

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Stress Kerja, Dan Perilaku Kerja Terhadap Perubahan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia

Yonathan Novaldi^{1)*}, Toni Yoyo²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾yonathannovaldi03@gmail.com

²⁾toni.yoyo1128@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;
Perbaikan 30 Februari 2023;
Diterima 21 Maret 2023;
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Kualitas kehidupan
Stress kerja
Perilaku kerja
Perubahan Sistem Manajemen
Sumber Daya Manusia

Abstrak

Tujuan penelitian ini ialah buat mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, tingkat stress, dan perilaku kinerja terhadap perubahan sistem MSDM di PT. Setia Pratama Lestari Pelletizing. Informasi yang dipakai dalam riset ini ialah data utama yang diperoleh berasal informasi lapangan yang dibagikan pada responden. Tipe informasi yang dipakai ialah informasi penting serta informasi daftar pustaka. Sampel pada riset ini berjumlah 90 orang pekerja dengan metode pengumpulan informasi Sampling Jenuh. Metode analisa informasi dalam percobaan kebenaran memakai SPSS, uji reliabilitas memakai SPSS, uji normalitas memakai uji Kolmogorov-Smirnov SPSS. Sedangkan Uji Hipotesis memakai Regresi Berganda SPSS.

Berdasarkan uji hipotesis, variable kualitas kehidupan kerja (X1) mempunyai angka T hitung sebesar $1.314 < T$ tabel 1.66277, variable stres kerja (X2) mempunyai angka signifikansi sebesar $0.010 < 0.05$ dan mempunyai angka t hitung sebesar $2.648 > t$ tabel 1.66277 dan variabel perilaku kerja (X3) mempunyai angka signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$ dan mempunyai angka t hitung sebesar $3.435 > t$ tabel 1.66277. Berdasarkan uji F nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung sebesar 42.389. Nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $42.389 > 2.706$, sehingga dengan cara simultan didapat. Maksudnya Kehidupan Kerja, Stres Kerja serta Perilaku Kerja mempengaruhi kepada Pengaruh Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia

I. PENDAHULUAN

Secara umum, wabah Covid-19 sudah berakibat kurang baik pada ekonomi nasional. Laju perkembangan ekonomi nasional tahun 2020 diperkirakan alami perkembangan negatif. Terdapatnya Covid-19, tidak sedikit jumlah perusahaan terdampak Corona, terlebih lagi hingga harus banting setir. Perihal ini membuat perusahaan wajib melaksanakan bermacam pergantian inovasi yang inovatif untuk mampu bertahan baik dari segi Sistem Sumber Daya Manusia, distribusi anggaran, peraturan operasional. Perusahaan juga wajib membuat ketentuan yang tepat merombak strategi, supaya roda bidang usaha dapat berjalan. Pemberlakuan social serta physical distancing juga menciptakan sekian banyak perusahaan tidak sanggup berjalan seperti umumnya.

Dengan perihal ini membuat perusahaan wajib mengambil ketentuan yang tepat agar bisa bertahan serta bangkit atas keterpurukan. Tiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki sistem kinerja karyawannya supaya bisa optimal dalam menerapkan pekerjaannya. Perusahaan juga butuh membiasakan diri dengan transformasi SDM yang berlangsung. Situasi ini menciptakan HRD yang bertanggung jawab guna memutuskan strategi perusahaan, membutuhkan HRD yang profesional dalam mengambil keputusan-keputusan strategik yang berorientasi guna menciptakan perusahaan yang maju. Sumber daya manusia yaitu salah satunya sumber daya yang memiliki ide perasaan, keinginan, kemampuan, wawasan, keinginan, daya, serta ciptaan. Werther serta

Davis, melaporkan bila sumber daya manusia ialah “pegawai yang sedia, bisa, serta sedia sedia dalam mencapai tujuan- tujuan sistem”. Mutu sumber energi manusia ditentukan oleh sepanjang mana sistem di bagian sumber daya manusia ini sanggup menunjang serta penuh keinginan pekerja atau industri. Menurut latar belakang itu, penulis hendak membahas serta menganalisis hasil kualitas kehidupan kerja, tingkat stress, serta perubahan sifat ataupun sikap karyawan yang bekerja dengan mengangkat judul:

“PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, STRESS KERJA, DAN PERILAKU KERJA TERHADAP PERUBAHAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA”

II. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia

Manajemen merupakan sesuatu cara guna menata yang dicoba oleh seorang ataupun sekelompok orang ataupun institusi untuk perolehan tujuan institusi ataupun perusahaan dengan metode bekerja sama serta memakai ilmu yang dipunyai. Ada beberapa pengertian manajemen menurut sumber para ahli, Menurut Mary Parker Follet (Hari Nugroho and MM, 2022)

Menurut Ricky W. Griffin (Hendratri, 2019), menyatakan bahwa:

“Manajemen merupakan cara perancangan, organisasi, koordinasi, serta pengawasan pada sumber daya agar tujuan terlaksana dengan cara efisien serta efektif. Efisien di sini artinya tujuan berhasil sesuai agenda, serta efektif berarti jika manajemen dicoba dengan cara teliti, terorganisir, serta tepat waktu.

Menurut Lawrence A. Appley (Arif and Zulkarnain, 2008) menyatakan bahwa:

“Manajemen merupakan suatu kemampuan yang dipunyai seorang ataupun organisasi guna menggerakkan orang lain agar bersedia menerapkan sesuatu.”

Kualitas kehidupan kerja

Menurut Cascio (2006) yang dikutip oleh (Ristanti and Dihan, 2017) Menyatakan bahwa :

“Mutu kehidupan kerja merupakan anggapan pekerja dimana mereka mengharapkan rasa nyaman, kebahagiaan serta peluang sebagai layaknya manusia.”

Menurut Zin (2004) (Hasmalawati and Hasanati, 2017) Menyatakan bahwa:

“Mutu kehidupan kerja merupakan suatu kondisi terpenuhinya kebutuhan- kebutuhan karyawan, terdapatnya peluang untuk karyawan guna turut berfungsi memastikan metode bergerak serta pemberian yang sanggup dikasihikan karyawan pada organisasi.”

Ismail (Muljani, Alhabsji and Hamid, 2012) yang Menyatakan bahwa:

“Mutu kehidupan aktivitas selaku sumber untuk area kegiatan yang bisa memenuhi kebutuhan badan dan orang yang lebih berarti dalam menghasilkan angka-angka pekerja, dimana angka-angka tersebut dapat mendukung dan meningkatkan kesehatan dan keselamatan kegiatan yang lebih bagus, keamanan kegiatan, kebahagiaan kegiatan, pengembangan kompetensi serta penyeimbang antara kehidupan kegiatan serta kehidupan non kegiatan.”

Stres Kerja

Menurut Nusran memberitahukan jika:

“Stres merupakan suatu kondisi yang bersifat internal sebab oleh desakan fisik (tubuh), lingkungan, serta suasana sosial yang berpotensi mengganggu serta tidak terkendali.”

Mangkunegara mengemukakan bahwa:

“Stres kerja merupakan sesuatu perasaan terhimpit yang dirasakan pekerja dalam sesuatu pekerjaan. Stres kerja ini nampak dari emosi yang tidak normal, perasaan tidak ceria, senang menyendiri, sulit tidur, tidak dapat tenang, takut serta lain- lain.”

Perilaku kerja

Menurut Sukengsari serta Sobirin(2005) menerangkan jika:

“Sikap merupakan keinginan seorang buat berperan kepada seorang atas suatu dengan metode khusus. Perilaku ialah peranan dari pribadi serta lingkungan.”

Menurut Robbins(2002) menerangkan kalau:

“Sikap kerja merupakan bagaikan mana orang– orang dalam area kegiatan bisa mengaktualisasikan dirinya lewat tindakan dalam bekerja”

Manajemen Perubahan

Menurut Profesor. Dokter. J. Winardi(2006) Memberitahukan kalau:

“Manajemen perubahan merupakan usaha yang ditempuh manajer guna memanajemen transformasi secara efektif, dimana dibutuhkan penjelasan mengenai permasalahan semangat, kepemimpinan, kelompok, konflik, serta komunikasi”.

