



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akpan. 2013. "Job Security and Job Satisfaction as Determinants of Organizational Commitment Among University Teachers in Across River State, Nigeria". *British Journal of Education*, Volume. 1, No. 2, pp. 82 – 93.
- Aslam, Hassan Danial, Narmeen Mansoor, dan Qaiser Suleman. 2013. "Analysis of Level of Stress among Doctors in Public and Private Hospitals of Pakistan". *International Journal of Learning & Development*, Volume. 3, No. 2.
- Bateman, Thomas S. dan Scott A. Snell. 2007. *Management Leading & Collaborating in a Competitive world seventh edition*. New York : McGraw-Hill.
- Bhavani, dan Dr. P. Anbuoli. 2012. "A Study of Job Satisfaction Correlates with Work Environment among Employees in Textile Industries". *Research Journal of Social Science and Management*, Volume. 2, No. 8.
- Byars, Llyod L. dan Leslie W. Rue. 2008. *Human Resources Management ninth edition*. New York : McGraw-Hill.
- Bovee, Courtland L. dan John V. Thill. 2005. *Business Communication Today eighth edition*. United States of America : Pearson Prentice Hall.
- Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler. 2011. *Business Research Methods eleventh edition*. New York : McGraw – Hill.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management thirteenth edition*. New Jersey : Pearson Educational, Inc.
- Farahbod, Farzin, Saeid Bagher Salimi, dan Kambiz Razeli Dorostkar. 2013. "Impact of Organizational Communication in Job Satisfaction and Organizational Commitment". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Volume. 5, No. 4.
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Deponogoro.
- Houston, Don, Luanna H. Meyer, dan Shelley Paewai. 2006." *Academic Staff Workloads and Job Satisfaction : Expectations and values in academic*". *Journal of Higher Education Policy and Management*, Volume. 28, No. 1, pp. 17 – 30.

Jain, Dr Ruchi, dan Surinder Kaur. 2014. "Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publication*", Volume. 4, Issue 1.

Kinicki, Angelo, dan Brian K. Williams. 2009. *Management Practical Introduction fourth edition*. New York : McGraw-Hill.

Kocoglu, Merve, Guney Cetin Gurkan, dan Hakki Aktas. 2014. "The Mediating Role of Workload on the Relationship Between Leader Member Exchange (LMX) and Job Satisfaction". *Canadian Social Science*, Volume. 10, No.1, 2014, pp. 41 – 48.

Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2008. *Organization Behavior eight edition*. New York : McGraw-Hill.

Malhotra, Naresh K. 2009. *Basic Marketing Research third edition*. New York : Pearson Practice Hall.

Malhotra, Naresh K. 2013. *Basic Marketing Research fourth edition*. New York : Pearson Practice Hall.

Mustapha, Noraani, dan Wee Yu Ghee. 2013. "Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education in Kelantan, Malaysia". *Bussiness and Management Horizons*, Volume. 1, No.1.

Rehman, Muttie ur, Rabbia Irum, Namra Tahir, Zara Ijaz, Uzma Noor, Ume Salma. 2012. "The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction : A Study on Private Colleges of Pakistan". *Journal of Business Studies Quarterly*, Volume. 3, No. 3, pp. 50 – 56.

Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2009. *Management tenth edition*. New Jersey, Pearson Educational, Inc.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior 15th edition*. London : Pearson Educational, Inc.

Schermerhorn, John R.. 2010. *Introduction to Management tenth edition*. New York : McGraw-Hill.

Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2010. *Research Methods for Business A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons Ltd.

Shah, Ishak Mad, Sara Ghaffari, dan Azadeh Tourani. 2012. "Investigating the Influence of Work Environment Factors on Employees Job Satisfaction and

*Determining the Most Important Ones at Mahan Air Company”. Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology, 4 (23) : 5108 – 5122.*

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.

Taiwo, Akinyele Samuel. 2010. “*The influence of work environment on workers productivity : A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria*”. *African Journal of Business Management*, Volume. 4 (3), pp. 299-307.

Trihendradi, Cornelius. 2013. *Step By Step IBM SPSS 21 Analisis Data Statistik*. Andi.

Trivellas, Panagiotis, Panagiotis Reklitis, dan Charalambos Platis. 2012.”*The effect of job related stress on employess satisfaction : A survey in Health Care*”. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, No. 73, pp. 718 – 726.

