



Optimalisasi Peran Komunikasi HRD Melalui Program *General Manager Table* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan X Hotel Mojokerto

Fadyla Qurrotul Mahfudloh^{1*}, Moch. Ichda Asyarin Hayau Lailin¹, Fatihatul Lailiyah¹

¹Universitas Islam Majapahit, Jl Raya Jabon No. KM.0,7, Gayaman, Kec. Mojoanyar, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis Korespondensi: fadylaqurrotulmahfidloh@email.com

Abstract. *The hotel industry is a service sector that relies heavily on the quality of human resources, so internal communication has a central role in maintaining smooth operations and improving staff performance. This study examines the implementation of Human Resource Development (HRD) communication through the General Manager Table Program at XHotel Mojokerto, which is designed as a medium for direct dialogue between management and employees. The program aims to accelerate the distribution of information, accommodate the aspirations of staff, and build more open and effective two-way communication. The research method uses a descriptive qualitative approach, with data collection techniques through in-depth interviews, observations, and documentation studies. The study participants included General Managers, HRD, and hotel staff who participated in the program for a six-month period in 2025. Data analysis was carried out with reference to Mintzberg's organizational communication theory, which emphasizes the managerial role in the functions of monitoring, information dissemination, facilitation, and negotiation. The results of the study show that the General Manager Table Program contributes positively to the effectiveness of internal communication. Through this program, HRD not only plays the role of conveying information, but also as a dialogue facilitator that encourages active employee involvement. The program has been proven to improve communication transparency, speed up conflict resolution, and strengthen a sense of belonging among staff. The impact can be seen in increasing motivation, discipline, and more consistent work performance, while strengthening the harmonious relationship between management and employees in the work environment. The implication of this research is the need for sustainability and the development of similar programs as innovative HRD communication strategies. The application of this model can be a reference in building a positive work culture that supports productivity, service quality, and competitiveness of the hospitality industry amid global dynamics.*

Keywords: *Discipline, Hotel, Communication, Performance, Motivation*

Abstrak. Industri perhotelan merupakan sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, sehingga komunikasi internal memiliki peran sentral dalam menjaga kelancaran operasional dan meningkatkan kinerja staf. Penelitian ini mengkaji implementasi komunikasi Human Resource Development (HRD) melalui Program General Manager Table di XHotel Mojokerto, yang dirancang sebagai media dialog langsung antara manajemen dan karyawan. Program tersebut bertujuan mempercepat distribusi informasi, mengakomodasi aspirasi staf, serta membangun komunikasi dua arah yang lebih terbuka dan efektif.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Partisipan penelitian meliputi General Manager, HRD, serta staf hotel yang mengikuti program selama periode enam bulan pada tahun 2025. Analisis data dilakukan dengan merujuk pada teori komunikasi organisasi Mintzberg, yang menekankan peran manajerial dalam fungsi monitoring, penyebaran informasi, fasilitasi, dan negosiasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program General Manager Table berkontribusi positif terhadap efektivitas komunikasi internal. Melalui program ini, HRD tidak hanya berperan sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai fasilitator dialog yang mendorong keterlibatan aktif karyawan. Program terbukti meningkatkan transparansi komunikasi, mempercepat penyelesaian konflik, serta memperkuat rasa memiliki di antara staf. Dampaknya terlihat pada peningkatan motivasi, disiplin, dan kinerja kerja yang lebih konsisten, sekaligus memperkuat hubungan harmonis antara manajemen dengan karyawan dalam lingkungan kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya keberlanjutan dan pengembangan program serupa sebagai strategi komunikasi HRD yang inovatif. Penerapan model ini dapat menjadi referensi dalam membangun budaya kerja positif yang mendukung produktivitas, kualitas layanan, serta daya saing industri perhotelan di tengah dinamika global.