Menurut Wibowo Memberitahukan kalau:

“Manajemen perubahan merupakan sesuatu proses dengan cara sistematis dalam menerapkan wawasan, sarana serta sumber daya yang dibutuhkan untuk mempengaruhi pergantian pada orang yang hendak terkena akibat dari cara itu.”

Nauheimer(2007) menerangkan kalau:

“Manajemen perubahan merupakan sesuatu cara, metode, serta alat yang dipakai guna mengatur cara pergantian pada bagian individu buat menggapai sesuatu hasil yang diperlukan serta buat mempraktikkan perubahan dengan cara lebih efisien dengan agen perubahan, sistem, serta tim yang lebih besar.”

III. METODE

Pengamatan ini, bisa menjelaskan bagaimana memperoleh serta menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif untuk menganalisis observasi tentang dampak Kualitas Kehidupan Kerja, Stress Kerja, dan Perilaku Kerja Terhadap Perubahan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia , yang dapat menjelaskan dengan data yang sudah terkumpul, diproses serta menganalisis sebuah data untuk memperoleh sasaran.

1. Teknik analisis data

- Analisis statistic deskriptif

Menurut (Sinambela, Poltak and Sinambela, 2021) menerangkan jika:

“Statistik deskriptif merupakan statistik yang dipakai buat menganalisa informasi dengan metode menguraikan informasi yang sudah dikumpulkan lebih dahulu tanpa terdapatnya arti buat membuat kesimpulan yang legal dengan cara biasa.”

- Frekuensi data

Informasi yang telah ada kadang dalam jumlah yang terkategori banyak alhasil kita pun jadi susah buat mengenali karakteristik– cirinya. Dalam informasi yang jumlahnya besar butuh disusun ataupun diatur dengan metode merapikan informasi tersebut ke dalam struktur kelompokinformasi alhasil bisa dikenal ciri- cirinya dengan mudah dianalisa menurut keperluan kita.

- Uji Validitas

Menurut (Sinambela and Sinambela 2021) menyatakan :

“Guna menyamakan valid ataupun tidaknya item, dibandingkan angka r hitung dengan angka r tabel. Bila r hitung > r tabel sehingga butir itu valid, namun jika r hitung < r tabel hingga butir itu tidak valid.”

- Uji reliabilitas

Tes reliabilitas dipakai guna mencoba bagian ketepatan, ketelitian, ataupun keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam riset ini, tes reliabilitas dicoba dengan metode *Cronbach's Alpha* (Sinambela and Sinambela 2021, 284)

- Uji regresi linear berganda

Analisa Regresi Linear Sempel dipakai buat mengenali terdapat tidaknya akibat dari satu elastis leluasa kepada elastis terikat.

Rumus linear sederhana yang akan digunakan :

$$Y = a + bX$$

Keterangan Y = Kinerja

A = Nilai Konstan

b = koefisien arah regresi x = variabel bebas

- Uji regresi linear berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui ada guna mengenali terdapat tidaknya akibat dari elastis leluasa kepada elastis terikat. Alhasil yang hendak dikenal merupakan akibat dari elastis leluasa X1, X2, serta X3 kepada elastis terikat Y.

- Analisis korelasi berganda

Digunakan untuk melihat ketertarikan antar dari tiga variabel atau lebih.

Rumus Analisis Korelasi Berganda yang digunakan :

$$R = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan

Y = Kinerja

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Konflik Kerja

X3 = Stres Kerja Dengan kesimpulan:

R = 0 Tidak ada hubungan antara ketiga variabel

R = 1: Hubungan kuat atau positif

R = -1 Hubungan lemah atau negative

- Uji asumsi klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik merupakan percobaan prasyarat yang dipakai saat sebelum melaksanakan analisa lebih mendalam kepada informasi– informasi yang telah digabungkan. Pengujian Anggapan Klasik bermaksud buat menciptakan bentuk regresi yang cocok dengan Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Percobaan anggapan klasik yang ada dalam riset ini terdiri dari: percobaan normalitas, percobaan multikolinieritas, percobaan heterokedastisitas, serta percobaan autokorelasi.

