. Qirana sebagai berikut :

- a) Perusahaan dapat memperketat kembali regulasi yang ada mengenai pemberlakuan jam kerja karyawan agar para tenaga kerja lebih patuh terhadap tata tertib perusahaan. Motivasi kerja lainnya yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan pemberian reward secara personal untuk tenaga kerja yang memiliki disiplin waktu yang sesuai dengan ketentuan yang memiliki kinerja yang optimal.
- b) Pelaksanaan rekrutmen calon tenaga kerja baru sebaiknya lebih mengacu pada prosedur rekrutmen yang ada, sehingga kasus nepotisme dalam pekerjaan dapat berkurang. Perusahaan dapat lebih memperhatikan tentang skill dan pengalaman kerja calon tenaga kerja baru dari pada hanya berdasarkan pada faktor hubungan pertemanan atau persaudaraan.
- c) Peningkatan mutu sumber daya manusia untuk tenaga kerja dan karyawan dapat dilakukan dengan pelatihan sesuai dengan bidang yang dijalankan. Pelatihan-pelatihan ini berguna untuk menambah pengetahuan sumber daya manusia yang ada dengan pembaruan yang terjadi pada zaman sekarang. Diharapkan

setelah adanya pelatihan ini dapat membuat kinerja di CV. Qirana semakin produktif dan memiliki keunggulan sumber daya manusia yang lebih unggul.



## **BAB VII**

### **REFLEKSI DIRI**

#### **7.1 Hal Positif dari Perkuliahan yang Bermanfaat terhadap Pekerjaan Selama Magang**

Selama pelaksanaan magang berlangsung di CV. Qirana, penulis merasa ilmu-ilmu yang penulis dapat selama perkuliahan memiliki manfaat untuk dijadikan bekal selama magang. Dengan kemampuan bekerja sama dalam tim dan memiliki sikap yang komunikatif yang penulis dapat selama penulis berada diorganisasi mahasiswa di perkuliahan membuat penulis memiliki kemudahan dalam menjalin komunikasi dengan rekan kerja di tempat magang. Selain itu, nilai BUDAI yang ada di Unissula tidak lupa penulis selalu terapkan di tempat magang. Bersikap sopan dan santun terhadap staff karyawan yang lebih tua, menghargai dan menghormati terhadap sesama tenaga kerja yang ada di CV. Qirana.

#### **7.2 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Soft Skill Mahasiswa**

Kegiatan magang di CV. Qirana memberikan banyak pengembangan soft skill kepada Penulis. Yaitu, selama kegiatan magang berlangsung penulis dapat meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang masih asing untuk mahasiswa. Penulis juga belajar bagaimana cara mencari solusi yang tepat jika sedang menghadapi sebuah permasalahan di organisasi. Selain itu, penulis menerapkan kemampuan dalam kemudahan berkomunikasi, dengan sikap mudah beradaptasi penulis membuat kerja sama yang terjalin antar karyawan di

perusahaan berjalan dengan lancar. Dari beberapa tugas yang diberikan perusahaan kepada penulis membuat penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang penulis lakukan selama proses magang berlangsung, diantaranya adalah kurang telitian dalam melaksanakan tugas.

### **7.3 Manfaat Magang terhadap Pengembangan Kemampuan Kognitif Mahasiswa**

Kegiatan magang mampu mengembangkan kemampuan kognitif penulis. Seperti kemampuan mengingat dan memahami pelatihan yang diberikan oleh mentor selama penulis melakukan magang dan menerapkannya dalam tugas yang diberikan. Selain kemampuan mengingat dan memahami penulis juga belajar untuk disiplin dan fokus terhadap pengerjaan tugas. Penulis belajar bagaimana cara menyatukan satu sudut pandang yang berbeda antara satu pemikiran dengan pemikiran yang lain. Kemampuan berpikir ini menjadikan dampak yang lebih luas terhadap kuatnya sebuah gagasan.