Kata kunci: Disiplin, Hotel, Komunikasi, Kinerja, Motivasi

1. LATAR BELAKANG

Perhotelan memerlukan komunikasi efektif antara manajemen, staf, dan pihak eksternal untuk menjaga kualitas layanan dan operasional. Menurut Nainggolan (2021), komunikasi yang baik memicu ide baru dan meningkatkan kinerja organisasi, sedangkan SDM yang dikelola optimal menjadi kunci pencapaian target perusahaan. Hotel X melalui HRD meluncurkan General Manager Table, forum komunikasi langsung antara General Manager (GM) dan staf operasional untuk mempercepat penyampaian informasi, menjaring aspirasi, serta meningkatkan keterlibatan karyawan. Program ini ditargetkan menaikkan occupancy 2–9% menuju target 2025, sejalan dengan gaya kepemimpinan GM baru yang partisipatif.

Berdasarkan teori peran manajerial Mintzberg (1989), GM dalam program ini berperan sebagai pemantau, penyebar informasi, juru bicara, pemimpin, penghubung, pengendali konflik, allocator SDM, entrepreneur, dan negosiator. HRD mendukung melalui penciptaan lingkungan kerja kondusif, pengembangan kompetensi, dan pembentukan budaya kerja positif (Tuwindar & Pendrian, 2024). Penelitian ini mengkaji implementasi komunikasi HRD dalam General Manager Table sebagai bentuk komunikasi organisasi internal di XHotel Mojokerto, serta menganalisis peran GM dalam meningkatkan performa kerja staf.

2. KAJIAN TEORITIS

Secara etimologis pengertian implementasi menurut Kamus Webster berasal dari Bahasa Inggris yaitu *to implement*. Dalam kamus tersebut, *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu) dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu). Suatu proses implementasi dalam kenyataan yang sesungguhnya dapat berhasil, kurang berhasil maupun gagal sama sekali ditinjau dari hasil yang dicapai, karena dalam proses tersebut turut bermain dan terlibat berbagai unsur yang pengaruhnya dapat bersifat mendukung maupun menghambat pencapaian sasaran program. (Febia, 2022)

HRD (*Human Resource Development*) memiliki peran krusial dalam memajukan sebuah perusahaan. (Yusuf & Hendra, 2023) Sebagai ujung tombak dalam mengelola sumber daya manusia, HRD bertanggung jawab dalam mengembangkan dan memelihara potensi karyawan agar dapat mencapai kinerja optimal. Salah satu cara HRD memajukan perusahaan adalah melalui pengembangan karyawan. Ini mencakup penyediaan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan dan perkembangan individu karyawan. (Stone & Peacock, 2015). Dalam industri perhotelan, di mana interaksi dengan

pelanggan dan kualitas layanan sangat penting, motivasi kerja staf memainkan peran utama dalam keberhasilan operasional hotel (Reizfa, Hady, 2024).

Teori Komunikasi Organisasi Mintzberg. Menurut Mintzberg dalam Mintzberg on Management: Inside Our Strange World of Organizations (1990) (Siregar, 2021), terdapat 10 peran manajerial yang terbagi menjadi tiga kategori:

- a. Informational Roles (Peran Informasional): Pemantau (Monitor): mencari dan memantau informasi terkait industri, organisasi, dan kinerja tim. Penyebar Informasi (Disseminator): menyampaikan informasi strategis kepada pihak internal. Juru Bicara (Spokesperson): mengomunikasikan informasi dan tujuan organisasi kepada pihak eksternal.
- b. Interpersonal Roles (Peran Antarpribadi): Sosok/ Figur (Figurehead): menjalankan tugas seremonial, legal, dan sosial sebagai simbol perusahaan. Pemimpin (Leader): memimpin, melatih, memotivasi, dan mengelola kinerja karyawan. Penghubung (Liaison): membangun hubungan dengan pihak internal dan eksternal.
- c. Decisional Roles (Peran Pengambilan Keputusan): Wirausahawan (Entrepreneur): menciptakan dan mengelola perubahan untuk kemajuan organisasi. Pemecah Masalah (Disturbance Handler): menangani hambatan dan konflik operasional. Pembagi Sumber Daya (Resource Allocator): mengalokasikan dana, tenaga kerja, dan sumber daya lainnya secara efektif. Negosiator (Negotiator): melakukan negosiasi dengan pihak luar demi kepentingan perusahaan.

