

JURNAL_FINAL_C.doc

by

Submission date: 02-Mar-2021 02:27PM (UTC+0700)

Submission ID: 1522116539

File name: JURNAL_FINAL_C.doc (91K)

Word count: 2777

Character count: 18853



PERANAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG) DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KERJA DAN BUDAYA PERUSAHAAN; STUDI KASUS PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH SURABAYA

Affandy Winarko Mudjib¹, Wisnu P.Setiyono²
 Program Studi Magister Manajemen
 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
 Email: affandywm@gmail.com

ABSTRACT. *Service company is closely related to the stable condition of human resource performance. In service companies, the performance of human resources is one of the benchmarks for calculating the company's productivity. Anticipating the crisis like in 1997, the Indonesian government requires companies under the status of the Ministry of State-Owned Enterprises (BUMN) to implement Good Corporate Governance (GCG). Development of workforce character is the duty of the company in shaping the work patterns of the company's workforce, one of which is the goal of establishing the Good Corporate Governance (GCG) programs. These matters are currently the responsibility of PT Pegadaian (Persero). This study purpose to determine the effect of the established Good Corporate Governance (GCG) system on workforce performance and conditions of corporate culture at PT Pegadaian Surabaya Regional Office. As well as knowing the reputation of PT Pegadaian (Persero) in the eyes of the community since the implementation of the Good Corporate Governance (GCG) system? Based on several theories and previous research that discussed Good Corporate Governance (GCG); Workforce Performance; Corporate Culture; Company reputation. The method used is a qualitative method by processing data using the Actor Network Theory. In conclusion, the Good Corporate Governance (GCG) system that has been implemented has an influence on workforce performance and the condition of the corporate culture at PT Pegadaian Surabaya Regional Office. While the reputation of PT Pegadaian (Persero) in the eyes of the community since the implementation of the Good Corporate Governance (GCG) system has increased.*

Keywords: *Good Corporate Governance (GCG); Workforce Performance; Workforce Performance; Company reputation*

ABSTRAK. Jenis perusahaan jasa sangat erat kaitanya dengan kondisi kestabilan kinerja sumberdaya manusia. Dalam perusahaan jasa, kinerja dari sumber daya manusia menjadi salah satu patokan perhitungan produktivitas perusahaan. Mengantisipasi agar tidak kembali krisis seperti pada tahun 1997, pemerintah Indonesia mewajibkan perusahaan di bawah status Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) untuk mengimplementasikan GCG. Pembangunan karakter tenaga kerja merupakan tugas dari perusahaan dalam membentuk pola bekerja tenaga kerja perusahaan, salah satunya menjadi tujuan dari pembentukan program *Good Corporate Governance* (GCG). Hal-hal tersebut saat ini menjadi tanggung jawab PT Pegadaian (Persero). Untuk itu penelitian ini bertujuan Mengetahui pengaruh sistem *Good Corporate governance* (GCG) yang telah ditetapkan terhadap kinerja tenaga kerja dan kondisi Budaya Perusahaan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah Surabaya. Serta mengetahui reputasi PT Pegadaian (persero) dimata masyarakat semenjak diberlakukannya sistem *Good Corporate Governance* (GCG)? Berpatokan dari beberapa teori dan penelitian terdahulu yang membahas mengenai *Good Corporate Governance* (GCG); Kinerja Tenaga Kerja; Budaya Perusahaan; Reputasi Perusahaan. Metode yang digunakan yaitu metode kualitatif dengan cara pengolahan data menggunakan Terori Jejaring Aktor (*Actor Network Theory*). Pada kesimpulannya bahwa Sistem *Good Corporate Governance* (GCG) yang telah diterapkan memiliki pengaruh pada kinerja tenaga kerja dan kondisi Budaya Perusahaan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah Surabaya. Sedangkan reputasi PT Pegadaian (persero) dimata masyarakat semenjak diberlakukannya sistem *Good Corporate Governance* (GCG) mengalami peningkatan.

Kata Kunci: *Good Corporate Governance* (GCG); Kinerja Tenaga Kerja; Budaya Perusahaan; Reputasi Perusahaan.

3 A. PENDAHULUAN

PT Pegadaian (Persero) merupakan suatu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai, dan telah berdiri sejak tahun 1901 pada zaman Hindia Belanda dengan status Staatsblad (Stbl) No. 131 tanggal 12 Maret 1901. Dalam kebijakan tersebut mengatur bahwa usaha Pegadaian merupakan monopoli Pemerintah. Sebagai salah satu lembaga pembiayaan, PT Pegadaian (Persero) saat ini semakin memfokuskan dalam upaya membangun perekonomian Indonesia, dengan motonya "Menyelesaikan Masalah Tanpa Masalah". Pada awal pendirian PT Pegadaian (Persero) hanya melayani jasa Gadai, akan tetapi seiring dengan perkembangan kebutuhan masyarakat BUMN tersebut berkembang menjadi 5 jenis bisnis, yaitu bisnis gadai dan pembiayaan konvensional, gadai dan pembiayaan berdasar prinsip syariah, dan bisnis pembiayaan mikro. Bisnis lainnya adalah bisnis emas dan properti. Pegadaian sendiri tengah mengoptimalkan bisnis emas karena dianggap sebagai investasi jangka panjang.

