

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA DI PT. MADURASA UNGGULAN NUSANTARA

¹Wahyu Eko Parwanto, Rayhan Gunaningrat, M.M
Fakultas Hukum dan Bisnis Universitas Duta Bangsa Surakarta

Jl. Pinang Raya No 47, Jati Cemani Kec.Grogol, Kabupaten Sukoharjo Jawa Tengah 57552

wahyu_ekoparwanto@fhb.udb.ac.id

Abstrak

Dalam memenuhi tercapainya keberlangsungan hidup perusahaan maka perlu seorang pimpinan perusahaan dalam memperhatikan kinerja karyawan, hal ini berguna untuk memastikan sejauh mana karyawan dapat menguasai dan memahami tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut sehingga dapat menghasilkan keefektivan dan keefesienan dalam melaksanakan tugas – tugas diperusahaan, begitu juga kepada karyawan PT. Madurasa Unggulan Nusantara yang terletak di Kabupaten Wonogiri. Perusahaan PT. Madurasa Unggulan Nusantara adalah merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri jamu salah satunya madu murni. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerjanya pada PT. Madurasa Unggulan Nusantara. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan dengan mempertimbangkan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dan kuantitatif, sedangkan sifat penelitian ini adalah ekplanatory research (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang, dengan menggunakan teknik kuisioner dan pengamatan langsung dalam perusahaan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Abstract

In fulfilling the survival of the company, a company leader needs to pay attention to employee performance, this is useful to ensure the extent to which employees can master and understand the tasks assigned to these employees so that they can produce effectiveness and efficiency. in carrying out duties in the company, as well as to employees. PT. Madurasa Unggul Archipelago is located in Wonogiri Regency. Company PT. Madurasa Uggulan Nusantara is a private company engaged in the herbal medicine industry, one of which is pure honey. This study aims to analyze the effect of the work environment on employee performance and job satisfaction at PT. Nusantara Featured Madurasa. The formulation of the problem in this study is how to improve employee performance and job satisfaction by considering the work environment within the company. The method used in this research is a survey, the type of this research is descriptive qualitative and quantitative, while the nature of this research is explanatory research (explanation). The number of samples in this study were 38 people, using a questionnaire technique and direct observation in the company environment. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS software. The results of the study partially show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction*

I. PENDAHULUAN

Di dalam perusahaan mempunyai sebuah tujuan, salah satu dari tujuan itu adalah mencari keuntungan. Keuntungan tersebut bisa tercapai bila kinerja perusahaan efisien dan efektif, dapat digambarkan dengan dilihat dari peningkatan produktivitas. Ada beberapa faktor yang mendukung suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, salah satunya adalah faktor tenaga kerja. Faktor tenaga kerja memiliki peran sangat penting sebagai pelaksanaan produksi. Tenaga kerja memegang peran sentral yang paling menentukan dari sumber daya dalam sebuah organisasi. Dalam arti walaupun diakui bahwa aset – aset non manusianya baik, tetap saja yang paling menentukan adalah faktor tenaga kerjanya. Karena tenaga kerja merupakan satu – satunya sumber daya yang mempunyai akal, kemampuan, perasaan, kemauan, pengetahuan, karya, dan bakat. Menurut Sudarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor – faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Robbins kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari

kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal – hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya, adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan – keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal – hal yang tidak sepatutnya dikerjakan. PT. Madurasa Unggulan Nusantara yang terletak di Kabupaten Wonogiri merupakan produsen obat tradisional yang memproduksi berbagai obat tradisional yang salah satunya ialah madu Kesehatan yaitu Madurasa. Penjualan produk dari perusahaan ini bahkan telah sampai wilayah Malaysia dan Singapura. Oleh sebab itu perusahaan memiliki target pengolahan dan produksi yang tinggi agar dapat memenuhi permintaan konsumennya. Meski demikian, fakta di lapangan menunjukkan pada tahun 2021 bahwa realisasi kinerja karyawan dalam menghasilkan produk seringkali tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah menganalisis lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan dalam ruang lingkup PT. Madurasa Unggulan Nusantara.

