
Pengaruh WFH (*Work From Home*) Dan Budaya 5S (Seiro, Seito, Seiso, Seiketsu, Dan Shitshuke) Terhadap Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Lingkungan PT. PAL INDONESIA

Oleh :

Mohamad Rizal Ali Imron

Email : ai582945@gmail.com

Nur Hidayati

Nurhidayati_fe@unisma.ac.id

Eka Farida

arida@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to examine the effect of Work From Home and 5S culture (Seiro, Seito, Seiso, Seiketsu, and Shitshuke) on employee productivity during the Covid-19 pandemic at PT. Indonesian PAL. This study uses a questionnaire as a method of data collection. The number of samples in this study were 35 respondents. The data was processed using multiple linear regression analysis. The results obtained in this study: (1) Work From Home and 5S Culture have a significant effect on Employee Productivity during the Covid-19 pandemic at PT. PAL Indonesia (2) Work From Home has a significant effect on Employee Productivity during the Covid-19 pandemic at PT. PAL Indonesia (3) The 5S culture has a significant effect on Employee Productivity during the Covid-19 pandemic at PT. Indonesian PAL.

Keywords: *Work From Home, 5S Culture and Employee Productivity.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Wabah *corona virus disease-2019* (Covid-19) menjadi berita utama dalam dua tahun terakhir ini di berbagai dunia. Virus Covid-19 ini pertama kali ditemukan di negara tirai bambu tepatnya di kota Wuhan. Pemerintah Indonesia melalui gugus tugas percepatan penanganan virus Covid-19 telah melakukan segala daya dan upaya untuk meminimalisir dampak pandemi yang sangat mengkhawatirkan bahkan penyebaran telah berkembang pada area perkantoran maupun pabrik.

Sejumlah sektor juga ikut terkena dampak dari kasus virus Covid-19 yang terus meningkat di kota Surabaya. Mulai dari sektor pendidikan, sektor UMKM bahkan juga dari sektor industri. Hal ini menjadi bukti nyata bahwa virus Covid-19 membawa perubahan yang sangat besar bagi perusahaan kecil maupun perusahaan besar. PT. PAL Indonesia merupakan perusahaan galangan kapal terbesar di Indonesia.

Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bertahan dalam kondisi seperti ini adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Suwandi 2016). Produktivitas kerja pada dasarnya merupakan suatu sikap yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan esok harus lebih baik daripada hari ini. Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya manusia yang digunakan. Susanti (2021) menjelaskan bahwa produktivitas

merupakan suatu proses *input* dan *output*. *Input* di sini berarti bahan, biaya, dan tenaga kerja. Sedangkan *output*nya adalah jasa atau barang hasil kegiatan.

Dampak meluasnya pandemi Covid-19 mengakibatkan presiden Indonesia mengambil kebijakan yaitu *Work From Home* agar dapat memutus rantai penyebaran virus Covid-19. Narpati (2021) mengatakan bahwa rasio karyawan yang bekerja di rumah lebih bahagia dan lebih produktif sehingga kecil kemungkinan untuk bekerja. *Work From Home* bagi sebagian bidang pekerjaan masih belum dapat dilakukan, apalagi berdasarkan dari kesiapan perusahaan dengan sistem *Work From Home* ini. Rekomendasi bagi perusahaan dan bisnis yaitu dapat menggunakan aplikasi yang dapat menunjang sistem *Work From Home*.

Adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah budaya kerja, semangat kerja dan keselamatan kerja. Budaya kerja yang perlu diterapkan secara benar dalam suatu perusahaan adalah budaya 5S (*Seiro, Seito, Seiso, Seiketsu, Dan Shitsuke*). Budaya 5S merupakan salah satu metode pengelolaan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan agar lingkungan kerja menjadi bersih dan terawat (Tangguh 2015). Dalam perusahaan budaya 5S diwajibkan untuk dilakukan agar dapat membentuk sikap disiplin pribadi seorang karyawan. Budaya 5S dapat dilaksanakan dengan cara menemukan hal-hal yang lebih penting dan hal-hal yang kurang penting sehingga nantinya hal-hal yang kurang penting tersebut dapat disingkirkan agar dapat terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan tertib.