- Uji hipotesis

Analisa regresi linier berganda dipakai dalam pengujian ini dimana mempunyai tujuan buat mengenali seberapa besar akibat antara variable independent kepada variable terbatas serta buat meramalkan ataupun berspekulasi angka variable dependent bersumber pada variable bebas nya.

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	0,597	0,582	4,03289

Pada tabel 4.15, kolom adjusted r square membuktikan nilai koefisien pemastian sebesar 0. 582. Perihal ini menandakan kalau besarnya akibat Kehidupan Kerja, Stress Kerja dan Perilaku Kerja terhadap Pengaruh Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebesar 58.2% dan sisanya 41.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	-5,709	5,205		-1,1	0,276
	Kehidupan Kerja	0,357	0,195	0,15	2,216	0,01
	Stres Kerja	0,515	0,195	0,36	2,648	0,01
	Perilaku Kerja	0,363	0,106	0,344	3,435	0,001

Berdasarkan tabel 4.16, maka hasil uji statistik T dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pengaruh Kehidupan Kerja terhadap Perubahan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia
 Variabel bebas Kehidupan Kerja (X1) mempunyai angka signifikansi sebesar $0.01 < 0.05$ serta mempunyai angka T jumlah sebesar $2.216 < T$ tabel 1.66277. Angka itu membuktikan kalau H1 ditolak. maka bisa mengutip kesimpulan jika Kehidupan Kegiatan tidak mempengaruhi kepada pergantian Sistem manajemen pangkal energi orang.
 H1: Kehidupan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan sistem manajemen sumber daya manusia.
- b) Pengaruh Stres Kerja terhadap Pengaruh Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia
 Variabel bebas Stres Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0.01 < 0.05$ dan mempunyai angka t hitung sebesar $2.648 > t$ tabel 1.66277. Angka itu membuktikan kalau H2 diperoleh. Alhasil bisa mengutip kesimpulan kalau Stres Kerja mempengaruhi kepada perubahan sistem manajemen sumber daya manusia.
 H2: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap perubahan sistem manajemen sumber daya manusia.
- c) Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Perubahan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia
 Variabel bebas Perilaku Kerja (X3) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$ dan mempunyai nilai t hitung sebesar $3.435 > t$ tabel 1.66277. Angka itu membuktikan kalau H3 diperoleh. Alhasil bisa mengutip kesimpulan kalau Sikap Kegiatan mempengaruhi kepada pergantian sistem manajemen pangkal energi orang.
 H3: Perilaku Kerja berpengaruh signifikan terhadap Perubahan sistem manajemen sumber daya manusia.

• Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2068,268	3	689,423	42,389	.000 ^b
Residual	1398,721	86	16,264		
Total	3466,989	89			

Berdasarkan tabel 4.17 nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan memiliki nilai F hitung sebesar 42.389. Nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $42.389 > 2.706$, hingga dengan cara simultan H4 diperoleh. Maksudnya Kehidupan Kegiatan, Tekanan pikiran Kegiatan serta Sikap Kegiatan mempengaruhi kepada Akibat Sistem Manajemen Sumber Daya manusia.

H4: Kehidupan Kegiatan, Tekanan pikiran Kerja serta Sikap Kerja mempengaruhi penting kepada Akibat Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia.