Program General Manager Table. Program inovatif General Manager Table merupakan forum komunikasi antara General Manager (GM) dan Human Resources Department (HRD) dengan perwakilan staf dari setiap departemen di X Mojokerto, dilaksanakan rutin setiap bulan. Program ini menjadi wadah penyampaian aspirasi, kritik, saran, maupun penyelesaian konflik secara terbuka. Staf operasional yang berinteraksi langsung dengan tamu sering menghadapi kendala atau komplain, sehingga diperlukan pendekatan komunikasi yang efektif. Diluncurkan pada Januari 2025, program ini bertujuan memperoleh informasi kendala operasional, memantau kinerja staf, merumuskan strategi pengembangan bisnis, dan melakukan evaluasi demi menjaga stabilitas pencapaian kerja.

Menurut Kelly dan Kranzburg (1978), manajemen inovasi adalah seperangkat alat yang memungkinkan kolaborasi antaraktor dalam mencapai tujuan inovasi, termasuk penerapan proses baru, pengembangan produk, dan strategi manajemen untuk memenuhi kebutuhan pelanggan serta meningkatkan profitabilitas (Reizfa & Hay, 2024). Inovasi mencakup

berbagai bidang seperti pemasaran, perilaku organisasi, manajemen mutu, operasional, teknologi, pengembangan produk, dan strategi manajemen (Juliaonto, 2021). Berdasarkan Zimmerer dan Scarborough (2008), indikator inovasi meliputi perubahan desain, inovasi teknis, dan pengembangan produk (Sumardjo, 2014).

Teori Kontingensi Fiedler (1967), atau teori situasional, menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada kesesuaian antara gaya pemimpin dan situasi yang dihadapi (Hermawan et al., 2018). Situasi menjadi faktor pengendali yang memengaruhi interaksi pemimpin dengan bawahannya. Peningkatan performa berdampak langsung pada peningkatan kinerja, misalnya kualitas pekerjaan yang lebih baik akan meningkatkan efisiensi penggunaan waktu, sumber daya, dan metode kerja. Korelasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor: (a) motivasi kerja yang mendorong kegigihan, (b) kompetensi dan keahlian yang meningkatkan hasil kerja, (c) disiplin kerja yang menjaga kesesuaian dengan standar, dan (d) lingkungan kerja kondusif yang memicu produktivitas. Hubungan positif antara performa dan kinerja tampak ketika peningkatan metode kerja (kinerja) menghasilkan jumlah atau kualitas produk lebih tinggi (performa), yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan pelanggan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang menggambarkan secara rinci pelaksanaan Program General Manager Table di X Hotel Mojokerto. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, serta studi dokumentasi terhadap General Manager, HRD, dan staf yang terlibat dalam program selama periode enam bulan di tahun 2025. Analisis data mengikuti tahapan reduksi data, penyajian naratif, dan penarikan kesimpulan sesuai metode Miles dan Huberman (1994). Teknik sampling total digunakan, melibatkan 36 responden untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai implementasi komunikasi HRD.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Program General Manager Table.

Program ini dilaksanakan rutin setiap bulan dengan melibatkan perwakilan staf dari seluruh departemen, membentuk ruang dialog terbuka antara General Manager dan staf. HRD berperan sebagai fasilitator dan mediator, memastikan komunikasi berlangsung kondusif, aspirasi karyawan tersampaikan, dan tindak lanjut hasil diskusi dapat direalisasikan.