II. METODOLOGI

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif karena pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kemudian data yang di dapat di analisis secara statistik. Sesuai dengan tujuan di awal, Penelitian pada perusahaan PT. Madurasa Unggulan Nusantara ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, berdasarkan pandangan tersebut, dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dalam penelitian ini mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan SPSS sebagai pengolah data yang di dapat dari penyebaran kuisoner berbagai macam metode di gunakan untuk mengetahui apakah data yang di dapat dari pengumpulan memenuhi standar. Metode yang di gunakan yakni uji reliabilitas, uji validitas, deskriptif, statistic, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda.

Jenis penelitian ini adalah penelitian *Survey* yaitu penelitian dengan pengambilan sampel dari salah satu populasi dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, sedangkan metode penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel – variabel yang diteliti serta hubungan/pengaruh atau membandingkan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Siregar, 2013).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Data Responden

		JUMLAH	PERSENTASE
GENDER	MALE	12	31.58%
	FEMALE	26	68.42%
TOTAL		38	100.00%
AGE	18-24	13	34.21%
	25-34	15	39.47%
	35-44	6	15.79%
	45-54	3	7.89%
	55-64	1	2.63%
TOTAL		38	100.00%

Tabel 1.1 Data responden diolah 2021

Dari hasil pengumpulan data responden dapat dilihat dari tabel di atas yakni terlampir jenis kelamin dan rentan umur responden yang ikut serta mengisi data kuisioner yang sudah disebar oleh penulis. Dari data di atas menunjukkan responden kebanyakan berkelamin perempuan, sejumlah 26 responden atau 68,42% sedangkan untuk sisa responden yakni berjenis kelamin laki-laki sejumlah 12 orang 31,58%. Untuk rentang umur responden 18-24 tahun berjumlah 13 orang atau 34,21% untuk 25-34 tahun berjumlah 15 orang atau 39,47% untuk rentan umur 35-44 tahun sebanyak 6 orang atau 15,79% untuk rentan umur 45-54 tahun sebanyak 3 orang atau 7,89% dan 55-64 tahun berjumlah 1 orang atau 2,63%. Pengambilan data responden masih dalam lingkup kecil yakni dalam lingkup satu divisi Boxing yang berjumlah 38 orang/responden. Dalam divisi tersebut terdiri dari Forman, Leader, Admin Umum serta Operator.

B. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	21

Tabel 1.2 Uji Reliabilitas data SPSS

Dari tabel 1.2 telah diperoleh hasil output SPSS diatas instrumen pada variabel yang di gunakan pada penelitian ini berarti valid atau reliabel karena standar nilai output Cronbach's Alpha sebesar 0,910 yang menjadi acuan nilai harus melebihi 0,7 ($0,910 > 0,7$). (Sugiyono : 2010)

2. Uji Validitas

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.669
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	580.65
	df	4
	Sig.	.000

Tabel 1.3 Uji Validitas data SPSS

Dari hasil out put SPSS pada tabel 1.3 dapat di artikan bahwa melalui uji Faktor – Varimax Rotation pada metode (KMO) menunjukan hasil sebesar 0.669 dengan standarisasi >0.5 serta Bartlett's Test of Sphericity Sig. $0.000 < 0.05$ yang berarti uji validitas di nyatakan valid. (Eko : 2009)

Rotated Component Matrix ^a						
	Component					
	1	2	3	4	5	6
Y.6	.840					
Y.5	.789					
X1.8						
Y.4						
X1.2						
X1.5		.874				
X2.5		.770				
X1.4						
X1.7			.796			
X1.1			.744			
X1.6						
X1.3						
X2.2				.877		
X2.3				.791		
X2.1						
Y.3					.864	
Y.2						

Y.1						
X2.6						.856
X2.7						
X2.4						

Tabel 1.4 Uji Validitas Rotated Component Matrix

Dari tabel hasil out put SPSS yakni Rotated Component Matrix dengan menggunakan metode ekstraksi Principal Component Analysis dan metode rotasi Varimax dengan Kaiser Normalization, beberapa variabel tidak valid karena tidak memenuhi nilai $> 0,7$ dan dapat di simpulkan masing masing variabel mempunyai perwakilan maka dapat di lanjutkan pada test selanjutnya.