Progres kemajuan perusahaan salah satunya dengan mengupayakan peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Dalam proses pengelolaan perusahaan, karyawan menjadi hal utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan perkembangan perusahaan termasuk pegadaian. Alat ukur yang dapat digunakan untuk memonitor performansi tenaga kerja adalah produktivitas dari tenaga kerja itu sendiri. Dengan melihat produktivitas tenaga kerja maka akan dapat dilihat sejauh mana karyawan memberikan kontribusinya terhadap perusahaan.

Pembangunan karakter tenaga kerja merupakan tugas dari perusahaan dalam membentuk pola bekerja tenaga kerja perusahaan. Salah satunya menjadi tujuan dari pembentukan program *Good Corporate Governance* (GCG). Untuk itu dalam penelitian ini membahas mengenai, Peranan *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap Kinerja Tenaga Kerja dan Budaya Perusahaan; Studi kasus pada PT Pegadaian Kantor Wilayah Surabaya.

5 B. KAJIAN PUSTAKA

Good Corporate Governance (GCG)

GCG adalah suatu sistem pengelolaan perusahaan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja perusahaan, melindungi kepentingan *stakeholders* dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta nilai-nilai etika yang berlaku secara umum. Pengertian GCG menurut peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-01/MBU/2011 adalah "Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*), selanjutnya disebut GCG adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha". Pada kesimpulannya GCG yaitu seperangkat peraturan yang menghubungkan para pelaku kegiatan (*stakeholder*) serta pemegang kepentingan internal maupun eksternal yang berkaitan dengan hak-hak kewajiban mereka.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat bergerak dalam usaha menggerakkan atau pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan oleh organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia (Ambar dan Rosidah, 2003). Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) (Mangkunegara, 2000). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan serta pengembangan individu pegawai.

Pendekatan manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari (Sedarmayanti, 2009): (1) Rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia; (2) Seleksi sumber daya manusia; (3) Seleksi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menentukan dan memilih pelamar yang memenuhi kriteria; (4) Pengembangan sumber daya manusia; (5) Pemeliharaan sumber daya manusia; (6) Penggunaan sumber daya manusia.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Sebagai pembanding pengertian Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi, Greenberg dan Baron (2000).

Pendapat lain yang diajukan oleh Sunarto (2005), budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam suatu organisasi. Maka budaya organisasi dapat

diartikan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota dalam kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi.

Kinerja Tenaga Kerja

Menurut Eysenck Kiruja E. K., (2013) Kinerja karyawan dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif, sebagai pembanding Kinerja karyawan juga dapat ditentukan sebagai kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk mengerjakan tugasnya. Pengertian kinerja dapat diartikan sebagai gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari aspek keuangan dan juga non-keuangan. Aspek keuangan dapat dilihat dari laporan keuangan yang menggambarkan bagaimana kinerja keuangan dalam suatu perusahaan dan sering menjadi perhatian utama bagi para pemakai informasi laporan keuangan, sedangkan dari aspek non-keuangan bisa dilihat dari aspek bisnis internal, serta aspek pembelajaran pertumbuhan.

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi segala standar perilaku yang telah ditetapkan dalam perusahaan serta dapat juga meniminalkan perilaku yang bertentangan dengan perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumberdaya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu yang didasari dari kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk mengerjakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga mengarah kinerja.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Creswell (2010) menyebutkan bahwa penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial dan kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisa data secara induktif mulai dari tema-tema yang khusus ke yang umum, dan menafsirkan makna.

Penelitian kualitatif memiliki strategi-strategi yakni: etnografi, *grounded theory*, studi kasus, fenomenologi, dan naratif. Penelitian ini menggunakan strategi studi kasus. Menurut Stake (dalam Creswell, 2010) studi kasus merupakan strategi penelitian di mana di dalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu. Kasus-kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas dan peneliti mengumpulkan informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

Pengelolaan hasil wawancara kemudian dikonversi menjadi bentuk transkrip. Dari situ dilakukan kodifikasi untuk menemukan isu-isu utama yang harus diangkat menjadi pembahasan di dalam penelitian ini. Triangulasi data dilakukan dengan mengecek kebenaran informasi dari informan yang masih dianggap meragukan melalui perbandingan dengan informan lainnya, mengecek dokumen-dokumen terkait, dan berdasarkan hasil pengamatan langsung. Dalam menganalisis hasil wawancara penulis menggunakan pendekatan teori jaringan aktor (*actor network theory* - ANT). Pendekatan ini digunakan untuk memetakan relasi-relasi antara aktor *human* dan *non human* terkait isu yang diangkat dalam penelitian ini. Menggunakan *actor network theory* dapat menemukan relasi mana yang menyebabkan permasalahan di lapangan. sehingga semua pertanyaan penelitian dapat terjawab dengan analisis data menggunakan teori tersebut.

