



PERAN DIVISI *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT* (HRD) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA

PT. INTERGASTRA NUSANTARA

Oleh :

Nama : Yuni Sofia
NIM : 21189105

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat

Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Program Study Manajemen

Konsentrasi Sumber Daya Manusia



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

JAKARTA

OKTOBER 2022

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

PENGESAHAN

PERAN DIVISI *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT* (HRD) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

PT. INTERGASTRA NUSANTARA

Diajukan Oleh

Nama : Yuni Sofia

NIM : 21189105

Jakarta, 05 Oktober 2022

Disetujui Oleh :

Pembimbing



(Kristin Handayani, S.Si.,M.M)

INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

Jakarta, 05 Oktober 2022

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





ABSTRAK

Copyright © 2022 by Kwik Kian Gie School of Business. All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or by any information storage and retrieval system, without the prior written permission of Kwik Kian Gie School of Business.

Yuni Sofia / 21189105 / 2022 / “Peran Divisi Human Resource Development (HRD) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Intergastra Nusantara” / Pembimbing: Kristin Handayani.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh peran divisi *Human Resource Development* (HRD) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Intergastra Nusantara. Rumusan masalah dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh peran divisi *Human Resource Development* dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Intergastra Nusantara.

Human Resource Development (HRD) memiliki tugas penting dalam mengelola sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan, yaitu (1) Rekrutmen dan Seleksi, (2) Training dan Development, (3) Administrasi Personalia, (4) Penilaian Kinerja, (5) Perencanaan Karir. Tujuan dari divisi *Human Resource Development* adalah untuk mengelola keahlian, meningkatkan, dan memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang baik, serta memastikan karyawan tetap berkomitmen pada perusahaan. Peran divisi *Human Resource Development* (HRD) sangat berpengaruh di dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalamnya, dimana HRD ikut turun serta dalam membantu perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas agar perusahaan dapat berkembang dengan dimilikinya sumber daya manusia tersebut. Peran HRD di dalam suatu perusahaan turut menjadi jembatan untuk perusahaan dengan karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian Metode Kualitatif Deskriptif untuk menjelaskan seberapa penting peran HRD dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Intergastra Nusantara. Sumber data dalam penelitian ini sejumlah 6 (enam) orang informan yang bekerja di divisi berbeda dalam PT. Intergastra Nusantara. Sumber data sekunder yakni didapati dari jurnal penelitian yang relevan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, teknik wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, *conclusion drawing* / verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan peranan *Human Resource Development* (HRD) sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena tanpa adanya HRD, tidak ada “jembatan penghubung” antara perusahaan dengan karyawan, karyawan tidak dapat menyampaikan keluhan atau kesulitan selama bekerja, dan Peran HRD sangat berpengaruh dalam penilaian kinerja karyawan yang nantinya melalui penilaian kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan atau memperhitungkan gaji, tunjangan serta motivasi yang sesuai dengan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa perusahaan dapat bertindak adil dan peduli terhadap karyawannya. Semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan, maka penilaian kinerja karyawan akan semakin baik.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah peran *Human Resource Development* (HRD) dalam meningkatkan kinerja karyawan bahwa adanya keterkaitan yang signifikan antara peran *Human Resource Development* (HRD) dan kinerja karyawan. Hal ini diwujudkan melalui peran HRD dapat membuat kinerja karyawan meningkat, karena pada dasarnya karyawan ingin memiliki tempat untuk menceritakan dan mendapatkan solusi mengenai permasalahan di dalam pekerjaannya, dalam arti menginginkan HRD menjadi jembatan antara karyawan dan perusahaan. Peran HRD juga sangat berpengaruh dalam penilaian kinerja karyawan. Melalui adanya penilaian kinerja, karyawan akan merasa perusahaan cukup adil