Berdasarkan hasil dari fenomena-fenomena diatas, serta kurangnya penelitian yang membahas mengenai variabel diatas maka perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut guna memperkuat studi kasus tersebut, maka peneliti mengambil judul : **“Pengaruh WFH (*Work From Home*) dan Budaya 5S (*Seiro, Seito, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke*) Terhadap Produktivitas Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 di Lingkungan PT. PAL Indonesia”**.

Tujuan Penelitian

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh WFH (*Work From Home*) dan budaya 5S (*Seiro, Seito, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke*) terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi Covid-19 pada lingkungan PT. PAL Indonesia.

Tinjauan Pustaka

Produktivitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2017:100), “produktivitas karyawan merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.”

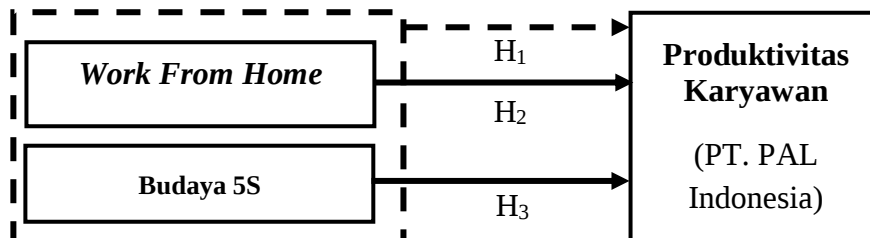
WFH (*Work From Home*)

Perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah (Mustajab, dkk., 2020)

Budaya 5S

Darodjat (2015:29) menyebutkan bahwa “budaya kerja adalah suatu kebiasaan suatu kebiasaan di pekerjaan yang dibudayakan dalam satu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku mereka dari waktu mereka bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam di dalam diri mereka sendiri-sendiri.”

Kerangka Konseptual



Hipotesiss

H1: *Work From Home* dan Budaya 5S berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan di masa pandemi Covid-19 pada lingkungan PT. PAL Indonesia.

H2: *Work From Home* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan di masa pandemi Covid-19 pada lingkungan PT. PAL Indonesia.

H3: Budaya 5S berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan di masa pandemi Covid-19 pada lingkungan PT. PAL Indonesia.

Metedologi Penelitian

Populasi & Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *HC Development* dilingkungan PT. PAL Indonesia. Dan jumlah sampel yang digunakan adalah 35 responden sesuai dengan teknik yang digunakan adalah teknik penarikan sampel jenuh (sampel sensus).

Operasional Variabel

Produktivitas Karyawan

Menurut Sinungan (2013:35), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Adapun indikatornya menurut Yusuf (2015) yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan
- 2) Keterampilan
- 3) Kemampuan
- 4) Sikap

WFH (*Work From Home*)

Menurut Crosbie & Moore dalam (Ricardo, 2020), “bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan.” Adapun Indikator yang digunakan Menurut Timbal (2016), adalah :

- 1) Lingkungan kerja fleksibel

- 2) Gangguan stres
- 3) Kedekatan dengan keluarga
- 4) Waktu perjalanan

Budaya 5S

Budaya 5S merupakan satu konsep ataupun metode yang berasal dari lima kata Jepang yang memiliki tujuan sebagai mengeliminasi *Waste* yang di anggap menjadi salah satu terhambatnya produktivitas, 5S hadir dengan menawarkan metode yang mudah dan praktis untuk menanamkan budaya kerja yang berkualitas di tempat kerja, (Lamprea, 2015). adapun indikator yang digunakan menurut Ennin (2012), sebagai berikut:

