

Pengaruh Work Life Balance, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Busanaremaja Agracipta Bantul Yogyakarta

Oktofi Wahyu Pranesti¹ Hamzah Gunawan²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}
Email : oktofiwahyupranesti@gmail.com

Abstrak

Dalam lanskap industri kontemporer, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan terampil memainkan peran penting dalam memungkinkan suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya. Suatu pendekatan melibatkan penilaian kinerja personel dalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kemajuan karir, dan gaji terhadap kinerja karyawan. Besar sampel dalam penelitian ini terdiri dari 100 responden yang merupakan karyawan PT Busanaremaja Agracipta yang berlokasi di Bantul Yogyakarta. Pendekatan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Temuan uji instrumen menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan distribusi yang tidak wajar. Oleh karena itu, data tersebut perlu diubah ke dalam bentuk Logaritma Natural (LN). Selanjutnya, model regresi dibangun menggunakan data yang ditransformasikan untuk memastikan bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Temuan penelitian ini menunjukkan hal-hal berikut: (1) Keseimbangan kehidupan kerja tidak berdampak terhadap kinerja karyawan, (2) Pengembangan karir memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Secara simultan, keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi secara kolektif mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini memiliki konsekuensi bagi penelitian selanjutnya untuk menyelidiki korelasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan, dengan tujuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Pengembangan Karir, Kompensasi, Kinerja Karyawan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Semua orang tahu bahwa PT Busanaremaja Agracipta, seperti halnya perusahaan lain, hanya akan sebaik karyawannya. Kinerja asli atau kinerja pekerjaan adalah nama lain dari kinerja. Dalam kebanyakan kasus, seorang karyawan dianggap berkinerja baik ketika mereka melaksanakan tugas yang diberikan. Mangkunegara (2002:22) menyatakan bahwa kinerja ditandai dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya secara efektif. Ada berbagai anteseden kinerja yang berkontribusi terhadap hasil positif. Besar pengaruh kinerja karyawan dalam kesuksesan sebuah perusahaan termasuk untuk PT Busanaremaja Agracipta. Kinerja juga bisa disebut dengan actual performance atau job performance. Dalam kebanyakan kasus, seorang karyawan bertanggung jawab atas kinerja jika mereka menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2002:22) mengemukakan bahwa kinerja adalah ketika seseorang menyelesaikan tanggung jawabnya dan memperoleh hasil kerja yang baik. Tentu saja kinerja memiliki banyak faktor pendukung dalam mencapai hasil yang bisa dikatakan baik.

Hasil kinerja karyawan yang baik tak jauh dari kenyamanan bekerja para sumber daya manusianya, kondisi psikologis sangat mempengaruhi dalam seorang karyawan bekerja.

Work-life balance sebagaimana didefinisikan oleh Moorhead dan Griffin dalam Afandi (2023:7) yaitu skill seseorang untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kewajiban pribadi dan keluarga. Kondisi karyawan yang baik dengan hubungan antara kerja dan kegiatan diluar pekerjaannya dapat memberikan fokus yang lebih baik bagi karyawan itu sendiri. Pada PT Busanaremajaya Agracipta sendiri memiliki aturan tertulis mengenai jam kerja yang merupakan salah satu faktor penting dalam work-life balance. Tetapi tentu faktor waktu saja tidak cukup, perlu adanya juga keseimbangan dengan tekanan kerja yang dialami karyawan di PT Busanaremajaya Agracipta. Memiliki sumber daya manusia (SDM) yang terus berkembang juga dibutuhkan oleh perusahaan agar perusahaan sendiri memiliki pertumbuhan yang baik bersama dengan aset terpentingnya. Maka dari itu penting adanya pengembangan karir di PT Busanaremajaya Agracipta sebagai salah satu cara perusahaan untuk terus membawa sumber daya manusia (SDM) terus mempunyai motivasi saat bekerja. Seiring dengan kebutuhan yang terus menerus berkembang, maka seorang karyawan juga perlu memiliki kepastian antara karir dan juga penghasilan yang didapatnya.

