

PENGARUH BUDAYA KERJA KAIZEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (STUDI KASUS DI PT SURI TANI PEMUKA, JAPFA GROUP – PURWAKARTA)

Krisdanu Purwana¹⁾, Hasan Munawar²⁾

¹Program Studi S1 Akuntansi STIEB Perdana Mandiri

Email: krisdanu.purwana@gmail.com

²Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri

Email: hasanmunawar69@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut 1) Mengetahui penerapan budaya *kaizen* di PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta; 2) Mengetahui kinerja karyawan bagian produksi di PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta; 3) Mengetahui pengaruh antara budaya kerja *kaizen* dan kinerja karyawan di PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan sumber data yang digunakan adalah data internal perusahaan dan data eksternal. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan departemen produksi yang berjumlah 30 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket (kuesioner), observasi, wawancara, dan studi literatur. Untuk mengukur besarnya pengaruh budaya kerja *kaizen* terhadap kinerja karyawan digunakan teknik analisa data korelasi dan regresi sederhana dengan bantuan *software* SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja *kaizen* (X) dengan kinerja karyawan (Y) bagian produksi di PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta sebesar 44,7%. Penulis merekomendasikan agar perusahaan PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta lebih memperhatikan lagi penerapan budaya kerja *kaizen* ini karena dapat memberikan kontribusi untuk perbaikan berkesinambungan perusahaan, sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

Kata kunci : Budaya Kerja, Kaizen, 5S, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT Suri Tani Pemuka merupakan salah satu anak perusahaan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (JAPFA Group) yang bergerak dibidang budidaya perairan (*aquaculture*) yang kegiatan usaha utamanya adalah industri ransum makanan hewan, dalam hal ini produksi pakan ikan dan udang (*aquafeed*). Secara nasional PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (JAPFA Group) merupakan salah satu pemimpin di pasar peternakan unggas, sapi dan budidaya perairan. Dengan demikian PT Suri Tani Pemuka (JAPFA Group) juga menempati

posisi kedua dibandingkan dengan perusahaan pesaingnya di Indonesia di industri budidaya perairan bidang produksi pakan ikan dan udang. Dilihat dari sudut pandang ketatnya persaingan industri pakan ikan dan udang pada era globalisasi saat ini, seharusnya perusahaan menerapkan suatu strategi agar bisa mempertahankan bahkan meningkatkan bisnisnya. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah dengan perbaikan kualitas SDM yang berkelanjutan (*continuous improvement*) yang dimulai dari Manajemen SDM itu sendiri. Salah satu indikator pencapaian kinerja di PT Suri Tani

Pemuka, JAPFA Group- Purwakarta yang dapat diukur secara kuantitas adalah hasil produksi pakan yang dikerjakan oleh karyawan bagian produksi. Salah satu faktor penyebab penurunan kinerja karyawan yaitu pada penerapan budaya kerja diperusahaan. Budaya kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan kerja. Budaya kerja yang diterapkan oleh PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group - Purwakarta adalah Budaya Kerja *Kaizen* 5S. Osada (2015:23) juga menyebutkan bahwa “5S dirancang untuk menghilangkan pemborosan dan suatu cara untuk mencapai tujuan tertentu dan harus diterapkan dengan memperhatikan sasaran tertentu. Seiring dengan *trend* penurunan yang terjadi pada hasil produksi pakan yang dihasilkan dan *trend* penurunan pada penerapan budaya kerja 5S di bagian produksi, pihak manajemen PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group - Purwakarta masih terus berupaya untuk menjadikan 5S sebagai dasar bekerja untuk setiap karyawannya yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehari-hari.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Hasibuan (2016:10) mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Masram (2017:2) “manajemen sumber daya manusia juga merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas

organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mempelajari tentang hubungan dan peranan tenaga kerja dalam fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya Kerja *Kaizen*

Dalam bahasa Jepang, *kaizen* berarti “perbaikan berkelanjutan.” Konsep *kaizen* menyiratkan perbaikan yang melibatkan semua orang baik manajemen maupun pekerja dan memerlukan biaya yang relatif kecil. Konsep *kaizen* sangat penting untuk menjelaskan perbedaan antara pandangan Jepang dan pandangan Barat terhadap manajemen. Perbedaan yang paling penting antara konsep manajemen Jepang dan Barat adalah *Kaizen* Jepang dan cara berpikirnya yang berorientasi pada proses sedangkan cara berpikir Barat tentang pembaharuan yang berorientasi pada hasil (Imai, 2018: 1). Budaya kerja *kaizen* pertama kali diinisiasi oleh Jepang dan mulai diikuti oleh beberapa negara (Osada, 2015:13).