- 1) *Seiri* (Menyortir) => Pemilahan
- 2) *Seiton* (Diatur dalam urutan) => Penyusunan
- 3) *Seiso* (Membersihkan) => Pembersihan
- 4) *Seiketsu* (Standarisasi) => Standarisasi
- 5) *Shitsuke* (Rutinitas) => Pemeliharaan

Hasil penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji ini digunakan untuk penelitian yang memakai angket atau kuesioner, Agar mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak, dan menggunakan program SPSS untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen. berikut ini adalah tabel hasil uji validitas:

Variabel	Instrumen	r Hitung	r Tabel	Sig	Ket
Y	1	0,6000	0,2746	0,000	Valid
	2	0,4790	0,2746	0,000	Valid
	3	0,5870	0,2746	0,000	Valid
	4	0,6860	0,2746	0,000	Valid
	5	0,6800	0,2746	0,000	Valid
	6	0,5870	0,2746	0,000	Valid
	7	0,3800	0,2746	0,024	Valid
	8	0,3500	0,2746	0,040	Valid
X1	1	0,7000	0,2746	0,000	Valid
	2	0,8700	0,2746	0,000	Valid
	3	0,6640	0,2746	0,000	Valid
	4	0,7980	0,2746	0,000	Valid
	5	0,7930	0,2746	0,000	Valid
	6	0,6680	0,2746	0,000	Valid
	7	0,8770	0,2746	0,000	Valid
	8	0,8120	0,2746	0,000	Valid
X2	1	0,8280	0,2746	0,000	Valid
	2	0,8090	0,2746	0,000	Valid
	3	0,8390	0,2746	0,000	Valid
	4	0,8360	0,2746	0,000	Valid
	5	0,5500	0,2746	0,001	Valid
	6	0,7800	0,2746	0,000	Valid
	7	0,7080	0,2746	0,000	Valid
	8	0,8090	0,2746	0,000	Valid
	9	0,8480	0,2746	0,000	Valid
	10	0,4790	0,2746	0,004	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa setiap variabel yang dipergunakan nilai Sig $0.000 < 0.05$, dan setiap variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari r tabel yaitu 0.2746, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data instrumen dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dari setiap item instrumen dalam setiap variabel penelitian tersebut reliabel atau tidak. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Variabel	Instrument	Conbach's <i>alpha</i>	Keterangan
Y	Produktivitas Kerja	0,657	Reliabel
X1	Work From Home	0,892	Reliabel
X2	Budaya 5S	0,910	Reliabel

Diketahui dari hitungan tersebut bahwa:

- 1) Pada variabel Produktivitas Kerja diperoleh nilai *Conbach's alpha* sebesar $0,657 > 0,6$ maka variabel Produktivitas Kerja dinyatakan reliabel.
- 2) Pada variabel *Work From Home* diperoleh nilai *Conbach's alpha* sebesar $0,892 > 0,6$ maka variabel *Work From Home* dinyatakan reliabel.
- 3) Pada variabel Budaya 5S diperoleh nilai *Conbach's alpha* sebesar $0,910 > 0,6$ maka variabel Budaya 5S dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,08751769
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,076
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan yang dapat dilihat dari *Asym. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari taraf α 0.05 sehingga dapat dikatakan data tersebut normal.

Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,383	2,613
	X2	,383	2,613

Berdasarkan tabel Uji multikolonieritas dapat diketahui bahwa :

- 1) Variabel *Work From Home* (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,383 dan nilai VIF 2,613 hasil ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gangguan multikolonieritas karena nilai *tolerance* diperoleh sebesar $0,383 > 0,10$ sedangkan nilai $VIF 2,613 < 10$.
- 2) Variabel Budaya 5S (X2) mempunyai nilai *tolerance* 0,383 dan nilai VIF 2,613. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak mengalami gangguan multikolonieritas dalam model regresi ini karena nilai *tolerance* diperoleh sebesar $0,383 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,613 < 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,003	,087		-,035	,972
	X1	,007	,030	,070	,248	,806
	X2	,010	,032	,087	,309	,759