3. Descriptive Statistic

	Descriptive Statistics								
	N Statistic	Minimu m Statistic	Maximu m Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness Statistic	Kurtosis Std. Error	Statistic	Std. Error
X1.1	38	3	5	4.05	.613	-.025	.383	-.146	.750
X1.7	38	2	5	4.08	.912	-1.065	.383	.731	.750
JML X1	38	5	10	8.13	1.398	-.873	.383	.645	.750
X2.2	38	2	5	3.45	.921	.272	.383	-.680	.750
X2.3	38	2	4	3.29	.732	-.519	.383	-.929	.750
JML X2	38	4	9	6.74	1.519	.033	.383	-1.130	.750
Y.5	38	2	5	3.42	.758	-.504	.383	-.454	.750
Y.6	38	2	5	3.13	.811	.711	.383	.520	.750
JML Y	38	4	10	6.55	1.465	-.028	.383	-.051	.750
Valid N (listwise)	38								

Tabel 1.5 Descriptive Statistic

Pada tabel di atas yakni tabel 1.5 Descriptive Statistic nilai standar deviasi semua item pernyataan yang valid setelah di seleksi tidak ada yang lebih besar dari pada nilai rata – ratanya /mean. Sedangkan untuk nilai skewness pada variabel X1.7 lebih besar dari $-1 < n < 1$ ini disebabkan karena jumlah sampel yang kurang dari 100 responden, nilai tersebut akan berubah seiring bertambahnya responden. Pada nilai kurtosisnya hamper seluruh item pernyataan juga berada pada $-1 < n < 1$ namun pada jumlah nilai (X2) bernilai lebih dari $-1 < n < 1$ hal ini di karenakan jumlah responden yang kurang dari 100. (Ghozali, 2016:19).

4. Uji Asumsi Klasik

5. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

Tabel 2.1 Uji Asumsi Klasik Normalitas data SPSS

N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10262830
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.080
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel 2.1 Uji Asumsi Klasik Normalitas di atas adalah hasil One-Sample Kolmogrove-Smirnov Test pada test ini bertujuan untuk menguji nilai residual dalam persamaan regresi ini apakah dalam persamaan regresi ini data terdistribusi secara normal atau tidak. Nilai residual adalah selisih nilai observasi dengan nilai prediksi yang di peroleh melalui proses SPSS. Dari tabel di atas dapat di artikan nilai dari asymptotic signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat di Tarik kesimpulan tidak terjadi normalitas.Uji Multikolinieritas

Model		Tolerance	VIF
1	JML X1	.940	1.064
	JML X2	.940	1.064

Coefficients^a

Collinearity Statistics

Tabel 2.2 Uji Multikolinieritas Coefisients

b. Dependent Variable: JML Y

Pada Tabel 2.2 Uji Multikolinieritas Coefisient dapat diartikan test ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi yang kuat antara variabel independent, karena jika terjadi korelasi kuat antara variabel independent maka akan mengganggu analisis terhadap variabel dependent. Hasil output nilai VIF jika >10 maka data tersebut terjadi multikolinieritas tetapi jika hasil < 10 maka data tersebut tergolong aman. Dari data di atas untuk nilai VIF nya adalah Jumlah X1 dan X2 sama yakni adalah 1.064 < 10.00 yang berarti data di atas tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Heterokedastisitas

White Test for Heteroskedasticity^{a,b,c}

Chi-Square	df	Sig.
2.177	5	.824

Tabel 2.3 Uji Heterokedastisitas

- a. Dependent variable: JML Y
- b. Tests the null hypothesis that the variance of the errors does not depend on the values of the independent variables.
- c. Design: Intercept + JMLX1 + JMLX2 + JMLX1 * JMLX1 + JMLX1 * JMLX2 + JMLX2 * JMLX2

Pada tabel White Test for Heteroskedasticity nilai signifikansinya adalah $0.824 > 0.05$ yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dapat dilanjutkan untuk proses uji regresi linier berganda.