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dalam memberikan fasilitas yang sesuai dengan kinerja tiap masing karyawan. Penelitian ini juga memberikan saran untuk (1) Perusahaan, yaitu pihak perusahaan perlu merekrut divisi *Human Resource Development* (HRD), karena melalui adanya peran dari divisi *Human Resource Development*, karyawan akan merasakan kenyamanan dan keadilan di dalam pekerjaannya, dan karyawan akan semakin termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, (2) Bagi peneliti selanjutnya, yaitu diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan masalah peran divisi HRD dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini data kinerja karyawan hanya berdasarkan melalui hasil wawancara dengan beberapa divisi yang terdapat dalam perusahaan, serta diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat membuat alat ukur sendiri mengenai pentingnya peran HRD dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Human Resource Development* (HRD), Kinerja Karyawan

- a. Penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

ABSTRACT

Yuni Sofia / 21189105 / 2022 / "The Role of the Human Resource Development (HRD) Division in Improving Employee Performance at PT. Intergastra Nusantara" / Advisor: Kristin Handayani.

The purpose of this study was to determine the effect of the role of the Human Resource Development (HRD) division in improving the performance of employees of PT. Intergastra Nusantara. The formulation of the problem in this study is to find out how the influence of the role of the Human Resource Development division in improving the performance of employees of PT. Intergastra Nusantara.

Human Resource Development (HRD) has an important task in managing human resources within a company, namely (1) Recruitment and Selection, (2) Training and Development, (3) Personnel Administration, (4) Performance Assessment, (5) Planning and Career. The purpose of the Human Resource Development division is to manage skills, improve and motivate them to achieve good performance, as well as ensure employees remain committed to the company. The role of the Human Resource Development (HRD) division is very influential in the company to improve employee performance in it, where HRD participates in helping companies get quality human resources so that companies can develop with these human resources. The role of HRD in a company is also a bridge between the company and its employees.

The research method used is descriptive qualitative method to explain how important the role of HRD is in improving employee performance. This research was conducted at PT. Archipelago Intergastra. The data sources in this study were 6 (six) informants who worked in different divisions in PT. Archipelago Intergastra. Secondary data sources are obtained from relevant research journals. Data collection techniques in this study were observation, interview techniques, and documentation. Data analysis uses data collection, data reduction, data presentation, conclusion drawing / verification.

The results show that the role of Human Resource Development (HRD) is very important in improving employee performance, because without HRD, there is no "bridge" between the company and employees, employees cannot express complaints or difficulties during work, and the role of HRD is very influential in employee performance appraisal which later through employee performance appraisal, the company can provide or take into account salaries, benefits and motivation in accordance with employee performance, so that employees will feel the company can act fairly and care for its employees. The better the motivation provided by the company, the better the employee performance appraisal will be.

The conclusion from the results of this study is the role of Human Resource Development (HRD) in improving employee performance that there is a significant relationship between the role of Human Resource Development (HRD) and employee performance. This is realized through the role of HRD to increase employee performance, because basically employees want to have a place to tell and get solutions to problems in their work, in the sense of wanting HRD to be a bridge between employees and the company. The role of HRD is also very influential in evaluating employee performance. Through the performance appraisal, employees will feel that the company is fair enough in providing facilities that are in accordance with the performance of each employee. This study also provides suggestions for (1) Companies, namely the company needs to recruit the Human Resource Development (HRD) division, because through the role of the Human Resource

Development division, employees will feel comfortable and fair in their work, and employees will be more motivated in their work. do his job. This can improve employee performance, (2) For further researchers, it is hoped that further researchers can examine other variables related to the problem of the role of the HRD division in improving employee performance. This is because in this study the employee performance data is only based on the results of interviews with several divisions in the company, and it is hoped that in future research it will be able to make its own measuring tool regarding the importance of the role of HRD in improving employee performance.

Key Words : *Human Resource Development (HRD), Employee Performance*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Illegal mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, karena atas berkat, anugerah, perlindungan, serta kekuatan dari-Nya, saya adapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Divisi *Human Resource Development* (HRD) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Intergastra Nusantara” dengan tepat waktu dan tanpa adanya halangan yang berarti penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen di Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.