Dari hasil pengujian heterokedastisitas sebagaimana di paparkan dalam tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel *Work From Home* (X1) sebesar 0,806, nilai signifikan variabel Budaya 5S (X2) sebesar 0,759. berdasarkan nilai signifikasi yang terdapat pada kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 1,659 + 0,389 X1 + 0,246 X2 + e$$

1. Nilai konstanta menunjukkan pengaruh Positif terhadap variabel dependen, yakni sebesar 1,659 Apabila variabel independen memiliki nilai konstan maka Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 1,659.
2. Nilai koefisien regresi variabel WFH menunjukkan pengaruh positif yakni sebesar 0,389 terhadap Produktivitas kerja dengan kata lain apabila variabel WFH bernilai konstan maka Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,389.
3. Nilai koefisien regresi variabel Budaya 5S menunjukkan pengaruh positif yakni sebesar 0,246 terhadap Produktivitas kerja dengan kata lain apabila variabel Budaya 5S bernilai konstan maka Produktivitas akan meningkat sebesar 0,246.

Uji Hipotesis

Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,689	2	1,344	165,192	,000 ^b
	Residual	,260	32	,008		
	Total	2,949	34			

pada tabel didapatkan hasil analisis uji F sebesar 165,192 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sehingga nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara *Work From Home* dan Budaya 5S terhadap Produktivitas Kerja, sehingga hipotesis 1 diterima.

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,659	,150		11,056	,000
	X1	,389	,052	,635	7,475	,000
	X2	,246	,056	,372	4,376	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel hasil uji t dapat dianalisa sebagai berikut

1) *Work From Home* (X1)

Variabel *Work From Home* (X1) dengan 35 responden menghasilkan t hitung sebesar 7,475 dan t tabel sebesar 1,6896 maka 7,475 lebih besar dari 1,6896

dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa H_2 diterima, sehingga dapat diketahui bahwa *Work From Home* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) .

2) Budaya 5S (X2)

Variabel Budaya 5S (X2) dengan 75 responden menghasilkan t_{hitung} sebesar 4,376 dan t tabel 1,6896 maka 4,376 lebih besar dari 1,6896 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa H_3 diterima sehingga dapat diketahui bahwa Budaya 5S (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.912	.906	.09021

Berdasarkan pada tabel mendapatkan nilai koefisien determinasi ($Adjust R^2$) sebesar 0,906 hal yang demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Work From Home* (X1) dan Budaya 5S (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 90,6% dan sisanya 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh *Work From Home* dan Budaya 5S Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil yang didapat dari penelitian ini dijelaskan bahwa variabel *Work From Home* dan Budaya 5S di uji Simultan, berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja di lingkungan PT. PAL Indonesia yang berada divisi *HC Development*. Dari hasil tersebut, artinya bahwa kuesioner yang ditawarkan kepada karyawan di lingkungan PT. PAL Indonesia yang berada divisi *HC Development* mengenai *Work From Home* dan Budaya 5S para responden lebih sepakat menyetujui pernyataan “Saya lebih bersemangat ketika bekerja dekat dengan keluarga” pada indikator kedekatan dengan keluarga dan pernyataan Perusahaan melakukan pembiasaan budaya kerja 5S. hal ini membuktikan disamping dampak pandemi covid-19 di perusahaan PT. PAL Indonesia dengan di terapkannya sistem *Work from home* yang mengakibatkan tingkat kerja sama, solidaritas dan Power dalam bekerja mengalami sedikit gangguan sehingga berdampak pada tingkat produktivitas kerja yakni ketika bekerja dekat dengan keluarga di tambah dengan pembiasaan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya untuk senantiasa menerapkan budaya 5S sehingga kerja di lingkungan kerja manapun akan lebih maksimal karena lingkungan kerja menjadi bersih, terawat dan teratur. sehingga dengan demikian meningkatnya *Work From Home* dan Budaya 5S akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT. PAL Indonesia yang berada divisi *HC Development*.