Modified Breusch-Pagan Test for Heteroskedasticity^{a,b,c}

Chi-Square	df	Sig.
.263	1	.608

Tabel 2.4 Modified Breusch-Pagan Test for Heteroskedasticity

- a. Dependent variable: JML Y
- b. Tests the null hypothesis that the variance of the errors does not depend on the values of the independent variables.
- c. Predicted values from design: Intercept + JMLX1 + JMLX2

Pada tabel Modified Breusch-Pagan Test menghasilkan nilai signifikansi $0.608 > 0.05$ yang juga berarti tidak terjadi tanda – tanda heteroskedasticity.

Breusch-Pagan Test for Heteroskedasticity^{a,b,c}

Chi-Square	df	Sig.
.304	1	.581

Tabel 2.5 Breusch-Pagan Test for Heteroskedasticity

- a. Dependent variable: JML Y
- b. Tests the null hypothesis that the variance of the errors does not depend on the values of the independent variables.
- c. Predicted values from design: Intercept + JMLX1 + JMLX2

Pada tabel Breusch-Pagan Test menghasilkan nilai signifikansi $0.581 > 0.05$ yang juga berarti tidak terjadi tanda-tanda heteroskedasticity, dan dapat dilanjut untuk proses SPSSselanjutnya.

F Test for Heteroskedasticity^{a,b,c}

F	df1	df2	Sig.
.251	1	36	.620

Tabel 2.6 F Test for Heteroskedasticity

- a. Dependent variable: JML Y
- b. Tests the null hypothesis that the variance of the errors doesnot depend on the values of the independent variables.
- c. Predicted values from design: Intercept + JMLX1 + JMLX2

Dalam tabel F Test menghasilkan nilai signifikansi $0.620 > 0.05$ yang juga berarti tidak terjadi tanda – tanda heteroskedasticity. Keempat tabel di atas menunjukkan bahwa untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dalam persamaan regresi ntuk nilai residualnya di antara pengamatan yang di lakukan.

C. Uji Linier Berganda

1. Uji F (Simultan Hipotesis)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.411	2	17.205	13.387	.000 ^b
	Residual	44.984	35	1.285		
	Total	79.395	37			

Tabel 3.1 Uji F (Simulation Hipotesis)

a. Dependent Variable: JML Y

b. Predictors: (Constant), JML X2, JML X1

Pada tabel di atas nilai F 13.387 sedangkan sig (0.000) ini berarti menunjukkan secara simultan variabel independent reliabel memungkinkan untuk memprediksi nilai variabel dependent (Y) untuk nilai standarisasi signifikansi <0.05. (Sugiyono,2012:243).

2. Uji Korelasi (R) dan Uji Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.401	1.134

Model Summary^b

Tabel 3.2 Uji Korelasi (R) dan Uji Determinan

a. Predictors: (Constant), JML X2, JML X1

b. Dependent Variable: JML Y

Pada tabel di atas yakni uji koefisien korelasi (R) dan uji koefisien determinan dengan model summary pada kolom Adjusted R Square sebesar 0.401 dan R square sebesar 0.433 ini berarti pada R square di rubah dalam bentuk presentase menjadi 43% dapat di simpulkan variabel independent dalam model sebesar 43% dapat mempresentasikan atau mewakili hal yang berperan mempengaruhi variabel dependent pada model sedangkan untuk sisanya sebesar 57% di pengaruhi di luar model begitu juga dengan Adjusted R Square sebesar 40% dan sisanya sebesar 60% di pengaruhi di luar model. (Ghozali, 2011:98)