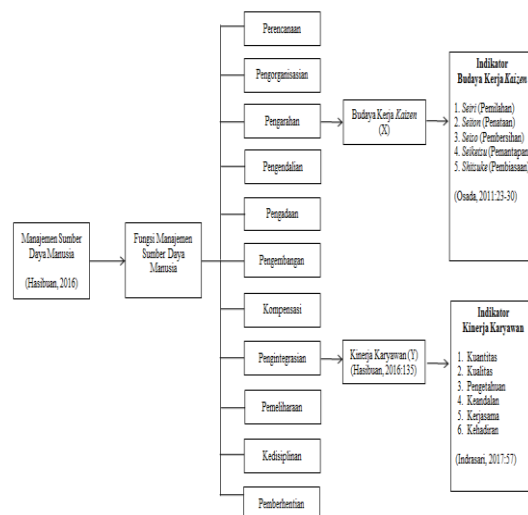
Kaizen adalah proses mengelola tempat kerja untuk tujuan peningkatan kualitas. Indikator budaya kerja *kaizen* yang diimplementasikan adalah 5S. Istilah “Lima S” berasal dari huruf pertama kata-kata Jepang yang mengacu pada lima praktik yang mengarah ke area kerja yang bersih dan dapat dikelola *seiri* (pemilahan), *seiton* (penataan), *seiso* (pembersihan), *seiketsu* (pemantapan), dan *shitsuke* (pembiasaan). Kata-kata bahasa Inggris yang setara dengan 5S adalah *sort*, *straighten*, *sweep*, *sanitize*, dan *sustain* (Osada, 2015:23).

Kinerja Karyawan

Kinerja yang tinggi akan dapat terlaksana bilamana pimpinan dapat mempergunakan metode-metode yang tepat dalam manajemen, dalam arti pimpinan dapat memberikan rangsangan (motivasi) yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan baik secara material maupun secara non material (Indrasari, 2017:51). Kinerja karyawan merupakan faktor yang juga memiliki peranan penting dalam organisasi. Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur.

Menurut Stoner (1986) dalam Priyono (2016:185), mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Kerangka Pemikiran



II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian

berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik yang bermaksud memberikan penjelasan hubungan kausalitas antar variabel melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2018:15).

Objek dan Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pemahaman penerapan 5S, sikap terhadap budaya kerja *kaizen*, dan kinerja karyawan PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta. Peneliti menjadikan seluruh obyek yang diteliti,

Teknik Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- ### 1. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:219).

- ## 2. Observasi

Observasi dapat dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengamatan langsung adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan dilakukan secara langsung maupun tidak langsung terhadap gejala-gejala obyek yang diteliti, baik pengamatan itu dilakukan di dalam situasi sebenarnya maupun dilakukan dalam situasi buatan yang khusus dilakukan. Sedangkan pengamatan tidak langsung adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan terhadap gejala-gejala objek yang diteliti dengan perantara sebuah alat, baik alat yang sudah ada maupun yang disengaja dibuat untuk keperluan khusus itu (Mangkuatmodjo, 2015:12).

- ### 3. Wawancara

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya garis besar permasalahan yang akan ditanyakan (Sugiyono, 2018:217). Wawancara ini dilakukan pada kepala personalia dan *general affair* (P&GA) di PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group-Purwakarta.

4. Studi literatur

Studi literatur dalam penelitian ini, dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder dan merupakan teknik bantu dalam pengumpulan data. Dalam penelitian ini data yang disajikan berupa informasi-informasi terkait yang dibutuhkan dan digunakan pada hasil dan pembahasan.