V. KESIMPULAN

Riset ini dicoba mempunyai tujuan guna melihat akibat Kehidupan Kerja, Stress Kerja serta Perilaku Kerja kepada Perubahan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia dengan jumlah 90 responden. Bersumber pada hasil analisa yang didapat bisa disimpulkan sebagai selanjutnya:

- 1) Kehidupan kerja pengaruhi berarti pada pergantian sistem manajemen sumber daya manusia. Mengenai ini dipaparkan dengan nilai koefisien regresi 0, 357 dengan ciri positif dan ditunjukkan angka signifikansi

- 0.01 yang lebih besar dari nilai signifikansi 5% ($0,01 < 0,05$).
- 2) Stres Kerja mempengaruhi berarti pada perubahan sistem manajemen sumber daya manusia. Mengenai ini dipaparkan dengan nilai koefisien regresi 0.515 dengan karakteristik positif serta ditunjukkan nilai signifikansi 0.010 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 5% ($0,010 < 0,05$).
- 3) Perilaku Kerja mempengaruhi penting kepada Pergantian Sistem manajemen sumber daya manusia. Perihal ini dipaparkan dengan angka koefisien regresi 0.363 dengan ciri positif dan ditunjukkan angka signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari angka signifikansi 5%
- 4) Kehidupan kegiatan, stres kerja serta sikap kerja dengan cara simultan mempengaruhi penting kepada Akibat Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia. Perihal ini dipaparkan dengan angka F jumlah sebesar $42.389 >$ dari F tabel 2.706 serta ditunjukkan dengan tingkatan signifikansi 0.000 yang lebih kecil daripada angka signifikansi 5% ($0,000,0,5$).

DAFTAR PUSTAKA

Alfine Sentosa and Pujiarti (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hippo Prima Plast', in *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*. Available at: <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1300/726>.

Andy and Sutrisna (2018) 'Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama', *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), p. 18. Available at: <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.51>.

Arif, S.N. and Zulkarnain, I. (2008) 'Dasar-Dasar Manajemen dalam Teknologi Informasi', *Jurnal SAINTIKOM*, 5(2).

Fabian Pratana (2022) *ANALISIS MENGENAI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN REWARD TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT GABRI INDO ITALY, Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*. Universitas Buddhi Dharma.

Hari Nugroho, S.E. and MM, M. (2022) 'PROSES, PRINSIP, DAN FUNGSI MANAJEMEN', *Pengantar Manajemen (Konsep dan Pendekatan Teoretis)*, p. 17.

Hasmalawati, N. and Hasanati, N. (2017) 'Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Mediapsi*, 03(02), pp. 1–9. Available at: <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1>.

Hendratri, B.G. (2019) 'Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Kepuasan Anggota (Studi Kasus Di Koperasi Konsumen Syari'ah (KKS) Barokah Tanjunganom)', *Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah*, 6(2), pp. 129–145. Available at: <https://doi.org/10.53429/jdes.v6i2.14>.

Heriyanto, V. and Tholok, F.W. (2022) 'Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, Dan Kompesasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PKP)', in *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*. Buddhi Dharma University.

Hernawan, E. and Mulandoro, F.E. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Rahayu Electric', *Journal of Management*, 9(1), pp. 74–85.

Muljani, B.D., Alhabsji, T. and Hamid, D. (2012) 'PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Tenaga Pendidik yang Dipimpin oleh Pemimpin Perempuan di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya)', *PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 6(2).

Ristanti, A.J. and Dihan, F.N. (2017) 'PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA PERSERO RU IV CILACAP', *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(1), p. 53. Available at: <https://doi.org/10.25273/jap.v5i1.1187>.

Rustandi, N. and Sutisna, N. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Karunia Sukses', in *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*. Buddhi Dharma University.

Silaswara, D. *et al.* (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: CV. PUSTAKA KREASI MANDIRI.

Silaswara, D. and Yuli (2021) 'PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITENGAH PANDEMI COVID-19 DI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (WITEL TANGERANG)', in *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*. Komunitas Dosen Indonesia.

Sinambela, Poltak, L. and Sinambela, S. (2021) *Metode Penelitian Kuantitatif Teoritik Dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Sugandha (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI)', *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), p. 38. Available at: <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.173>.

Sugandha *et al.* (2021) 'Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Culletprima Setia Tangerang', *eCo-Buss*, 4(2), pp. 107–117. Available at: <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.243>.

mendefinisikan manajemen selaku keterampilan