Pengaruh *Work From Home* Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil yang didapat dari penelitian ini dijelaskan bahwa variabel *Work From Home* di uji parsial, berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja di lingkungan PT. PAL Indonesia yang berada divisi *HC Development*. Dari hasil tersebut, artinya bahwa kuesioner yang ditawarkan kepada karyawan di lingkungan PT. PAL Indonesia yang berada divisi *HC Development* mengenai *Work From Home* para responden lebih sepakat menyetujui pernyataan “Saya lebih bersemangat ketika bekerja dekat dengan

keluarga” pada indikator kedekatan dengan keluarga, hal ini membuktikan disamping dampak pandemi covid-19 di perusahaan PT. PAL Indonesia dengan di terapkannya sistem *Work from home* yang mengakibatkan tingkat kerja sama, solidaritas dan Power dalam bekerja mengalami sedikit gangguan sehingga berdampak pada tingkat produktivitas kerja yakni ketika bekerja dekat dengan keluarga, dengan demikian meningkatnya *Work From Home* akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT. PAL Indonesia yang berada divisi *HC Development*. Penelitian ini mendukung terhadap penelitian Ricardo (2020) dan Ningrum, dkk (2021) mendefinisikan *Work From Home* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Budaya 5S Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel harga di uji parsial yang menggunakan uji t dan dengan nilai sig dapat dinyatakan bahwa variabel Budaya 5S berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja di lingkungan PT. PAL Indonesia yang berada divisi *HC Development*. Dari hasil tersebut, artinya bahwa perusahaan sering melakukan rutinitas budaya 5S, hal ini dikarenakan para karyawan yang dijadikan responden lebih condong menyetujui pernyataan Perusahaan melakukan pembiasaan budaya kerja 5S, dengan di terapkannya rutinitas budaya 5S sebagaimana tujuan awal dari budaya 5S. Dalam hal ini, penelitian ini mendukung terhadap pendapatnya Supriyanto (2014), Rinandiyana (2015) dan Yudhanto & Purwanto (2020) bahwa Budaya 5S berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Dari hasil kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa WFH (*Work from home*) dan Budaya 5S (*Seiro, Seito, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke*) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di masa pandemi covid-19 di lingkungan PT. PAL Indonesia.

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya dilaksanakan pada karyawan di lingkungan PT. PAL Indonesia yang berada divisi *HC Development* sehingga tidak mencerminkan karyawan PT. PAL Indonesia secara keseluruhan.
2. Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel *Work From Home* dan Budaya 5S terhadap Produktivitas Kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Saran

1. Diharapkan untuk memperluas objek penelitian sehingga penelitiannya dapat digeneralisasikan terhadap produktivitas kerja secara luas dan dalam jangka waktu lama, yakni diharapkan untuk meneliti di seluruh divisi PT Pal Indonesia
2. Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai *Work From Home* dan Budaya 5S terhadap kinerja dengan mengembangkan variabel yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Darodjat, T. A. (2015). Pentingnya budaya kerja tinggi dan kuat absolute. *Bandung: PT. Refika Aditama*.
- Lamprea, E. J. H., Carreño, Z. M. C., & Sánchez, P. M. T. M. (2015). Impact of 5S on

- productivity, quality, organizational climate and industrial safety in Caucho Metal Ltda. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 23(1), 107–117.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity'. *Int. J. Appl. Bus*, 4, 13–21.
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Tanguh S, E. N. (2015). *Peran Semangat Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Budaya 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sariguna Prima Tirta Cabang Jember*.

Mohamad Rizal Ali Imron*) Adalah Alumni Mahasiswa FEB Unisma

Nur Hidayati**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Eka Farida***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma