

## PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Suatu Studi pada Toserba Gunasalma Kawali)

Anisa Halipah Rahmah<sup>1</sup>, Aziz Basari<sup>2</sup>, Mujaddid Faruk<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis  
annisa.hr2208@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi (Suatu Studi pada Toserba Gunasalma Kawali). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1]. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali?; 2]. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali?; 3]. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali?; Adapun tujuan penelitian ini: 1]. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali; 2]. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali; 3]. Untuk mengetahui apakah kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh bersama terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Koefisien Determinasi, Uji t, Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji f. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali. Kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali.

**Kata Kunci:** Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi.

### Pendahuluan

Organisasi pada dasarnya merupakan sarana dan wadah bagi karyawan untuk dapat bekerja sama dengan baik dalam rangka mencapai tujuan, baik itu pada lembaga pemerintahan yang nonprofit maupun lembaga swasta yang mengutamakan keuntungan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah organisasi, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam pengolahan seluruh sumber daya yang dimiliki demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Dalam sebuah organisasi hal yang diperlukan untuk mempertahankan keberlangsungan dan kemajuan organisasi salah satunya yaitu dengan komitmen organisasi dari karyawan. Komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan karyawan yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seorang karyawan mengekspresikan perhatian kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen Organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana

keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi tersebut. (Sukmara, 2024)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terdapat kenaikan *turnover* pada tahun 2019, dimana terdapat 25 orang yang melakukan perpindahan kerja atau *turnover* yang sebelumnya hanya terdapat 7 orang pada tahun 2018, artinya karyawan di Toserba Gunasalma Kawali mengalami permasalahan rendahnya komitmen organisasi, hal tersebut diindikasikan dengan tidak setianya karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi yang ia ikuti. Hal tersebut diduga disebabkan karena karyawan merasa sudah tidak nyaman lagi bekerja disana, gaji dan faktor lingkungan. Komitmen organisasi juga bisa dilihat dari kepatuhan karyawan terhadap peraturan organisasi dimana masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan seperti sering terlambat masuk kerja atau melakukan absensi. Tentunya hal tersebut menggambarkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan Toserba Gunasalma Kawali.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja atau yang lebih dikenal dengan *Quality Work of Life* mengungkapkan pentingnya nilai penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya sehingga menjadi landasan utama bagi manajemen suatu perusahaan untuk mengelola tenaga karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada karyawan Toserba Gunasalma Kawali diketahui masih terdapat permasalahan-permasalahan mengenai kualitas kehidupan kerja. Hal tersebut diindikasikan dengan masih adanya karyawan yang merasa belum puas dengan sistem yang diberikan oleh pihak organisasi, masih ada karyawan yang beranggapan bahwa organisasi belum sepenuhnya mampu merespon kebutuhan karyawannya sehingga menghambat terhadap perkembangan dan pertumbuhan pada diri karyawan dan membuat lingkungan kerja kurang kondusif.

Faktor lain yang dianggap turut mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Dengan kepemimpinan transformasional para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin serta termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih baik (dalam Gary Yukl, 2005). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada karyawan Toserba Gunasalma Kawali diketahui masih terdapat permasalahan-permasalahan mengenai kepemimpinan transformasional. Hal tersebut diindikasikan dengan kurangnya perhatian atau pengawasan dari atasan terhadap bawahan sehingga tingkat kedisiplinan di tempat tersebut kurang berjalan dengan baik, pemimpin yang

kurang mendengarkan aspirasi karyawan sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan kurangnya hubungan baik antara atasan dan bawahan.

### **Landasan Teori**

Menurut Robbin (2007:4257) “Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan.” Menurut Modiani (2012:47) “Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal”. Menurut Robbins dan Judge (2008:100-110) “Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang individu memihak organisasi serta tujuan tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi”.

### **Metode Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan mengumpulkan data berupa data primer. Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2015:14) yaitu: Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Toserba Gunasalma Kawali**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan jawaban responden, dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja pada Toserba Gunasalma Kawali memperoleh skor 2842 atau berada pada interval 2737-3420. Artinya kualitas kehidupan kerja pada Toserba Gunasalma Kawali termasuk dalam kategori sangat baik. Adapun hasil dari

analisis data yang dilakukan, kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali. Hasil tersebut dibuktikan dengan uji statistik analisis koefisien korelasi sederhana dan diperoleh angka sebesar 0,60 dimana berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi termasuk ke dalam hubungan yang kuat dan memiliki arah yang positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. Dan berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 36,06%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali sebesar 36,06% sedangkan 63,94% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Kemudian berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,569 > 2,020$  maka hipotesis diterima, sehingga terdapat pengaruh positif secara signifikan pada kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali, artinya semakin meningkat kualitas kerja yang terjadi maka semakin meningkat juga komitmen organisasi.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Zulfakar Muraga, Bernhard Tewal dan Lucky O H Dotulong (2019) yang menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan hasil kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya apabila kualitas kehidupan kerja yang dialami karyawan tinggi maka komitmen organisasi juga akan meningkat.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Toserba Gunasalma Kawali**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan jawaban responden, dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional pada Toserba Gunasalma Kawali memperoleh skor 2841 atau berada pada interval 2737-3420. Artinya kepemimpinan transformasional pada Toserba Gunasalma Kawali dalam kategori sangat baik. Adapun hasil analisis data yang dilakukan, kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali. Hasil tersebut dibuktikan dengan uji statistik analisis koefisien korelasi sederhana dan diperoleh angka sebesar 0,65 dimana berdasarkan pedoman interpretasi termasuk kedalam hubungan yang kuat dan memiliki arah positif antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Dan berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 41,74%. Hal ini

menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali sebesar 41,74 % sedangkan 58,26 % lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Kemudian berdasarkan uji t diperoleh  $t_{hitung} = 6,277$  dan  $t_{tabel} = 2,020$  maka hipotesis diterima, sehingga dapat berpengaruh positif secara signifikan pada kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin meningkat kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasinya.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldisal Aranda (2017) yang menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan hasil kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi artinya apabila kepemimpinan transformasional yang dialami karyawan tinggi maka komitmen organisasi akan meningkat.

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Toserba Gunasalma Kawali**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan jawaban responden, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali memperoleh skor sebanyak 2197 atau berada pada interval 2053-2565. Artinya komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali termasuk dalam kategori sangat baik. Adapun hasil dari analisis data yang dilakukan, kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali. Hasil tersebut dibuktikan dengan uji statistik analisis koefisien korelasi berganda dan diperoleh angka sebesar 0,65 dimana berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi termasuk kedalam hubungan yang kuat antara kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Dan berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 41,91%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebesar 41,91% dan sisanya 58,09% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Kemudian berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $19,483 > 2,78$  maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Hal ini karena jika semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan semakin

baik intensitas penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan perusahaan maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan. Kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali. Jika kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional terjalin dengan baik maka akan diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi pada karyawan Toserba Gunasalma Kawali. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widya Utami (2017) yang menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kualitas kehidupan kerja pada Toserba Gunasalma Kawali dalam penilaian sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada Toserba Gunasalma Kawali maka semakin baik juga tingkat komitmen organisasinya. Kepemimpinan transformasional pada Toserba Gunasalma Kawali dalam penilaian sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional pada Toserba Gunasalma Kawali maka semakin baik juga komitmen organisasinya. Kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional pada Toserba Gunasalma Kawali dalam penilaian sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi” dapat diterima dan teruji kebenarannya. Artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan transformasional di Toserba Gunasalma Kawali maka semakin baik juga komitmen organisasinya.

## Saran

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini, disampaikan beberapa saran sebagai berikut: Kualitas kehidupan kerja pada Toserba Gunasalma Kawali sudah baik agar dipertahankan atau lebih ditingkatkan. Namun alangkah baiknya organisasi lebih meningkatkan respon untuk kebutuhan karyawan seperti memberikan fasilitas yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan agar karyawan lebih merasakan kenyamanan dalam lingkungan kerja dan tidak menghambat terhadap perkembangan dan pertumbuhan pada diri karyawan di Toserba Gunasalma Kawali. Kepemimpinan transformasional pada Toserba Gunasalma Kawali sudah baik agar dipertahankan atau lebih ditingkatkan. Namun alangkah baiknya pimpinan lebih mempengaruhi karyawan untuk memandang sebuah masalah dari sebuah perspektif yang baru serta memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi pada Toserba Gunasalma Kawali sudah baik agar dipertahankan atau lebih ditingkatkan. Namun alangkah baiknya komitmen organisasi lebih ditingkatkan melalui dukungan positif kepada karyawan dan mengakui kontribusi para karyawan. Didukung dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan dan rekan kerja, dan juga dukungan dalam penerapan kepemimpinan transformasional berupa kesediaan pemimpin terhadap aspirasi karyawan dan perhatian atau pengawasan dari atasan terhadap bawahan agar tingkat kedisiplinan di tempat tersebut berjalan dengan baik dan karyawan memiliki keinginan yang lebih untuk tinggal dalam perusahaan. Aspek aspek tersebut maka secara efektif dapat lebih meningkatkan komitmen organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

## Daftar Pustaka

- Amstrong. 2006. *Human Resource Management Practice*. London: Kopan Page.
- Aranda, Aldisal. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pekanbaru, Vol. 4 No. 1.
- Arifin, N. (1999). *Aplikasi Konsep Quality of Work Life (QWL) dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul*. Usahawan, 10: pp. 25-29.
- Ayal, Andre dkk. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Kecamatan Sonde*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Vol. 7 No. 4.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: Mcgraw and Hill.

- Chasanah, Iswatun dan Herminingsih, Anik. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di PT. Jaya Konstruksi MP. Tbk.* Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jld. 21 No. 2.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Fred Luthans. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen, Cetakan Duapuluh*. Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ismail, Solihin. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Mahkota, Ni Kadek Winie Kori Intan dkk. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan pada PT. Sasjam Riri di Kabupaten Gianyar*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Vol.6.11. Hlm 3985-4014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muraga, Andi dkk. 2019. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada Bank Suluto Cabang Utama Manado*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Vol. 7 No. 4.
- Robbins SP dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins SP dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safaria. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika.
- Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. PT. Andi Offset
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Walton, R. E. 1975. *Criteria for Quality of Work Life*. New York: Macmillian.
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.

### References

- Sukmara, A. R. (2024). Human Resource Management (HR) To Maintain The Quality Of Education. *Jurnal ekonomi*, 1907.