B. Peran HRD Berdasarkan Teori Mintzberg

Hasil Penelitian Implementasi Komunikasi HRD dalam Program General Manager Table. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan implementasi komunikasi Human Resource Development (HRD) dalam program General Manager Table di X Mojokerto menggunakan teori komunikasi organisasi Mintzberg (1989). Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta dibandingkan dengan penelitian terdahulu. Hasil menunjukkan HRD menjalankan hampir seluruh peran komunikasi menurut Mintzberg, dengan urutan dominasi sebagai berikut:

- a. Penghubung (Liaison) – Paling dominan; membangun jaringan komunikasi internal dan eksternal, memperkuat kolaborasi, dan mempercepat alur informasi. HRD secara konsisten membangun dan memelihara jaringan komunikasi, baik internal (dengan staf lintas divisi dan manajer) maupun eksternal (dengan pihak ketiga terkait pelatihan dan pengembangan). Melalui program General Manager Table, HRD berfungsi sebagai jembatan yang memperkuat konektivitas antar unit, memperlancar kolaborasi antarbagian, serta mempercepat alur informasi. Peran ini berkontribusi dalam menciptakan iklim kerja yang terbuka, egaliter, dan kondusif, di mana staf merasa dihargai dan didengarkan.
- b. Negosiator – Menengahi perbedaan kepentingan antara manajemen dan staf secara partisipatif, menghasilkan kesepakatan yang adil. Dalam berbagai forum diskusi program, HRD menunjukkan kemampuan negosiasi yang tinggi, terutama saat menengahi perbedaan kepentingan antara manajemen dan staf terkait beban kerja, target kinerja, hingga insentif. Komunikasi negosiatif yang dilakukan HRD tidak bersifat otoritatif, melainkan partisipatif dan berbasis empati, sehingga menghasilkan kesepakatan yang adil dan diterima kedua belah pihak. Proses negosiasi ini turut meningkatkan rasa kepemilikan staf terhadap keputusan yang diambil.
- c. Monitoring (Pemantau) – Memantau kinerja melalui data dan observasi langsung, mengidentifikasi hambatan, dan memberikan intervensi tepat. Banyak staf mengamati bahwa HRD memperhatikan perilaku staf secara aktif: HRD mencatat siapa yang aktif, siapa yang pasif. HRD memperhatikan inisiatif dan komunikasi dalam forum sebagai bahan evaluasi promosi. HRD mengamati secara diam-diam lalu menyampaikan umpan balik melalui supervisor.

- d. **Penyebar Informasi (Disseminator)** – Menyampaikan informasi strategis dengan bahasa yang mudah dipahami dan bersifat dua arah. HRD bertindak sebagai kanal utama dalam menyampaikan informasi strategis dari manajemen kepada staf, termasuk kebijakan baru, perubahan prosedur, hingga nilai-nilai budaya kerja. Dalam program General Manager Table, penyampaian informasi dilakukan dengan bahasa yang mudah dipahami, dua arah, dan terbuka terhadap klarifikasi. Dengan demikian, risiko miskomunikasi dapat ditekan dan staf merasa lebih terlibat dalam dinamika organisasi.
- e. **Figur Simbolik (Figurehead)** – Mewakili nilai perusahaan dalam acara formal maupun nonformal. HRD juga menjalankan fungsi simbolik dengan merepresentasikan nilai-nilai perusahaan dalam berbagai aktivitas, seperti membuka diskusi mingguan, memberikan penghargaan kinerja, dan hadir dalam kegiatan nonformal bersama staf. Peran ini meskipun bersifat seremonial, mampu memperkuat citra HRD sebagai role model yang profesional dan humanis
- f. **Alokasi Sumber Daya (Resource Allocator)** – Mengatur jadwal, pelatihan, dan distribusi tugas secara strategis. HRD terlibat dalam pengaturan jadwal kerja, alokasi pelatihan, serta distribusi tugas dalam rangka peningkatan performa kerja. Namun, alokasi ini lebih bersifat strategis dan koordinatif, dengan tetap mempertimbangkan masukan dari manajer lini dan staf yang bersangkutan. Peran ini berperan dalam efisiensi operasional dan distribusi beban kerja yang lebih adil.
- g. **Pemimpin (Leader)** – Memimpin secara transformatif namun informal sebagai fasilitator. Dalam konteks General Manager Table, HRD menunjukkan kepemimpinan transformatif melalui pendekatan komunikasi yang menginspirasi dan memberdayakan. Namun, karena struktur organisasi menempatkan HRD sebagai fasilitator, bukan otoritas utama, maka peran kepemimpinan HRD lebih bersifat informal. Meskipun begitu, peran ini tetap penting dalam membentuk loyalitas dan motivasi staf.
- h. **Wirausahawan (Entrepreneur)** – Mengusulkan inovasi skala mikro dan perbaikan berkelanjutan. HRD berperan mendorong inovasi di tingkat mikro, seperti ide efisiensi kerja, penyesuaian SOP berbasis masukan staf, atau pengembangan modul pelatihan berbasis kebutuhan nyata. Meskipun tidak menciptakan inovasi besar, peran ini menunjukkan komitmen HRD dalam perbaikan berkelanjutan (continuous improvement).