3. Uji T (Parsial Hipotesis)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.280	1.242		.226	.823		
	JML X1	.597	.138	.570	4.339	.000	.940	1.064
	JML X2	.211	.127	.219	1.666	.105	.940	1.064

Coefficients^a

Tabel 3.3 Uji T (Hipotesis Parsial)

a. Dependent Variable: JML Y

Pada Tabel 3.3 Uji T (Parsial Hipotesis) nilai pada signifikansi menunjukan 0.000 < 0.05 serta pada kolom Standardized Coefficients menunjukan nilai X1 = 0,570 dan X2 = 0,219. Ini berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y yakni variabel dependent yaitu lingkungan kerja serta kinerja karyawan (X1,X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Semakin rendah signifikasi hasil nilai SPSS maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. (Ghozali, 2011:98)

IV. KESIMPULAN DAN KETERBATASAN PENULISAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja mempunyai nilai positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan pada PT. Madurasa Unggulan Nusantara akan semakin baik seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan yang profesional. Hal ini dapat diperkuat dengan hasil uji menggunakan SPSS pada tabel uji parsial hipotesis yakni pada hasil X_1 dan X_2 yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Y yaitu Kepuasan Kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan pada PT. Madurasa Unggulan Nusantara.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada PT. Madurasa Unggulan Nusantara, penulis mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi serta dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan pada masa mendatang.

1. Sebagian besar karyawan menganggap bahwa lingkungan kerja perusahaan sudah sangat baik, namun ada sebagian karyawan yang menilai lingkungan kerja kurang baik. Variabel fasilitas kerja mendapatkan skor tidak setuju menunjukkan adanya penilaian yang mengenai fasilitas kerja, hal ini lah yang harus di jadikan catatan oleh perusahaan untuk lebih memperhatikan fasilitas yang tersedia.
2. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan hal – hal kecil yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan mereka. Variabel prestasi kerja menunjukkan adanya penilaian yang mengenai prestasi kerja mendapatkan skor kurang setuju menunjukkan adanya penilaian yang mengenai prestasi kerja, hal ini lah yang harus di jadikan perusahaan untuk meningkatkan dan memperhatikan prestasi kerja karyawan yang relatif tinggi untuk memberikan penghargaan lebih pada setiap karyawan yang berprestasi.

3. Keterbatasan Penulisan

1. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data dengan cara metode kuisioner. Dalam metode kuisioner ini, terdapat beberapa kelemahan yang mungkin tidak bisa penulis hindari yaitu, adanya kemungkinan bahwa setiap responden kurang serius dan tidak jujur dalam menanggapi beberapa pernyataan yang telah diberikan oleh peneliti. Walaupun peneliti telah memberikan arahan agar para responden mengisi sesuai dengan kesadaran dirinya yang dialami saat ini, bukan yang baik menurut pemikirannya dan dalam pengisian kuisioner merupakan bersifat rahasia. Maka dari itu peneliti tidak dapat melacak kebenaran data yang diperoleh dari responden tersebut.
2. Pada hasil 38 jumlah responden yang belum terbilang banyak, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya pada ruang lingkup perusahaan. Mungkin dalam jumlah tersebut dapat mewakili perusahaan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bertina, Sjabudhyni dkk, 2001. *Pengembangan Kualitas SDM Dari Prespektif PIO* Depok: BagianPIO Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- [2] Fraster T.M. 1983. *Stress Dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT Pustaka Banaman Presindo.
- [3] Humble, John W., 1987. *Meningkatkan Hasil Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- [4] Ravianjo, J., 1985. *Produktivitas dan Pengukurannya*. Jakarta: Lembaga Sarana dan Informasi Usaha dan Produktivitas.
- [5] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [6] Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BPUniversitas Diponegoro, Semarang.
- [7] Sedarmayanti, (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju
- [8] Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Yogyakarta: BPEE-YOGYA, 2012
- [9] Mardalis, *Metodologi Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, cet. VI, Jakarta: Bumi Aksara, 2006. Stori Djarm'an dan Kamarian Aan, opcit, h. 129
- [10] Ruky, Achmad S, *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001