Saya menyadari dalam penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memotivasi dan membimbing saya, baik tenaga, ide gagasan, maupun pemikiran. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Kristin Handayani, S.SI.,M.M, selaku dosen pembimbing saya yang telah bersedia menyisihkan waktunya dalam memberikan pengarahan, bimbingan, dan saran yang sangat berharga, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Bapak Ir. Dergibson Siagian, M.M, sebagai koordinator pelaksana program eksekutif yang telah bersedia meluangkan waktu membantu saya pada saat mengalami hambatan terkait nilai mata kuliah serta memberikan seluruh informasi terkait selama proses penyusunan skripsi.
3. Bapak Abdullah Rahman selaku Ketua Prodi Manajemen Regular Sore.
4. Seluruh jajaran dosen Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang telah memberikan masukan, dukungan dan membagikan ilmu pengetahuan kepada saya, sehingga ilmu yang saya dapatkan dapat berguna selama proses pembuatan skripsi.



5. Bapak Kristanto Soetarso selaku Direktur Utama PT. Intergastra Nusantara, yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian skripsi di PT. Intergastra Nusantara.
6. Bapak Randu Andreanto, selaku Direktur PT. Visi Trading Distribusi (anak perusahaan dari PT. Intergastra Nusantara) dan sekaligus menjabat dalam memantau Divisi Admin Finance & Accounting, yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di PT. Intergastra Nusantara.
7. Mba Dyah Adiaستی, selaku Manager Operational PT. Intergastra Nusantara, yang telah bersedia menjadi pembimbing saya selama melakukan penelitian skripsi.
8. Bapak Adi Perianggono S, selaku Penanggung Jawab PT. Intergastra Nusantara yang telah bersedia membantu saya selama proses pengambilan data dengan wawancara.
9. Semua informan yang telah bersedia dalam memberikan informasi kepada saya dalam proses wawancara untuk pengumpulan data skripsi saya, yaitu Ci Lennawati Halim selaku Manager Accounting dan Finance, Mba Dyah Adiaستی, Bapak Adi Perianggono S, Ci Regina Ria Kartika selaku Admin Finance, Ka Khusnul Manza selaku Admin Service dan Sparepart, dan Bapak Indra Kusuma selaku Wakil Teknisi.
10. Ibu Dian Natalia selaku Penanggung Jawab Admin Finance, yang telah memberikan saya izin untuk meluangkan waktu dalam menyelesaikan skripsi.
11. Ci Silvy Margaretha yang telah memberikan informasi kepada saya terkait data – data dari PT. Intergastra Nusantara untuk melengkapi skripsi saya.
12. Seluruh karyawan PT. Intergastra Nusantara yang telah memberikan dukungan serta motivasi kepada saya dalam menyelesaikan skripsi.
13. Terima Kasih kepada Mama dan Bapak saya yang sangat saya sayangi, terima kasih untuk doa, serta dukungan yang telah kalian berikan untuk saya selama saya



menyelesaikan skripsi, terima kasih untuk semua sabar, dan telah berjuang dengan sangat hebat dalam membesarkan saya, kakak saya, dan adik – adik saya, karena tanpa kalian, saya tidak mampu untuk mencapai pendidikan saya hingga ke jenjang Sarjana Manajemen Sumber Daya Manusia.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
14. Terima Kasih kepada kakak saya, Shanty Febriani yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada saya selama proses penyelesaian skripsi, dan terima kasih untuk adik – adik saya Lia Tridiana, Samuel Ardianto dan Labora Glory yang telah memberikan penghiburan kepada saya disaat saya mulai terasa lelah.
 15. Terima Kasih kepada teman – teman di kantor saya, Ci Rere, Ci Evelyn, Mba Dewi, Ka Kiky, Ka Yuli dan Ka Angel yang telah memberikan semangat, bantuan serta canda tawa selama ini, sehingga dapat terselesaikannya skripsi saya, serta terima kasih kepada Yusuf yang telah menjadi *best partner* untuk saat ini, yang selalu siap menemani, membantu dan memberikan semangat kepada saya agar skripsi saya dapat berjalan dengan lancar dan tepat waktu.
 16. Terima Kasih untuk teman – teman kampus seperjuangan dalam penyusunan skripsi yaitu Tasya, Hanna dan Geo yang telah saling sharing selama kita menyusun skripsi, dan saya harap kita berempat dapat lulus di waktu yang sama.
 17. Terima Kasih untuk teman – teman saya saat pertama kali masuk kampus, yaitu Namisa Dori, Christy Verent, Novilia Indriani, Lestari Panjaitan, dan Angelica Theresya Felmi Lahu yang telah berbagai suka duka, canda tawa selama kita masih sekelas bareng. Terima kasih untuk waktu luang yang telah kalian berikan saat saya menyelesaikan sidang skripsi saya. Saya harap kalian semua bisa lulus menyusul saya di Tahun depan (2023). Semangat Kalian.
 18. Terima Kasih untuk para Alumni yang telah memberikan arahan terkait penyusunan skripsi.



