ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TELKOM CABANG MERAUKE

Maria Kaok
Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Musamus
email: kaok_feb@unmus.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom (Bagian Teknik) Cabang Merauke. Dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan hasil penelitian uji-t sebesar 3,567 untuk variabel X1(lingkungan kerja) dan variabel X2 (fasilitas kerja) sebesar 2,16 dan uji-f sebesar 12.724. kesimpulan dari penelitian ini adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja dan ditambahkannya fasilitas kerja maka akan berdampak baik bagi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan kerja; Fasilitas Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of the work environment and work facilities on the performance of the employees of PT. Telkom (Engineering Section) Merauke Branch. With data analysis techniques using multiple linear regression analysis and t-test results of 3.567 for X1 variables (work environment) and X2 variables (work facilities) 2.16 and f-test 12.724. The conclusion of this research is that by paying attention to the work environment and adding work facilities it will have a good impact on employee performance.

Keywords: Work environment; Work Facilities; Employee performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya yang handal kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Tuntutan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan perkembangan zaman.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diharuskan agar lingkungan kerja harus baik, karena lingkungan kerja yang baik menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan

terebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Institusi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruang tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Fasilitas adalah sarana dan prasarana untuk melancarkan dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Jadi, fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu memudahkan suatu kegiatan dan aktivitas. Dalam segi proses perkantoran yang produktif, maka perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap. Peningkatan produktivitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik menurut Ensiklopedia Indonesia [1].

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu factor penentu suatu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurut kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Lingkungan kerja dan fasilitas kerja sangat berhubungan erat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang mendukung adanya kegiatan kerja sangatlah penting diperhatikan, khususnya dengan cara menciptakan rasa aman, nyaman, dan suasana kerja yang baik kepada karyawan akan memberikan dorongan semangat kerja karyawan sehingga timbul motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas tidak kalah pentingnya guna mendukung produktivitas kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang memadai berupa sarana prasarana dan perlengkapan kantor maka akan mempermudah pekerjaan dan memicu semangat kerja karyawan sehingga karyawan akan bekerja semakin baik serta dengan sukarela mendedikasikan untuk ikut adil dalam memajukan perusahaan. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan dan semangatnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Demikian pula fasilitas kerja. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan dan semakin besar peluang perusahaan untuk lebih maju selain itu juga mampu mengikat komitmen karyawan agar dapat bersama-sama memajukan perusahaan.

PT.Telkom, Tbk adalah Suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang telekomunikasi. PT.Telkom menyediakan sarana dan jasa layanan Telekomunikasi dan informasi kepada masyarakat luas sampai ke pelosok daerah di seluruh Indonesia. Pada umumnya setiap lembaga usaha dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal penelitian, perusahaan ini mempunyai target kerja untuk setiap harinya dan setiap karyawan harus mencapai target tersebut. Namun pada pelaksanaannya banyak hambatan dan masalah yang ditemui karyawan yaitu lingkungan kerja PT.Telkom (Bagian Teknik) Cabang Merauke belum cukup baik. Lingkungan kantor yang dekat dengan jalan raya menimbulkan suara bising karena kendaraan yang lalu lalang, hal ini membuat karyawan tidak berkonsentrasi dalam bekerja dan mengambang kondisi lingkungan kerja dengan masalah kebisingan yang terjadi maka lingkungan kerja pada PT.Telkom (Bagian Teknik) kurang baik sehingga dirasa kurang nyaman, yang berdampak pada kinerja karyawan. Terdapat masalah lain pada PT.Telkom (Bagian Teknik) Cabang Merauke yaitu kurangnya fasilitas yang diberikan kepada karyawan. Adapun kurangnya fasilitas yang dirasakan yaitu keterbatasan perangkat kerja utama yaitu mobil beroperasi, sedangkan mobil beroperasi tersebut sangat diperlukan karyawan untuk pelayanan kerumah masyarakat dalam hal memasang atau memperbaiki jaringan *indihome*, jika pelayanan yang diberikan karyawan baik maka kinerja karyawan dinilai baik bagi perusahaan. PT.Telkom memiliki target pemasangan *indihome* setiap harinya. *Indihome* merupakan produk keunggulan PT.Telkom yang terdiri dari telepon rumah dan internet dengan kecepatan tinggi. Untuk menggunakan internet tersebut dapat dilakukan dengan cara pembelian atau berlangganan paket internet setiap bulannya untuk kapasitas yang besar sesuai dengan pemilihan paketnya dan dengan harga yang terjangkau. Target yang harus dicapai oleh PT.Telkom perharinya adalah 5 *indihome*, tetapi hasil yang didapat PT.Telkom perharinya tidak menentu dan tidak sesuai target. Masalah tersebut dikarenakan kurangnya konsentrasi karyawan yang disebabkan oleh suara bising kendaraan lalu lintas, mengingat kantor PT.Telkom tersebut berhadapan langsung dengan jalan raya. Masalah lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kurangnya fasilitas berupa alat transportasi yaitu mobil beroperasi sehingga karyawan mengalami kesusahan dalam pekerjaannya.