Selain pada kebutuhan akan karir yang baik dalam perusahaan, apresiasi terhadap sebuah usaha yang diberikan kepada perusahaan kepada karyawan juga dapat membangun motivasi bagi karyawan itu sendiri. Rasa syukur ini diungkapkan dengan imbalan yang dapat dibayarkan secara langsung maupun tidak langsung. Tujuan dari kompensasi ada dua: pertama, untuk mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik, dan kedua, untuk menunjukkan penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerja akan lebih bahagia dan terdorong untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan jika mereka diberi kompensasi yang adil. Untuk pekerjaan mereka. Dengan semua kemampuan maksimal yang dilakukan oleh PT Busanaremajaya Agracipta, tentu saja tidak dapat menghindari dari adanya masalah. Dari kondisi dan situasi yang terus berubah, banyaknya karyawan yang ada di PT Busanaremajaya Agracipta menyebabkan adanya ketidakseimbangan dalam efektifitas kerjanya. Karyawan yang memiliki pekerjaan lebih banyak dan berkomunikasi dengan pembeli dari luar negeri menyebabkan terjadinya kerja overtime. Pengendalian manajemen sumber daya manusia dengan adanya masalah pengembangan karir dikarenakan sulitnya karyawan lokal naik dalam level top management. Hal ini juga merambat pada bagaimana kompensasi bekerja di PT Busanaremajaya Agracipta.

Keseimbangan kerja dengan kegiatan diluar pekerjaan oleh karyawan memang diperlukan. Hal ini mengacu pada kondisi psikologis yang dialami dan dimiliki oleh seorang karyawan. Work-life balance yaitu skill seseorang untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kewajiban pribadi dan keluarga (Moorhead dan Griffin dalam Prasetyo, 2019:24). Sama halnya dengan pengertian work-life balance yang disampaikan oleh Lockwood dalam Hanna (2022) yaitu suatu kondisi keselarasan antara dua permintaan dimana pekerjaan dan kehidupan seseorang adalah sesuatu hal yang sama. Kedua pihak antara karyawan dan perusahaan memiliki kewajiban untuk sama-sama bertanggung jawab atas kehidupan ketika bekerja dan kehidupan pribadi serta keluarganya. Work-Life Balance yang tercapai dengan baik dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan sendiri, ketika work-life balance ini tercukupi maka karyawan dapat lebih fokus dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Kesimpulannya work-life balance merupakan suatu kondisi seimbang yang didapatkan oleh karyawan antara kehidupan pekerjaan, kehidupan pribadi dan juga keluarga. Melihat dari segi perspektif yang lain pengembangan karir diartikan sebagai perolehan pengembangan profesional menjadi lebih baik pada apa yang seseorang lakukan sehingga seseorang dapat beradaptasi dengan pekerjaan seseorang dan kebutuhan klien serta pelanggan seseorang seiring dengan perubahan (Raymond, 2010). Berdasarkan definisi yang

diberikan, jelas bahwa pengembangan karir adalah proses dimana seorang karyawan bekerja menuju pekerjaan atau jalur karir idealnya, dengan memanfaatkan keterampilan dan informasi yang mereka peroleh dalam pekerjaan.

Pengembangan karir bukan hanya memberikan sebuah pengaruh positif bagi karyawan, namun juga bagi perusahaan. Perusahaan yang menghargai karyawan dengan memberikan sarana pengembangan karir tentunya mendapatkan manfaat berupa kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan oleh karyawan yang bersangkutan. Imbalan yang diterima oleh karyawan atas apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan tersebut dinamakan kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:119), menyatakan bahwa ketika pekerja menerima uang atau barang sebagai imbalan atas jasanya, maka itu dianggap sebagai kompensasi. Kompensasi menjadi salah satu dalam motivasi kepada karyawan, dimana kompensasi sebagai upah atas tercapainya sebuah pencapaian oleh karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai adalah segala bentuk penghargaan atau imbalan, baik dalam bentuk uang atau lainnya, yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas jasa atau kontribusinya. menuju tercapainya tujuan organisasi (Marwansyah, 2016:269). Kesimpulannya bahwa kompensasi adalah kompensasi adalah fungsi manajemen yang dilakukan organisasi dan bisnis untuk memperoleh manfaat moneter dan non-moneter dari upaya karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam eksplorasi yang dilakukan oleh Mukaromatul Hisnidah yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Work-Life Balance dan Flexible Work Space Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang memberikan hasil bahwa kombinasi semua faktor tersebut secara simultan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun demikian, kembali ke konteks yang diberikan sebelumnya, peneliti tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Work-Life Balance, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Busanaremaja Agracipta."