- i. Penangkal Gangguan (Disturbance Handler) – Menangani konflik atau gangguan operasional tertentu melalui mediasi. HRD kadang-kadang terlibat dalam penyelesaian konflik interpersonal atau gangguan operasional yang berdampak pada moral kerja. Namun, peran ini jarang muncul dan hanya dilakukan jika permasalahan tidak dapat diselesaikan di level manajerial langsung. Pendekatan HRD lebih berfokus pada mediasi dan rekonsiliasi, bukan konfrontasi.
- j. Juru Bicara (Spokesperson) – Jarang dilakukan karena fungsi ini umumnya dijalankan manajemen senior. HRD hampir tidak menjalankan peran sebagai juru bicara eksternal dalam konteks General Manager Table, karena komunikasi eksternal umumnya menjadi tanggung jawab manajemen senior atau bagian komunikasi perusahaan. Namun, HRD sesekali mewakili suara staf ke manajemen dalam forum strategis, meskipun terbatas.

Dari keseluruhan temuan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi HRD dalam program General Manager Table sangat berperan dalam memperkuat integrasi, transparansi, dan pemberdayaan staf. HRD berfungsi tidak hanya sebagai fasilitator program, tetapi juga sebagai katalisator perubahan kinerja melalui peran-peran komunikasi strategis yang selaras dengan teori Mintzberg.

Peran penghubung dan negosiator menjadi kekuatan utama dalam mendorong kolaborasi dan resolusi masalah, sedangkan fungsi monitoring dan penyebaran informasi menjadi fondasi penting dalam pengambilan keputusan berbasis data. Meski peran seperti juru bicara dan penangkal gangguan jarang dijalankan, kehadiran HRD dalam forum ini tetap memberikan dampak positif terhadap peningkatan performa kerja staf, baik dari aspek produktivitas, loyalitas, maupun kepuasan kerja.

Program General Manager Table dengan pola komunikasi yang terbuka, responsif, dan strategis terbukti menjadi media efektif dalam mewujudkan manajemen kinerja yang lebih partisipatif dan berorientasi pada pertumbuhan bersama.