19. Terima Kasih untuk seluruh pihak yang berperan dalam membantu kelancaran pembuatan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

20. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting.*

Meskipun telah menyelesaikan penyusunan skripsi dengan sebaik mungkin, namun saya menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang peneliti miliki. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak yang membaca, dan dapat menjadi bahan referensi yang berguna bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan materi yang sama namun pengukuran yang berbeda di masa yang akan datang.

Jakarta, 30 Agustus 2022
Peneliti,

(Yuni Sofia)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	21
C. Batasan Masalah	22
D. Batasan Penelitian	22
E. Rumusan Masalah	22
F. Tujuan Penelitian	22
G. Manfaat Penelitian	23
BAB II KAJIAN PUSTAKA	24
A. Landasan Teoritis	
Human Resource Development (HRD)	24
a. Definisi Human Resource Development (HRD) Secara Umum	24
b. Definisi Human Resource Development (HRD) Menurut Para Ahli	27





c.	Tugas dan Tanggung Jawab Human Resource Development (HRD)	28
d.	Tujuan Human Resource Development (HRD)	30
e.	Indikator Performance Human Resource Development.....	30
f.	Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia.....	32
g.	Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	33
h.	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	34
	Kinerja Karyawan	38
a.	Pengertian Kinerja Secara Umum	38
b.	Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli	39
c.	Manfaat Penilaian Kinerja	40
	(1) Manfaat Penilaian Kinerja Menurut Para Ahli	40
	(2) Manfaat Penilaian Kinerja Secara Umum	43
d.	Pihak – Pihak yang Mendapatkan Manfaat Penilaian Kinerja	44
	(1) Karyawan	44
	(2) Perusahaan	45
e.	Tujuan Penilaian Kinerja.....	47
f.	Metode Penilaian Kinerja	48
g.	Pengukuran Kinerja.....	50
h.	Indikator Kinerja	51
B.	Penelitian Terdahulu	53
C.	Kerangka Pemikiran	59
D.	Hipotesis	64
	BAB III METODE PENELITIAN.....	65
A.	Objek Penelitian	65
B.	Desain Penelitian	65

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C. Variabel Penelitian	68
D. Teknik Pengambilan Sampel	68
E. Teknik Pengumpulan Data	69
F. Teknik Analisis Data	71
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	76
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	76
1. Sejarah PT. Intergastra Nusantara	76
2. Visi Misi PT. Intergastra Nusantara	77
3. Logo PT. Intergastra Nusantara	77
4. Produk yang diperjualbelikan	77
5. Struktur Organisasi PT. Intergastra Nusantara	84
6. Sistem dan Prosedur Pekerjaan PT. Intergastra Nusantara	88
7. Data Flow Diagram Prosedur yang Sedang Berjalan	89
B. Analisis Deskriptif	96
1. Analisis Data Informan	96
2. Analisis Peran Human Resource Development dalam PT. Intergastra Nusantara	99
C. Hasil Penelitian.....	101
D. Pembahasan	127
1. Peran HRD dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di dalam Operational Perusahaan	127
2. Hubungan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	129
3. Hubungan Antara Penilaian Kinerja dengan Pemberian Penghargaan atau Motivasi	130

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



4. Bukti Empiris Mengenai Peran dan Tugas Human Resource Development (HRD)

..... 132

BAB V SIMPULAN DAN SARAN 136

A. Kesimpulan 136

B. Saran 136

DAFTAR PUSTAKA 138

LAMPIRAN 143

© Hak Cipta milik IBI KKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



DAFTAR TABEL

Hak Cipta dilindungi Undang-undang. Dilarang mentip atau menyalin sebagian atau seluruhnya tanpa izin IBIKKG.