Yucel, Ilhami. 2012. “*Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention : An Empirical Study*”. *International Journal of Business and Management*, Volume. 7, No. 20.

Zikmund, Wiliam G, Barry J. Babin, Jon C. Carr, Mitch Griffin. 2013. *Business Research Model 9th edition*. Canada : South-Western, Cengage Learning.

UMMN

**Sumber Internet :**

<http://www.news.tridinamika.com/category/more/international>

<http://www.kemenperin.go.id/artikel/4998/Pertumbuhan-Industri-Mendekati-7-Persen>

<http://bisnis.news.viva.co.id/news/read/514169-hidayat--indonesia-bisa-capai-pertumbuhan-industri-10-persen>

[www.bankmandiri.co.id/...pdf/OJHH51192704.pdf](http://www.bankmandiri.co.id/...pdf/OJHH51192704.pdf)

<http://www.marketing.co.id/brand-switching-analysis-dalam-industri-ritel-modern/>

<http://www.tridinamika.co.id/profile/pt-tridinamika-jaya-instrument-www-tridinamika-co-id.htm>

<http://pt-tridinamika.indonetwork.co.id/profile/pt-tridinamika-jaya-instrument-www-tridinamika-co-id.htm>

UMMN



## **Kuesioner Penelitian**

### **Analisis Pengaruh *Communication*, *Job Security* dan *Workload* terhadap *Job Satisfaction* di PT Tridinamika Jaya Instrument**

Kepada Yth. Bapak / Ibu,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Communication*, *Job Security*, dan *Workload* terhadap *Employee Job Satisfaction* yang Bapak / Ibu rasakan selama bekerja di PT Tridinamika Jaya Instrument. Penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Tridinamika Jaya Instrument memahami pengaruh *Communication*, *Job Security*, dan *Workload* terhadap *Employee Job Satisfaction* sehingga dapat menjadi pedoman untuk menentukan kebijakan perusahaan.

Saya Ignatius Evan dengan NIM : 11130110158 selaku mahasiswa Universitas Multimedia Nusantara yang mengambil jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia ingin melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir.

Partisipasi responden sangat diperlukan peneliti untuk mendapatkan informasi yang sangat berguna dalam penelitian. Maka dari itu, peneliti berharap agar responden menjawab kuesioner dengan benar agar jawaban dari responden dapat mendukung penelitian. Data dari responden akan dirahasiakan dan tidak disebarluaskan.

Atas kerjasama dan bantuannya, peneliti mengucapkan terimakasih kepada responden untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner peneliti.

Hormat saya,

Ignatius Evan

Petunjuk Pengisian : Jawablah pertanyaan berikut ini dengan mengisi titik-titik atau memberi tanda silang (X) pada kotak pilihan jawaban yang telah tersedia.

### I. Identitas Responden

- Jenis Kelamin :
  - Laki – laki
  - Perempuan
- Berapa Lama Bapak / Ibu Sudah Bekerja di PT Tridinamika Jaya Instrument?
  - 1 - 2 Tahun
  - 2 – 3 Tahun
  - Lebih dari 3 Tahun
- Pendidikan formal terakhir yang berhasil Bapak / Ibu selesaikan?
  - Akademi (D3)
  - Sarjana (S1)
  - Pasca Sarjana (S2)
- Divisi Bapak / Ibu saat ini?
  - Sales Engineer*
  - Sales Purchase Order Template*
  - Information Technology*
  - Marketing Communication*
  - Human Resource and General Affect*
  - Admin*
  - Lainnya .....



## II. Pengaruh *Communication*, *Job Security*, dan *Workload* terhadap *Job*

### *Satisfaction* di PT Tridinamika Jaya Instrument

Pada bagian ini, Bapak / Ibu diminta memberikan tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang menurut Bapak / Ibu paling tepat pada kotak yang telah tersedia.

Keterangan 1 : Jenis pengukuran yang digunakan dalam mengukur variabel *Communication* dan *Job Security*.

Simbol	Kategori	Nilai / Bobot
TP	Tidak Pernah	1
J	Jarang	2
K	Kadang – kadang	3
SR	Sering	4
SL	Selalu	5

Keterangan 2 : Jenis pengukuran yang digunakan dalam mengukur variabel *Workload* dan *Job Satisfaction*.

Simbol	Kategori	Nilai / Bobot
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
R	Ragu-ragu	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Note : Adanya penyesuaian dari jurnal yang digunakan, agar responden tidak bingung dalam menjawab kuesioner.