Operasionalisasi Variabel

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah budaya *kaizen*, dengan sub-variabel *seiri* (pemilahan), *seiton* (penataan), *seiso* (pembersihan), *seiketsu* (pemantapan), dan *shitsuke* (pembiasaan). Variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, dengan sub-variabel kuantitas, kualitas, pengetahuan, keandalan, kerjasama, dan kehadiran. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear (*linear regression*) adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh model hubungan antara 1 variabel dependen dengan 1 atau lebih variabel independen (Sugiyono, 2018:300). Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai $\hat{Y}$ apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Uji Signifikansi

Menurut Ghozali (2018:136), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol yang artinya adalah apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan modal dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan-kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018:179).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Kerja *Kaizen*

Berdasarkan pengolahan data, dapat diketahui gambaran keseluruhan tanggapan responden mengenai budaya kerja *kaizen* seperti tabel dibawah ini :

Tabel 1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Kerja Kaizen

No	Sub Variabel	Skor Aktual	Total Item	Skor Rata-rata
1	<i>Seiri</i> (Pemilahan)	469	4	117
2	<i>Seiton</i> (Penataan)	537	4	134
3	<i>Seiso</i> (Pembersihan)	246	2	123
4	<i>Seiketsu</i> (Pemantapan)	507	4	127
5	<i>Shitsuke</i> (Pembiasaan)	510	4	128
TOTAL		2269	18	629

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa skor terbesar untuk variabel budaya kerja *kaizen* terdapat pada sub variabel *seiton* (penataan) dengan skor rata-rata 134. Sebagaimana juga yang dinyatakan oleh Osada (2015:25) kegiatan penataan ini merupakan manajemen fungsional dan penghapusan proses pencarian, jika segala sesuatu disimpan ditempatnya demi mutu dan keamanan. Sedangkan skor terkecil untuk variabel budaya kerja *kaizen* terdapat pada sub variabel *seiri* (pemilahan) dengan skor rata-rata 114. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Osada (2015:24) bahwa dalam pemilahan yang diutamakan adalah manajemen stratifikasi dan mencari penyebab-penyebabnya untuk menghilangkan yang tidak diperlukan serta menghilangkan penyebab itu sebelum menimbulkan masalah.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data, dapat diketahui gambaran keseluruhan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan seperti tabel dibawah ini :

Tabel 2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Sub Variabel	Skor Aktual	Total Item	Skor Rata-rata
1	Kuantitas	268	2	134
2	Kualitas	788	7	113
3	Pengetahuan	263	2	132
4	Keandalan	741	7	106
5	Kerjasama	251	2	126
6	Kehadiran	472	4	118
TOTAL		2783	24	727

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa skor terbesar untuk variabel budaya kinerja karyawan terdapat pada sub variabel kuantitas dengan skor rata-rata 134. Responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan dan waktu yang ditentukan. Sebagaimana juga yang dinyatakan oleh Indrasari (2017:57) bahwa kinerja mengarah pada hasil yang hendak dicapai sehingga kinerja sesungguhnya bersifat faktual.

Sedangkan skor terkecil untuk kinerja karyawan terdapat pada sub variabel keandalan dengan skor rata-rata 106. Responden dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari tidak melanggar SOP/Intruksi Kerja yang berlaku, dan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal seiring dengan target yang ditetapkan perusahaan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Indrasari (2017:58) bahwa faktor keandalan adalah mengukur kemampuan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan perusahaan maupun insiatif dan disiplin pribadi.

Analisis Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 25, analisa korelasi menjawab bagaimana keeratan

hubungan yang diterangkan dalam persamaan regresi. Kedua analisa ini biasanya dipakai bersama-sama. Koefisien korelasi dilambangkan dengan r . Nilai r bergerak antara -1 dan $+1$ dengan tanda negatif menyatakan adanya korelasi tak langsung atau korelasi negatif dan tanda positif menyatakan adanya korelasi langsung atau korelasi positif. Nilai $r=0$ menyatakan tidak ada hubungan linier antara variabel X dan Y .

Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi pearson adalah 0,669. Jika mengacu pada tabel interpretasi koefisien korelasi, maka tingkat hubungan antara variabel budaya kerja *kaizen* dan kinerja karyawan adalah kuat. Nilai koefisien korelasi juga bergerak dengan nilai positif, berarti terdapat hubungan korelasi yang positif antara variabel budaya kerja *kaizen* dan kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil perhitungan diketahui bahwa nilai konstanta adalah 24,159 dan nilai B sebesar 0,591. Dengan demikian diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = a + bX$ sama dengan $\hat{Y} = 24,159 + 0,591X$. Hal ini berarti variabel budaya kerja *kaizen* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi positif. Nilai positif 0,591 menandakan bahwa apabila budaya kerja *kaizen* mengalami kenaikan satu poin maka aspek kinerja karyawan dapat diprediksikan mengalami kenaikan sebesar 59,1%. Dapat dikatakan apabila variabel budaya kerja *kaizen* semakin tinggi, maka semakin tinggi pula nilai variabel kinerja karyawan.

Uji Signifikansi

Berdasarkan perhitungan, diperoleh $t_{hitung} = 4,761$ dan signifikansi 0,000. Diketahui derajat kebebasan (dk) = jumlah data $- 2$, pada penelitian ini derajat kebebasan = $30 - 2 = 28$, sedangkan tingkat

signifikansi (α) = 0,1. Maka t_{tabel} adalah 1,701. Dengan demikian $t_{hitung} = 4,761$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,701$ ($t_{hitung} > t_{tabel} = 4,761 > 1,701$) dan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari (α) = 0,1. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen (budaya kerja *kaizen*) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah analisa untuk mengetahui seberapa besar dalam bentuk persen (%) pengaruh budaya kerja *kaizen* terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,669$ dan $R^2 = 0,447$. Dengan demikian kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 44,7% oleh budaya kerja *kaizen* (X). Sedangkan sisanya sebesar 55,3% ($100\% - 44,7\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

1. Gambaran budaya kerja *kaizen* karyawan bagian produksi di PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta yang tertanam di benak responden memenuhi 84,04%. Hal ini berarti budaya kerja *kaizen* sudah diterapkan dengan baik oleh karyawan di bagian produksi PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group - Purwakarta. Namun, budaya yang sudah menjadi komitmen bersama ini sebaiknya konsisten dijalankan untuk tercapainya visi dan misi perusahaan.
2. Gambaran kinerja karyawan di bagian produksi PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta memenuhi 77,30%. Hal ini berarti kinerja karyawan sudah tercapai dengan baik oleh karyawan di bagian produksi PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group - Purwakarta. Namun, aspek kinerja karyawan ini juga perlu

dilakukan ditingkatkan lagi oleh manajemen dengan meningkatkan aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat mencapai visi dan misi perusahaan.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja *kaizen* (X) dengan kinerja karyawan (Y) bagian produksi di PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta. Variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 44,7% oleh budaya kerja *kaizen* (X). Sedangkan sisanya sebesar 55,3% (100% – 44,7%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini misalnya seperti promosi jabatan, kompensasi, penempatan karyawan dan pelatihan kerja.

V. REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung. Rosda.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang : UNDIP
- Feriyanto, Andri, dan Triana, Endang Shytha. (2015). Pengantar Manajemen (3 in 1). Yogyakarta. Mediatara
- Hakim, Mohammad Ariful, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. (2016). *Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Tbk*. 35.(1). 104-109
- Harlan, J. (2018). Analisis Regresi Logistik. Depok. Gunadarma
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara
- Imai, Masaaki. (2018). Gempa Kaizen. Jakarta : PPM
- Indrasari, Meithiana. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- Iskandar, Dhany. (2018). *Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan*. 12. (1). 23-31.
- Kasali, Rhenald, Myelin. (2010). Mobilisasi Intangibles Menjadi Kekuatan Perubahan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kusumaningrum, Dini, Muhtadin. (2017). *Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT Indospring, Tbk Gresik* .6. (1). 185-201.
- Lamprea, Eileen Julieth Hernández, Zulieth Melissa Camargo Carreño, Paloma María Teresa Martínez Sánchez (2015). *Impact of 5S on productivity, quality, organizational climate and industrial safety in Caucho Metal Ltda*. 23. (1). 107-117
- Masram. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo. Zifatama.
- Narimawati, Umi. (2015). Metode Penelitian. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Osada, Takashi. (2015). Sikap Kerja 5S. Jakarta : PPM.
- Priyono. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama.
- Sari, Ratna Kartika. (2015). *Pengaruh Budaya Kerja 5R dan Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan*. 7. (2). 141-154.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : Alfabeta
- Triguno. (2011). Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. Golden Terayon Press.