Tabel 1.1	Indeks Jumlah Sumber Daya Manusia di Indonesia Tahun 2021	7
Tabel 1.2	Presentase Angkatan Kerja Terhadap Penduduk Usia Kerja (TPAK) Menurut Golongan Umur Tahun 2021-2022.....	8
Tabel 1.3	Upah Minimum Pendapatan DKI Jakarta Per Tahun 2021-2022.....	12
Tabel 1.4	Golongan Upah Minimum Pendapatan DKI Jakarta Tahun 2021-2022	12
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu 1 Yusriadi (2021).....	53
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu 2 Syifa Nurhalisha Adlina (2022)	54
Tabel 2.3	Penelitian Terdahulu 3 Yuni Kasmawati (2017)	55
Tabel 2.4	Penelitian Terdahulu 4 Damdam Damiyana dan Maulidfi Maroghy (2021)	55
Tabel 2.5	Penelitian Terdahulu 5 Nunu Nurjaya (2021)	56
Tabel 2.6	Penelitian Terdahulu Azis Fransutomo, Sulisti Afriani & Kaulan (2021)	56
Tabel 2.7	Penelitian Terdahulu M. Bagus Afrizal Arisan (2018)	57
Tabel 4.1	Jam Kerja PT. Intergastra Nusantara	88
Tabel 4.2	Data Informan	97



DAFTAR GAMBAR

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Gambar 1.1	Indeks Pembangunan HDI Manusia Indonesia di Asia Tenggara Tahun 2018	1
Gambar 1.2	Skor Indeks Pembangunan Manusia Indonesia Meningkat Pada Tahun 2021	5
Gambar 1.3	Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kategori dan Tingkat Pendidikan (Jiwa) Tahun 2021	10
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	62
Gambar 3.1	Langkah – Langkah Analisis Kualitatif	72
Gambar 4.1	Logo PT. Intergastra Nusantara	77
Gambar 4.2	Alat Kesehatan Sterbox.....	78
Gambar 4.3	Alat Kesehatan Sterrom	79
Gambar 4.4	Alat Kesehatan Sterstar	79
Gambar 4.5	Alat Kesehatan Pure Steam Generator (Water & System)	80
Gambar 4.6	Alat Kesehatan Purified Water (Water & Steam System)	81
Gambar 4.7	Alat Kesehatan Multi Distillation	81
Gambar 4.8	Alat Kesehatan Getinge 2000 Flusher Disinfector	82
Gambar 4.9	Alat Kesehatan Getinge 1200 Flusher Disinfector	83
Gambar 4.10	Alat Kesehatan Getinge 600 Series	83
Gambar 4.11	Struktur Organisasi Perusahaan PT. Intergastra Nusantara	84
Gambar 4.12	Data Flow PT. Intergastra Nusantara	90

Hak Cipta dilindungi Undang-undang. Dilarang mentip atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan. Untuk kepenggunaan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG. 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 (Foto Wawancara Informan 3)	1
Lampiran 2 (Foto Wawancara Informan 4)	2
Lampiran 3 (Foto Wawancara Informan 5)	3
Lampiran 4 (Foto Wawancara Informan 6)	4
Lampiran 5 (Data Informan 1)	5
Lampiran 6 (Data Informan 2)	7
Lampiran 7 (Data Informan 3)	9
Lampiran 8 (Data Informan 4)	11
Lampiran 9 (Data Informan 5)	13
Lampiran 10 (Data Informan 6)	15
Surat Keterangan Penelitian	17

© Hak Cipta Milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