METODE PENELITIAN

Penelitian dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Sebagai pendekatan ilmiah yang memenuhi kaidah ilmiah secara nyata atau empiris, obyektif, terukur, logis, dan sistematis, maka penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berbasis positivis (Sugiyono, 2019). Tujuan dari penelitian survei ini adalah untuk mengetahui pengaruh work-life balance, pengembangan karir, dan remunerasi terhadap kinerja karyawan pada PT Busanaremaja Agracipta, Bantul, Yogyakarta. Penelitian akan dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan di PT Busanaremaja Agracipta, Bantul, Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Pemuda Klodran-kadirojo, Jonggrangan, Bantul, DI Yogyakarta 55711, Indonesia. Sumber data adalah asal muasal subyek data dalam penelitian diperoleh. Sumber data pada sebuah penelitian dibagi menjadi dua, yaitu: Data Primer, Salah satu jenis informasi yang dapat diperoleh oleh pengumpul data adalah data primer. Data Sekunder, Data yang sudah ada dan disusun untuk melengkapi kebutuhan data penelitian baru. Untuk penelitian ini, peneliti akan mengandalkan data primer, yaitu kumpulan informasi awal yang dikumpulkan dari lapangan.

Menurut Sugiyono (2022:91), populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup hal-hal atau orang-orang yang mempunyai atribut dan karakteristik tertentu yang telah diputuskan untuk dipelajari oleh peneliti guna memperoleh kesimpulan. Sesuai dengan informasi yang peneliti dapatkan dari wawancara dengan HRD PT Busanaremaja Agracipta dan menyelaraskan dengan apa yang ada di internet, PT Busanaremaja Agracipta Bantul, Yogyakarta memiliki total 5.400 karyawan dengan rata-rata pekerja wanita 97% dari keseluruhan karyawan. Dengan begitu, populasi pada penelitian ini sejumlah 5.400 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan *simple random sampling*. Sehingga peneliti akan dengan acak mengambil sampel sebagai perwakilan dari keseluruhan populasi di PT Busanaremaja Agracipta Bantul, Yogyakarta. Secara umum terdapat 4 (empat) macam teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2022:105), antara lain :

1. Observasi. Peneliti terlibat dalam observasi ketika mereka secara pribadi mengamati suatu fenomena sosial dengan tujuan untuk lebih memahami tempat data dalam konteks sosial yang lebih luas dan mendapatkan gambaran yang lebih lengkap.
2. Wawancara. Merupakan pertemuan dua individu dengan tujuan untuk bertukar informasi dan pertanyaan serta tanggapan sehingga makna dapat ditambahkan pada subjek tertentu.
3. Dokumentasi. Kumpulan semua tulisan dan catatan sebelumnya.
4. Triangulasi. Strategi pengumpulan informasi yang menggabungkan informasi dari berbagai sumber yang dipakai.

Kuesioner/angket menjadi media bagi peneliti untuk mengumpulkan data dari responden. Angket/kuesioner ini dibagi menjadi dua yaitu terbuka dan tertutup. Perbedaannya ada pada pemberian jawaban oleh responden, dimana kuesioner terbuka mengharapkan responden untuk menuliskan jawaban dengan tipe jawaban yang diuraikan panjang, sedangkan kuesioner tertutup mengharapkan jawaban singkat atau memilih salah satu jawaban. Penelitian ini menggunakan teknik kuesioner dengan tipe kuesioner tertutup. Saat mensurvei individu atau kelompok mengenai pemikiran dan perasaan mereka terhadap isu-isu sosial, peneliti menggunakan skala Likert yang terbukti benar.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengangkat tiga variabel bebas yaitu work-life balance (X1), pengembangan karir (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Busanaremaja Agracipta, Bantul, Yogyakarta dengan hasil sebagai berikut:

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Studi regresi menunjukkan bahwa variabel work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; hal ini didukung dengan nilai koefisien regresi nilai X1 sebesar 0,047 yang bertanda positif. Di sisi lain, hal ini berhubungan negatif dengan kinerja variabel dependen dalam pengujian variabel parsial. H₀ ditolak karena tidak cukup bukti yang mendukung pernyataan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,231 yang lebih dari 0,05,

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Data yang dikumpulkan melalui survei dan pengujian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Busanaremaja Agracipta akan lebih baik jika mereka memiliki akses terhadap peluang pengembangan karir yang berkualitas, karena variabel ini berpengaruh positif terhadap kinerja pada tingkat 0,145. Nilai signifikan sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05 ditentukan oleh uji parsial hubungan karakteristik pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Hal ini memberikan bukti kuat adanya hubungan karena menolak hipotesis nol dan menerima alternatifnya. Hal ini sangat masuk akal, karena penelitian Beby Tri Wardani menunjukkan bahwa kemajuan pekerjaan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi gaji yang positif (X3) sebesar 0,109 menunjukkan bahwa menurut statistik, kinerja seorang karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya kompensasi mereka. Gaji merupakan variabel independen yang mempengaruhi kinerja pekerja PT Agrakreatifteen menurut penelitian uji t ($t = 2,336$, $p = 0,022$, $p < 0,05$). Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa hipotesis alternatif benar dan menolak hipotesis nol. Inna Nisawati Mardiani (2021) menemukan bahwa gaji mempengaruhi produktivitas dalam pekerjaan, oleh karena itu hal ini masuk akal.