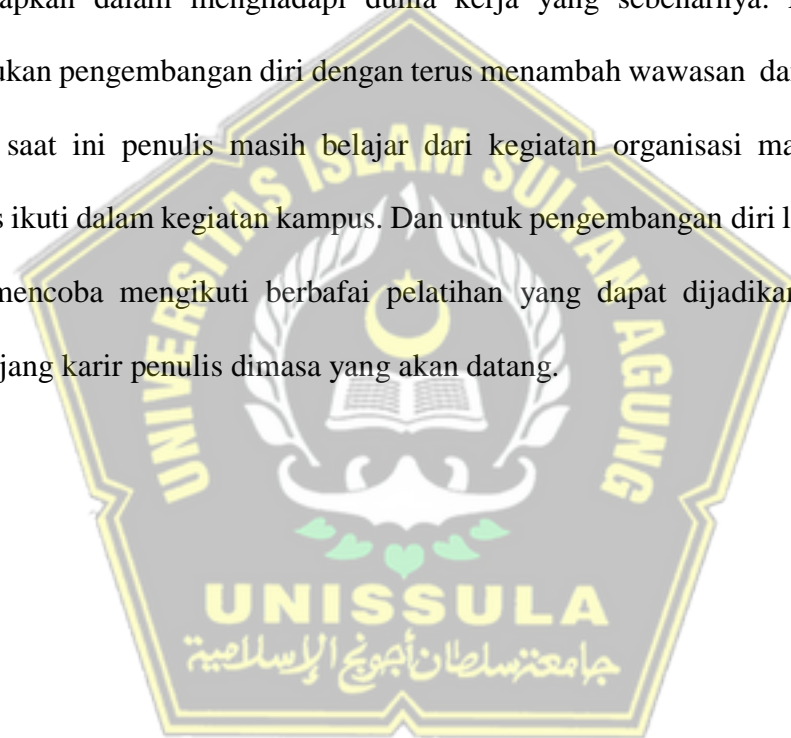
### **7.4 Kunci Sukses Bekerja Berdasarkan Pengalaman Magang**

Selama penulis melaksanakan kegiatan magang banyak sekali pelajaran yang dapat diambil. Salah satu pembelajaran yang bisa penulis dapatkan dalam kegiatan magang adalah kunci sukses dalam bekerja, untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja diperlukan kecermatan, ketelitian, dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada kita. Sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat. Mau belajar dan menerima kritik saran dari

manapun juga dapat menambahkan kunci kesuksesan bagi seseorang. Serta manajemen waktu dalam bekerja juga penting karena dengan hal itu membuat kita jadi lebih disiplin akan waktu.

### **7.5 Rencana Pengembangan Diri, Karir dan Pendidikan Mahasiswa**

Dengan adanya kegiatan ini membuat penulis melakukan hal-hal yang perlu dipersiapkan dalam menghadapi dunia kerja yang sebenarnya. Penulis mulai melakukan pengembangan diri dengan terus menambah wawasan dan pengetahuan. Untuk saat ini penulis masih belajar dari kegiatan organisasi mahasiswa yang penulis ikuti dalam kegiatan kampus. Dan untuk pengembangan diri lainnya penulis akan mencoba mengikuti berbagai pelatihan yang dapat dijadikan bekal untuk menunjang karir penulis dimasa yang akan datang.



## DAFTAR PUSTAKA

- I Wayan Suartina, N. N. (2019). Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap kinerja Perusahaan Melalui Perilaku Produktif karyawan Pada Pt.Tomorrow's Antiques Indonesia. *Jurnal Widya Manajemen*, No.2, 2-3.
- Indonesia, K. P. (2020). Analisis Perkembangan Industri Indonesia. In *Analisis Perkembangan Industri Indonesia*.
- IndoTrading. (n.d.). *Profil CV. Qirama*. From Indotrading Indonesia Largest supplier network: <https://www.indotrading.com/qirana>
- Ketut Edy Wirawan, I. W. (2019, Maret). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5 No.1, 60-62.
- Lusiana Tulhusna, Puryantoro. (2018, Januari). Pengaruh Jam Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 01 No.2, 300-301. Diambil kembali dari <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/67/64>.
- Lusiana Tulhusna, Puryantoro. (2018). Pengaruh Jam Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo. *Jurnal EkonoI & Ekonomi Syariah*.
- M. Arief Ramadsah. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja. *Universitas Medan Area*, 18-20.
- Merisa Fajar Aisyah, W. U. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 133.
- Nurul Aisyah, Angelia Giovanni. (2018, Juni). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1 No.2 , 12-13.
- Pof. DR. H. Edy Sutrisno, M. (2017). Produktivitas Kerja. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 99-105). Jakarta: KENCANA.
- Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M. (2017). Disiplin Kerja. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 85-95). Jakarta: KENCANA.
- Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M. (2017). Motivasi Kerja. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 109-120). Jakarta: KENCANA.



- Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M. (2017). Rekrutmen dan Seleksi. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 45-59). Jakarta: KENCANA.
- Rachman Effendi, Hariyatno, Indah Bangsawan. (n.d.). Kajian Kondisi dan Hambatan Pengembangan Industri Furniture di Jawa Tengah.
- Reza Nurul Ichsan, E. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM) –bukit barisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28 No.2 , 188-189.
- Tarida Marlin S. Manurung dan Budi Harni. (2008, Agustus). Kajian Motivasi Kerja Dan Produktivitas. *Jurnal Ilmiah Ranggading*, 8 No. 2, 103.
- Tengku Ariefanda Aziz, M. Syamsul Maarif, dan Anggraini sukrawati. (2017, Mei). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3 No.2, 246-247.
- Tri Wartono. (2017, April ). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 04 No.2, 44-46.
- Yudi Muliawan, B. P. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 69.