C. Dampak Terhadap Performa Karyawan

Implementasi program dan peran komunikasi HRD terbukti meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan disiplin kerja staf, yang berujung pada peningkatan performa secara signifikan. Aspirasi dan keluhan yang terakomodasi secara efektif memperkuat rasa memiliki dan loyalitas pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi komunikasi Human Resources Departement (HRD) melalui program General Manager Table di XHotel Mojokerto cukup meningkatkan performa kerja staf. General Manager Table berperan sebagai wadah komunikasi dua arah antara manajemen dan staf yang mendorong transparansi, partisipasi, dan kolaborasi lintas departemen. HRD memanfaatkan program, ini untuk menjalankan tupoksi sebagai pemantau kinerja, penyebar informasi, juru bicara, figur, pemimpin, penghubung informasi, fasilitator perubahan kebijakan, penangkal gangguan, penentu sumber daya serta pelaksana negosiasi internal maupun eksternal. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa General Manager Table memberikan suasana baru untuk staff berdiskusi yang bertujuan untuk peningkatan motivasi, disiplin, efisiensi kerja, dan keterikatan emosional atau performa kerja staff perusahaan.

Dengan adanya komunikasi yang terbuka dan responsif, staf merasa dihargai dan didengarkan. Dengan hasil analisis yang sudah dilakukan bahwa indikator Penghubung, dalam implementasi komunikasi HRD. Hal ini memperkuat komitmen kerja dan meningkatkan kualitas hubungan antara staf dan manajemen. Implementasi Program General Manager Table juga membantu HRD untuk merancang kebijakan yang lebih kontekstual, berbasis kebutuhan aktual, dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. selanjutnya proses pemberdayaan planning, eksekusi, dan evaluasi akan menyesuaikan.

B. Saran

Untuk pengembangan akademis, disarankan penelitian selanjutnya menggunakan metode kuantitatif atau campuran untuk mengukur efektivitas komunikasi HRD secara empiris. Bagi praktisi, program General Manager Table hendaknya terus dikembangkan sebagai agenda rutin yang lebih inklusif, mencakup berbagai tingkatan dan status karyawan demi mengoptimalkan hasil komunikasi dan perbaikan kinerja.

DAFTAR REFERENSI

- Agung, A., & Sri, P. (2024). Peran human resource department dalam mempertahankan loyalitas karyawan di Harris Hotel & Residences Sunset Road, Bali. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 8(1), 345-353.
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *Metodologi kualitatif*.
- Gandascita, I., & Asy'ari, H. (2024). Efektivitas kepemimpinan kontingensi dalam menghadapi tantangan organisasi yang dinamis. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan*

- Supervisi Pendidikan, 4(4), 228-240. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v4i4.3969>
- Hardani, A., Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Buku metode penelitian kualitatif. Pustaka Ilmu.
- Hartini, S. (2012). Peran inovasi: Pengembangan kualitas produk dan kinerja bisnis. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(1), 82-88. <https://doi.org/10.9744/jmk.14.1.83-90>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Mintzberg, H. (1990). The manager's job: Folklore and fact. *Harvard Business Review*, 68(2), 163-176.
- Nainggolan, N. T. (2021). Komunikasi organisasi: Teori, inovasi dan etika (Issue April).
- Reizfa, H. Y. (2024). Effect of work environment on employee loyalty mediated by employee satisfaction at XYZ company (pp. 1229-1230). <https://doi.org/10.38035/jafm.v5i5.1189>
- Riyastiti, N. L. G. (2024). Implementasi green human resources management pada Hotel Bali & Spa (Skripsi Sarjana). Politeknik Negeri Bali.
- Serrano Cardona, L., & Muñoz Mata, E. (2013). Paraninfo digital. *Early Human Development*, 83(1). <https://doi.org/10.1016/j.earlhumdev.2006.05.022>
- Siregar, T. R. (2021). Konsep dasar komunikasi. In *Komunikasi organisasi*.
- Siti Nur Aeni. (2020). Memahami pengertian implementasi, tujuan, faktor, dan contohnya. KataData.com.
- Suryananta, I. M. D., Pradana, G. Y. K., & Purnantara, I. M. H. (2023). Peranan pelatihan CHSE dalam meningkatkan kinerja karyawan HRD The Sankara Suite. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i4.386>
- Wardani, P. G. (2022). Implementasi kedisiplinan karyawan dalam peningkatan kinerja di PT Delta Dunia Sandang Tekstil Demak.