No.	Pernyataan	TP	J	K	SR	SL
	<b>Communication (X<sub>1</sub>)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Perusahaan mendorong saya untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain.					
2	Perusahaan mendorong saya untuk berbagi informasi dengan baik.					
3	Saya menerima informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan tepat waktu.					
4	Jumlah waktu yang manajer habiskan untuk berkomunikasi dengan setiap karyawan cukup.					
5	Atasan mendengarkan saya ketika saya berbicara dengannya.					
6	Atasan memperhatikan saya ketika saya berbicara dengannya.					
7	Komunikasi dalam perusahaan membuat saya merasa seperti bagian penting dari perusahaan.					
8	Saya bersikap baik ketika berkomunikasi di perusahaan.					
9	Saya merasa adanya komunikasi secara informal yang aktif dalam perusahaan.					
	<b>Job Security (X<sub>2</sub>)</b>					
1	Saya merasa khawatir tentang keamanan pekerjaan saya.					
2	Perusahaan menyediakan program pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan teknis.					

3	Perusahaan menyediakan program pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan.					
4	Perusahaan mengurangi kondisi yang tidak aman dengan memberikan saya pelatihan keselamatan.					
5	Perusahaan menggunakan komunikasi secara proaktif untuk mengurangi kondisi tidak aman.					
6	Perusahaan memberikan saya dana pensiun yang cukup untuk pembayaran di masa depan.					

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
	<b>Workload (X<sub>3</sub>)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Beban kerja saya telah meningkat selama 12 bulan terakhir.					
2	Saya sering bekerja dengan waktu yang lebih untuk memenuhi persyaratan pekerjaan saya.					
3	Saya merasa banyaknya administrasi (daftar stok barang, daftar input barang, daftar keluar barang, jadwal pengiriman barang, prediksi pemesanan, daftar stok opnam, daftar pengelompokan barang, daftar jumlah barang) yang saya harapkan layak untuk dilakukan.					
4	Saya merasa pekerjaan yang rumit tidak membingungkan saya.					
5	Saya merasa bosan ketika rutinitas pekerjaan yang dilakukan selalu sama.					
	<b>Employee Job Satisfaction (Y)</b>					
1	Saya merasa pekerjaan saya agak tidak menyenangkan.					

2	Setiap hari saya merasa pekerjaan saya tidak ada habisnya					
3	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya sekarang.					
4	Saya sering merasa antusias terhadap pekerjaan saya.					
5	Saya menikmati, dalam mengerjakan pekerjaan saya.					

Data Responden

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Lama bekerja pada PT Tridinamika Jaya Instrument sampai saat ini :

## Hasil Pre - Test 1

### Uji Validitas

#### Uji Validitas untuk Variabel *Communication*

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.606
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	51.642
	Df	36
	Sig.	.044

##### Anti-image Matrices

		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
Anti-image Covariance	C1	.276	-.180	-.150	-.004	-.002	-.115	-.050	.129	.113
	C2	-.180	.434	.011	.014	.026	-.030	.017	-.105	.048
	C3	-.150	.011	.412	.058	-.129	.019	.061	-.082	-.129
	C4	-.004	.014	.058	.256	-.133	-.178	.199	.112	.099
	C5	-.002	.026	-.129	-.133	.217	.055	-.156	-.102	.055
	C6	-.115	-.030	.019	-.178	.055	.599	-.074	-.171	-.176
	C7	-.050	.017	.061	.199	-.156	-.074	.301	.024	.002
	C8	.129	-.105	-.082	.112	-.102	-.171	.024	.421	.149
	C9	.113	.048	-.129	.099	.055	-.176	.002	.149	.338
Anti-image Correlation	C1	.674 <sup>a</sup>	-.521	-.445	-.014	-.006	-.284	-.174	.379	.370
	C2	-.521	.797 <sup>a</sup>	.025	.042	.086	-.059	.047	-.246	.125
	C3	-.445	.025	.683 <sup>a</sup>	.179	-.430	.039	.174	-.198	-.345
	C4	-.014	.042	.179	.356 <sup>a</sup>	-.564	-.453	.715	.342	.336
	C5	-.006	.086	-.430	-.564	.643 <sup>a</sup>	.151	-.608	-.336	.204
	C6	-.284	-.059	.039	-.453	.151	.460 <sup>a</sup>	-.174	-.340	-.390
	C7	-.174	.047	.174	.715	-.608	-.174	.498 <sup>a</sup>	.069	.008
	C8	.379	-.246	-.198	.342	-.336	-.340	.069	.620 <sup>a</sup>	.394
	C9	.370	.125	-.345	.336	.204	-.390	.008	.394	.646 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
C1	.816	-.107
C2	.745	-.110
C3	.704	.289
C4	.244	-.896
C5	.842	
C6	.422	-.365
C7	.483	.742
C8	.685	.243
C9	-.687	.344

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 2 components extracted.