Tabel 1.1. Kinerja karyawan PT. Telkom (Bagian Teknik) Cabang Merauke

PROGRAM	TERAGET WAKTU		TARGET OUTPUT	BOBOT	BOBOT TERCAPAI
Customer Acquisition	Bulan	12	12,7	100%	57%
NAL Indihome	Bulan	12	11,064	100%	57%
Ict service for eterprise, SME & government	Bulan	12	100,0	100%	57%
connected, smart, society	Bulan	12	100,0	100%	57%
market share ICT	Bulan	12	100,0	100%	57%
fiber Leadership	Bulan	12	79,6	100%	57%

Sumber : PT. Telkom (Bagian Teknik) Cabang Merauke (2019)

Berdasarkan uraian table 1.1. dapat di simpulkan bahwa program yang harus dicapai oleh karyawan adalah 12 bulan dengan bobot 100%. Tetapi banyak karyawan yang tidak mencapai bobot tersebut dalam kurut waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bobot yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 100% tetapi dalam kenyataanya karyawan hanya bisa mencapai 57%, hal ini berarti bahwa karyawan tidak dapat mencapai hasil kerja yang baik dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Telkom (Bagian Teknik) Cabang Merauke.

KAJIAN LITERATUR

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi tinggi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dalam diri sendiri dan dalam lingkungan kerja untuk membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, [2]. Ketika karyawan memiliki keinginan, secara fisik dan emosional untuk bekerja, maka kinerja mereka akan meningkat. Lingkungan tempat kerja yang ditetapkan berdampak pada moral, produktivitas, dan keterlibatan karyawan - baik secara positif maupun negative, [3]. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan, [4]. Kinerja adalah kedisiplinan, kreativitas dan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, [5].

Didukung oleh penelitian terdahulu oleh Cynthia Nanzushi dengan hasil penelitian Dari temuan, penelitian menyimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan fisik, penghargaan, gaya manajemen / kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan dan keseimbangan kehidupan kerja. Temuan

ini mengungkapkan bahwa karyawan tidak puas dengan gaya manajemen dan promosi di organisasi mereka. Studi ini merekomendasikan bahwa perusahaan telekomunikasi seluler perlu mengatur sistem penghargaan yang lebih komprehensif, mengubah gaya manajemen menjadi gaya kepemimpinan transformasional yang inklusif bagi semua karyawan. Kondisi kerja karyawan juga harus ditingkatkan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja. Keterbatasan penelitian adalah bahwa peneliti memiliki waktu dan sumber daya yang terbatas untuk dapat melakukan penelitian yang lebih komprehensif di seluruh negeri. Peneliti merekomendasikan studi lebih lanjut untuk dilakukan di seluruh negeri untuk perspektif yang lebih luas tentang hubungan antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian PT. Telkom Cabang Merauke Jl. Ermasu Merauke, Papua, Indonesia. Metode data adalah teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik dalam penelitian ini: kuesioner, wawancara, observasi. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT. Telkom (bagian teknik) Cabang Merauke 31 orang dan teknik sampel adalah total sampling dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistic t-test dan uji statistic f-test dan koefisien determinasi (R^2). Pengolaan data menggunakan spss 17 melalui media computer.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan analisis terhadap suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu kuisisioner. Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Analisis validitas (lampiran) dilakukan terhadap instrument lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kinerja karyawan melalui bantuan spss 22. Dengan pengambilan keputusan Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$; maka pernyataan valid dan Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$; maka pernyataan tidak valid.

Tabel 4.1
Hasil Pengujian Validitas

		LINGKUNGAN KERJA	FASILITAS	KINERJA
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.575**	.552**
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.001
	N	31	31	31
FASILITAS	Pearson Correlation	.575**	1	.372*
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.039
	N	31	31	31
KINERJA	Pearson Correlation	.552**	.372*	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.039	
	N	31	31	31

Sumber : Olah data (2019)

Uji Reliabilitas

Instrument penelitian juga harus reliabel (dapat diandalkan). Reliabilitas suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsisten dari instrument yang mengukur suatu konsep. Uji reliabilitas dimaksudkan menguji instrument yang sama pada waktu yang berbeda dan memberikan hasil yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60.

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LINGKUNGAN KERJA	44.3548	19.97	0.68	0.636
FASILITAS	44.2258	20.781	0.544	0.709
KINERJA	37.4839	25.258	0.517	0.729

Sumber : Olah data (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kinerja karyawan, ternyata diperoleh nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan peneliti, untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen.

Tabel 4.3
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	16.285	2.623		6.208	.001
LINGKUNGAN KERJA	0.496	0.139	0.552	3.567	0.001
FASILITAS	0.31	0.144	0.372	2.16	0.039

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah data (2019)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel bebas dari masing-masing variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah masing-masing untuk lingkungan kerja sebesar 0,496, fasilitas kerja sebesar 0,310 sedangkan nilai parameter konstan (*Constante parameter*) sebesar 16,285. Berdasarkan nilai tersebut maka estimasi model regresi dapat diformulasi dalam persamaan regresi berganda seperti berikut ini :

$$Y = 16,285 + 0,496 X_1 + 0,310 X_2$$

Dimana 16,285 merupakan nilai konstan yang tidak dapat berubah dan 0,496 merupakan nilai variabel X1 dimana apabila ditingkatkan 1% maka setiap peningkatan akan mempengaruhi variabel Y. Nilai 0,310 dimana akan berpengaruh terhadap variabel Y. Dengan besarnya nilai Variabel X1 (lingkungan kerja) maka akan mempengaruhi fasilitas kerja dan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Uji hipotesis t-test. Dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y).