Langkah selanjutnya mengumpulkan data-data sekunder berupa dokumen-dokumen mengenai sistem GCG yang telah diterapkan oleh PT Pegadaian (Persero). Penelitian dokumen-dokumen ini bertujuan sebagai perbandingan terhadap temuan-temuan yang ditemukan melalui wawancara dengan para informan.

D. HASIL PENELITIAN

Keterkaitan Penerapan GCG Pada Kinerja Tenaga Kerja

Kinerja tenaga kerja suatu perusahaan dapat berubah-ubah kondisinya, begitu pula dengan kinerja tenaga kerja di PT Pegadaian (Persero). Berdasarkan analisa penelitian menggunakan penggambaran jejaring aktor terdapat perubahan atas kinerja tenaga kerja. Hal ini diakibatkan adanya penerapan sistem GCG di

perusahaan. Perubahan itu dapat terlihat atas keterkaitan erat antara kinerja tenaga kerja dengan beberapa aktor lainnya seperti tenaga kerja, nama baik perusahaan, budaya perusahaan, dan PT Pegadaian (Persero).

Hal ini disebabkan melalui adanya penerapan GCG, maka para tenaga kerja secara tidak langsung dituntut untuk melaksanakan segala tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sesuai sistem GCG yang telah diputuskan. Praktek GCG memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga menghasilkan keuntungan, keuntungan disini adalah dimaksudkan bagi perusahaan dan juga karyawan perusahaan tersebut karena terdapat adanya sistem reward dalam menjalankan pekerjaannya.

Keterkaitan Penerapan GCG Pada Budaya Perusahaan

Penerapan GCG pada PT Pegadaian (Persero) memiliki dampak pada perubahan keterkaitan antar aktor yang terkait. Selain perubahan dalam kinerja karyawan juga terdapat perubahan dalam budaya perusahaan. Terdapat keterkaitan era tantara budaya perusahaan terhadap reputasi perusahaan, tenaga kerja, kinerja tenaga kerja, serta perusahaan tersebut. Sebelum diterapkan GCG dalam perusahaan, hanya pada perusahaan dan tenaga kerja yang berkaitan erat dengan budaya perusahaan. Sehingga perubahan yang ada setelah penerapan GCG dapat memperbaiki budaya perusahaan sesuai dengan nilai-nilai GCG.

Perubahan atas budaya perusahaan dapat dilihat dari penerapan-penerapan sistem GCG pada karyawan dapat memberikan perubahan budaya kerja di lingkup perusahaan. Selain itu nilai-nilai yang terkandung dalam GCG menjadi suatu kebiasaan karyawan dalam beraktifitas kantor dan menjadikan kebiasaan tersebut sebagai budaya perusahaan yang telah mengadopsi beberapa nilai yang terkandung dalam GCG.

Keterkaitan Penerapan GCG Terhadap Reputasi Perusahaan

Penerapan konsep GCG dalam keseharian di PT Pegadaian (Persero) mulai terasa efektif sejak adanya program-program yang mengadopsi nilai-nilai GCG ke dalam suatu slogan atau tulisan himbuan dan lain sebagainya. Hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja tenaga kerja yang akhirnya menghasilkan pelayanan kepada nasabah atau pelanggan secara prima. Hal ini yang menjadi pengaruh dalam meningkatnya nilai reputasi PT Pegadaian (Persero) dimata masyarakat. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya penerapan GCG dengan mengikut sertakan penerapan budaya perusahaan, menjadikan peningkatan kinerja tenaga kerja dan berdampak pada meningkatnya reputasi PT Pegadaian (Persero) dimata masyarakat

E. KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini mengenai bagaimana penerapan GCG pada PT Pegadaian (Persero) bahwa:

1. Sistem *Good Corporate Governance* (GCG) yang telah diterapkan memiliki peranan dalam perubahan kinerja tenaga kerja pada PT Pegadaian Kantor Wilayah Surabaya.
2. Sistem *Good Corporate Governance* (GCG) yang telah diterapkan memiliki peranan dalam perubahan kondisi Budaya Perusahaan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah Surabaya. Hal ini disebabkan oleh gencarnya Perusahaan dalam mensosialisasikan slogan-slogan yang mengandung nilai-nilai GCG yang diterapkan dalam pembentukan budaya perusahaan.
3. Reputasi PT Pegadaian (persero) dimata masyarakat semenjak diberlakukannya sistem *Good Corporate Governance* (GCG) mengalami peningkatan. Hal ini berbanding lurus dengan peningkata kinerja tenaga kerja pada PT Pegadaian (Persero) pada PT Pegadaian Kantor Wilayah Surabaya.

Penelitian mengenai penerapan GCG dalam PT Pegadaian (Persero) yang melihat dengan keterkaitan dengan kinerja tenaga kerja, budaya perusahaan, dan reputasi perusahaan memberikan saran yaitu:

1. PT Pegadaian (Persero) diharapkan konsisten dalam menerapkan sistem GCG, dikarenakan dengan adanya penerapan sistem GCG berdampak baik bagi perusahaan.
2. Untuk penelitian selanjutnya, dapat mengikutsertakan variable lain yang dapat dipengaruhi oleh penerapan GCG dan penelitian mengenai tingkat konsistensi PT Pegadaian (Persero) dalam menerapkan system GCG.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A Intan Puspita Sari, I.G.A.M. Asri Dwija Putri. 2015. Pengaruh Mekanisme Corporate Governance pada Manajemen Laba. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 8.1 ISSN: 2302-8556.
- [2] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ,2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.

- [3] Adisasmita, Rahardjo. 2010. *Pengelolaan Pendapatan Dan Anggran Daerah*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- [4] Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- [5] Andayani, Nur Rahmah. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT.PCI Elektronik International Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4 No.1. Politeknik Negeri Batam.
- [6] Andypratama, Lukas William., Mustamu, Ronny H. 2013. Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Pada Perusahaan Keluarga: Studi Deskriptif Pada Distributor Makanan. *Jurnal Agora*. Vol.1
- [7] Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- [8] Bayu, Waspodo. 2009. Kerangka Kerja Pengukuran Kinerja Berdasarkan Balance Scorecard Untuk Departemen Sistem Informasi. Universitas Islam Syarif Hidayatullah. Jakarta: *Jurnal Komunikasi Massa*. Vol 5. No.1
- [9] Beer, Keenoy and Spector, Anthony, 2004. *Human Resource Management and Development*. London: Sage.
- [10] Creswell, J. W. 2010. *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- [11] Danim, Sudarwan. 1996. *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [12] Douglas B. Currihan. 2000. The Causal Order Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Models Of employee Turnover”, *University of Massachussets, Boston, MA, USA*
- [13] Greenberg dan Baron. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: prentice.
- [14] Guest, D. 1987. Human Resource Management And Industrial Relations. *Journal Of Management Studies*, 24: 503-21.
- [15] Hall, Mark L.Lengnick dan Cynthia A. 2003. *Human Resource Management in the Knowledge Economy*.
- [16] Hasibuan, M.. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [17] Hasibuan, M.. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 13*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [18] Herbig, Paul, John Milewicz and Jim Golden. 1994. A Model of Reputation Building and Destruction. *Journal of Business Research*, Volume 31
- [19] Hery. 2010. *Cetakan Kesatu. Potret Profesi Audit Internal*. Bandung: Alfabeta.
- [20] Hery. 2010. *Potret Profesi Audit Internal*. Bandung :Alfabeta.
- [21] Kartadinata, Sunaryo. 1997. *Landasan pendidikan sekolah dasar*. Jakarta: Depdikbud.
- [22] [Kiruja EK, Elegwa Mukuru. 2013. Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle
- [23] Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [24] Kurniawan, Ardeno. 2012. *Audit nilai tambah bagi organisasi – edisi pertama*. Yogyakarta: BPFE
- [25] Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [26] Matindas. R. 1997. *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- [27] Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- [28] Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [29] Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- [30] Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 2002, *Organisasi Perusahaan Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- [31] Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- [32] Roland O. Layandi dan Dhyah Harjanti. 2014. Proses Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Pada Perusahaan Keluarga PT. X. *Jurnal Agora* Vol. 2, No. 1
- [33] Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- [34] Sinha, Sharma, & Mahendra. (2001). Development of a scale for assessing academic stress: a preliminary report. *Journal of the Institute of Medicine*.
- [35] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [36] Sunarto, 2005. *MSDM Strategik*. Yogyakarta: Amus
- [37] Tadjuddin Noer Effendi. 1995. *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*. Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya.

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unhas.ac.id Internet Source	3%
2	repository.uksw.edu Internet Source	2%
3	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta Student Paper	2%
5	Submitted to Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Student Paper	2%
6	docplayer.info Internet Source	2%
7	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	2%
8	Submitted to Udayana University Student Paper	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On