### Uji Validitas untuk Variabel *Job Security*

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.544
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square	26.914
Sphericity Df	15
Sig.	.029

#### Anti-image Matrices

		JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS6
Anti-image Covariance	JS1	.761	-.030	-.068	.126	-.112	-.087
	JS2	-.030	.339	-.239	-.220	-.138	-.080
	JS3	-.068	-.239	.423	.031	.115	.164
	JS4	.126	-.220	.031	.556	.165	-.111
	JS5	-.112	-.138	.115	.165	.390	-.179
	JS6	-.087	-.080	.164	-.111	-.179	.393
Anti-image Correlation	JS1	.746 <sup>a</sup>	-.060	-.119	.193	-.206	-.159
	JS2	-.060	.467 <sup>a</sup>	-.633	-.508	-.379	-.219
	JS3	-.119	-.633	.462 <sup>a</sup>	.065	.284	.402
	JS4	.193	-.508	.065	.475 <sup>a</sup>	.353	-.238

JS5	-.206	-.379	.284	.353	.589 <sup>a</sup>	-.456
JS6	-.159	-.219	.402	-.238	-.456	.633 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
JS1	.617	
JS2	.439	.823
JS3	-.331	.765
JS4	.117	.772
JS5	.879	-.157
JS6	.882	

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 2 components extracted.

### Uji Validitas untuk Variabel *Workload*

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.586
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square	24.769
Sphericity Df	10
Sig.	.006

#### Anti-image Matrices

		W1	W2	W3	W4	W5
Anti-image Covariance	W1	.213	.064	-.132	-.186	-.005
	W2	.064	.650	-.276	-.105	.082
	W3	-.132	-.276	.569	.072	.106
	W4	-.186	-.105	.072	.229	-.026
	W5	-.005	.082	.106	-.026	.939
Anti-image Correlation	W1	.555 <sup>a</sup>	.171	-.379	-.844	-.010
	W2	.171	.643 <sup>a</sup>	-.454	-.273	.105
	W3	-.379	-.454	.633 <sup>a</sup>	.200	.145
	W4	-.844	-.273	.200	.557 <sup>a</sup>	-.057
	W5	-.010	.105	.145	-.057	.663 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
W1	.870	.331
W2	.684	-.340
W3	.749	-.299
W4	.848	.369
W5	-.174	.833

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 2 components extracted.

**Uji Validitas untuk Variabel *Employee Job Satisfaction***

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.525
Bartlett's Test Approx. Chi-Square	18.841
of Sphericity Df	10
Sig.	.042

**Anti-image Matrices**

		EJS1	EJS2	EJS3	EJS4	EJS5
Anti-image Covariance	EJS1	.436	-.328	.069	-.093	.020
	EJS2	-.328	.446	-.049	.057	-.025
	EJS3	.069	-.049	.477	-.324	-.182
	EJS4	-.093	.057	-.324	.514	-.015
	EJS5	.020	-.025	-.182	-.015	.834
Anti-image Correlation	EJS1	.477 <sup>a</sup>	-.743	.150	-.197	.033
	EJS2	-.743	.488 <sup>a</sup>	-.107	.118	-.041
	EJS3	.150	-.107	.536 <sup>a</sup>	-.654	-.289
	EJS4	-.197	.118	-.654	.540 <sup>a</sup>	-.024
	EJS5	.033	-.041	-.289	-.024	.741 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)



**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
EJS1	.403	.843
EJS2	.407	.836
EJS3	.814	-.373
EJS4	.807	-.264
EJS5	.586	-.278

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 2 components extracted.