Tabel 4.4 Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	16.285	2.623		6.208	.000
LINGKUNGAN KERJA	0.496	0.139	0.552	3.567	0.001
FASILITAS	0.31	0.144	0.372	2.16	0.039

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah data (2019)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh adalah nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,567 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% maka t-tabel yang digunakan yaitu 1,69913 nilai t-tabel menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel dengan taraf 5% maka lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan hasil analisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. lingkungan kerja yang baik dimana itu akan berpengaruh bagi seorang karyawan yang

bekerja dilapangan dengan keadaan disekitarnya. Untuk menjalankan itu semua karyawan dalam bekerja harus mendapatkan target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam menjalankannya dilapangan. Dengan lingkungan kerja yang bising akan mempengaruhi kinerjanya dilapangan. Untuk itu perlu adanya peignkatan dalam menangani masalah lingkungan kerja di PT. Telkom (Bagian Teknik) Cabang Merauke. Lingkungan tempat kerja memberikan dampak besar pada kinerja karyawan baik terhadap hasil negatif atau hasil positif, [3].

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai dari t-hitung sebesar 2,16 maka t-tabel yang diperoleh 1,69913 menunjukkan dengan ini t-hitung > t-tabel dengan taraf 5% maka fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan adanya fasilitas kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk itu perlu adanya peningkatan dalam memberikan fasilitas kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di PT. Telkom (Bagian Teknik) Cabang Merauke. Dengan adanya fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan maka dengan sendirinya karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya dilapangan. Karyawan yang giat dalam menjalankan pekerjaannya akan mampu mendapatkan target yang di tetapkan oleh perusahaan untuk setiap karyawan dalam bekerja, sehingga akan menunjang kinerjanya dalam perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik dan mendapatkan taregte yang diningkan oleh perusahaan maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan produk yang telah ditetapkan sebagai target bagi konsumen yang menggunakannya.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel X2 (fasilitas kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan)

Tabel 4.5 Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	54.794	1	54.794	12.724	.001 ^a
Residual	124.883	29	4.306		
Total	179.677	30			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah data (2019)

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil olahan data menunjukkan F-hitung sebesar 12.724 dengan taraf signifikansi 5% maka F-tabel sebesar 3,32 maka nilai F-hitung > F-tabel maka variabel X1 lingkungan kerja dan variabel X2 fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT.Telkom (Bagian Teknik) Cabang Merauke.

Hasil analisis dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan fasilitas kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian dapat membantu mereka dalam mencapai target perusahaan. Target perusahaan merupakan strategi dalam mencapai keuntungan dalam satu tahun. Dengan lingkungan kerja yang baik dan diberikannya fasilitas kerja kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka target perusahaan dapat tercapai. Pengaruh yang diberikan dari lingkungan kerja akan berdampak bagi kinerja karyawannya setiap tahun. Untuk itu perlu adanya pemantauan dari pihak perusahaan dalam menanggulangi lingkungan pekerjaan. Untuk fasilitas kerja dalam perusahaan adalah penunjang untuk memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan didukung oleh fasilitas yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Fasilitas merupakan idaman setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja karyawan mampu memberikan dampak bagi perusahaan yaitu dengan mendapatkan laba dan tercapainya teraget yang telah direncanakan.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 4.6 Uji Sumultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.552 ^a	0.305	0.281	2.07517	1.773

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, FSILITAS

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah data (2019)

Dalam penelitian ini R Squara sebesar 0,305 artinya bahwa dari semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan fasilitas kerja sebesar 30,5 % sisanya 69,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dengan analisis dan hasil olahan data menggunakan spss 22 maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu, untuk mencapai target yang di tetapkan oleh perusahaan maka harus ditingkatkan lingkungan kerja dan ditambahkan fasilitas kerja dalam perusahaan maka kinerja karyawan PT.Telkom (Bagian Teknik) Cabang Merauke akan mendapatkan kinerja yang baik. Perlu adanya pengkiatan dalam fasilitas kerja sehingga karyawan yang bekerja mampu bekerja untuk target yang ingin dicapai oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anonim, *Ensiklopedia Indonesia*, Jakarta: Pt.Cipta Pustaka, 2001.
- [2] Mangkunegara Anwar P., *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt. Refika Aditama, 2006.
- [3] C. Nanzushi, "The Effect Of Workplace Environment On Employee Performance In The Mobile Telecommunication Firms In Nairobi City County," *A Res. Proj. Submitt. Partial*, 20115.
- [4] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- [5] Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.