Pengaruh Work-Life Balance, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu $< 0,001$ yang menunjukkan bahwa variabel work life balance, pengembangan karir, dan kompensasi semuanya memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 25,8%, sedangkan variabel lain diluar cakupan penelitian ini. penelitian ini menyumbang 74,8% sisanya. Oleh karena itu, kinerja PT Busanaremaja Agracipta dipengaruhi oleh kombinasi keseimbangan kehidupan kerja, peluang pertumbuhan karier, dan gaji.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi Teoritis

Melalui penelitian ini, peneliti ingin memperluas pengetahuan yang ada dan memberikan bukti baru bahwa beberapa variabel dalam penelitian ini berbeda dibanding hasil penelitian sebelumnya. Hipotesis yang sudah peneliti berikan tidak selalu sesuai dengan hasil yang ada. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa work-life balance tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, ini dapat berarti bahwa kinerja karyawan di PT Busanaremaja Agracipta, Bantul, Yogyakarta tidak dipengaruhi oleh ketiga indikatornya. Kinerja karyawan lebih terpengaruh terhadap pengembangan karir dan kompensasi dimana memang bekerja membutuhkan karir yang jelas dan juga akan lebih bersemangat dengan kompensasi yang diperoleh karyawan dari perusahaan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat diterapkan di PT Busanaremaja Agracipta, Bantul, Yogyakarta:

1. Work-life balance. Meskipun tidak menunjukkan sebuah pengaruh kepada kinerja karyawan pada penelitian ini, namun ada baiknya perusahaan tetap fokus pada kesejahteraan karyawannya dengan meningkatkan fleksibilitas waktu kerja, meningkatkan cuti dan program kesejahteraan dan menyediakan program kesejahteraan karyawan.

2. Pengembangan Karir. Implikasi manajerial yang bisa dilakukan PT Busanaremaja Agracipta, Bantul, Yogyakarta dalam hal pengembangan karir ini adalah dengan terus memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan, menetapkan program pengembangan karir dan memberikan umpan balik dan pembinaan yang teratur
3. Kompensasi. Implikasi manajerial yang dapat dilakukan antara lain melakukan analisis gaji yang kompetitif, menawarkan paket kompensasi yang menarik dan menghubungkan kompensasi dengan kinerja dengan memberikan bonus dan insentif.
4. Work-life balance, pengembangan karir dan kompensasi secara keseluruhan. Membuat budaya perusahaan yang mendukung, meningkatkan komunikasi dan keterlibatan karyawan serta terus memantau dan mengevaluasi program.

KESIMPULAN

PT Busanaremaja Agracipta di Bantul, Yogyakarta, tidak menemukan relasi antara work-life balance dengan kinerja karyawannya. Namun, penelitian ini menemukan bahwa pengembangan karir dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Busanaremaja Agracipta. Penelitian ini juga menemukan bahwa secara keseluruhan, work-life balance, pengembangan karir dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Ahmad. (2023). Pengaruh Human Relation, Pengembangan Karir dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai SMK Muhammadiyah Berau. *Cam Journal*.
- Arif Yusuf Hamali. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Henry. (2020). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Penerbit Gava Media
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Malang : Intrans Publishing.
- Mangkunegara. A. A. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama.
- Manurung, Nurhayati. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. (Tesis Magister : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)*
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Noe, Raymond A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta : Indeks.
- Pangemanan, Friane Livi. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 5 No. 003.
- Nurhasanah. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. (Skripsi Sarjana, Universitas Batanghari Jambi)*

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Pratama, Chosi. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Riau)
- Ramli, Abdul Haeba Rizki Yudhistira. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. Seminar Nasional Cendekiawan ke 4 Tahun 2018 ISSN (P): 2460 – 8696
- Satriansyah, Hanna (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
- Silaen, Novia Ruth. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.
- Simatupang, Valen. 2017. Pengaruh Work-life balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Unit Kebun Tanjung Keliling, Kabupaten Langkat). (Skripsi Sarjana : Universitas Sumatera Utara)
- Sugiharjo, R, Joko. Rustinah. (2017). Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort. Bogor
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok : PT Rajagrafindo.