### Uji Reliabilitas

#### Uji Reliabilitas untuk Variabel *Communication*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.610	.629	9

#### Uji Reliabilitas untuk Variabel *Job Security*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.577	.576	6

### Uji Reliabilitas untuk Variabel *Workload*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.604	.640	5

### Uji Reliabilitas untuk Variabel *Employee Job Satisfaction*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.591	.609	5

UMMN

## HASIL INDEPH INTERVIEW

### Keterangan :

P = Penulis

MCS 1 = *Marketing Communication Staff 1* (Mba Selvi)

MCS 2 = *Marketing Communication Staff 2* (Mas David)

Lokasi : PT Tridinamika Jaya Instrument

Tanggal : 13 April , 17 April 2015

### Interview Pertama

P : Selamat siang mba, maaf mengganggu nih, saya ingin melihat ruangan di divisi *Marcom* disini. Apakah boleh ?

MCS 1 : Siang P, tentu saja boleh..

P : Ruangan di sini nyaman juga mba dibandingkan dengan ruangan divisi lainnya, terus suananya juga lebih fun di sini.

MCS 1 : Iya sih nyaman kerja di sini, cuman di sini sepi banget orangnya yang kerja di divisi *marcom* ini.

P : Masa sih mba ? saya pikir di sini banyak juga yang kerja di divisi *marcom* ini, karena pekerjaannya asik bisa keluar kantor gitu.

MCS 1 : Iya, dulunya di sini hanya 6 orang yang kerja di divisi *marcom*, tapi 2 bulan yang lalu ada 3 orang yang sudah *resign* dan sekarang tinggal kami bertiga yang berada di divisi *marcom* ditambah 1 orang lagi, namun status dia hanya sebagai *part time*, sedangkan untuk pekerjaan divisi *marcom* di sini banyak sekali sehingga saya dan teman-teman di sini sering kali merasa jenuh dengan pekerjaan yang diberikan atasan, dikarenakan pekerjaan yang tidak ada habisnya di divisi *marcom* ini. Sebenarnya kami dari divisi *marcom* mau meminta bantuan dari pihak *HRD* untuk mencari karyawan baru khususnya divisi *marcom*, karena disini

kekurangan orang untuk melakukan pekerjaannya. Nah kebetulan kamu anak magang di divisi *HR & GA* kan?

P : Iya mba, kalau begitu nanti akan saya sampaikan ke pihak *HRD* untuk mencari calon karyawan baru untuk divisi *marcom* ini.

MCS 1 : Baiklah, terima kasih ya P.

P : Sama-sama mba.



UMMN

( )

*Marketing Communication Staff*

## Interview Kedua

P : Hallo mas, tumben ke *pantry*, lagi nyantai ya ?

MCS 2 : tidak juga sih, cuman lagi mumet aja sama kerjaan, makanya saya ke *pantry*.

P : Memang kenapa dengan pekerjaannya mas ? dikejar *deadline* dengan urusan siminar yang akan diadakan minggu depan ya ?

MCS 2 : Iya P, si bos minta tuh kerjaan harus kelar sampai hari selasa dan kerjaan yang lain belum saya kerjakan. Rasanya semenjak divisi *marcom* hanya tinggal 3 orang, kerjaan makin banyak saja. Kalau seperti ini terus kerjaan yang tidak ada habisnya, saya ingin *resign* saja, tidak kuat saya harus lembur hampir setiap hari.

P : Dari pihak perusahaan sendiri tidak diberi uang lembur gitu mas ?

MCS 2 : tidak ada sih P, cuman paling ada diberi sedikit makanan doang, tapi juga jarang dikasih sih makanan, kebetulan saja kalau atasan bawa makanan lebih doang.

P : Apakah mas tidak melakukan komplain ke pihak *HRD* mengenai hal ini ?

MCS 2 : Sudah pernah saya melakukan komplain ke pihak *HRD*, cuman ditanggapnya biasa saja, jadi tidak ada perubahan sama sekali sampai sekarang.

P : Ohh..begitu ya mas.

MCS 2 : Iya P, makanya untuk divisi *marcom* setidaknya butuh tambahan karyawan baru untuk membantu divisi *marcom* tersebut, agar pekerjaan yang belum selesai bisa dibagi-bagi tugasnya dan tidak ada yang harus lembur setiap harinya.

P : Ok mas, nanti akan saya sampaikan ke pihak *HRD* untuk terus mencari calon karyawan divisi *marcom*, soalnya dari kemarin dari pihak *HRD* masih belum menemukan calon karyawan yang sesuai untuk bidang *marcom* ini.

MCS 2 : Ohh baiklah, terima kasih untuk sebelumnya ya P.

P : Sama-sama mas, senang bisa membantu.



( )

*Marketing Communication Staff*