

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA, DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada Karyawan Depatemen HRD & GA PT. Kayu Lapis Indonesia,
Kaliwungu Kendal)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi

Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

ASTRID SURYANINGPURI

NIM.12010114120071

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2019

PERSETUJUAN SKRIPSI

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Astrid Suryaningpuri
Nomor Induk Mahasiswa : 12010114120071
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KEPUASAN
KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN OCB
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi
Pada Karyawan Depatemen HRD & GA PT.
Kayu Lapis Indonesia, Kaluwungu Kendal)
Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, M. S.

Semarang, 16 Mei 2019

Dosen Pembimbing


Dr. Hj. Indi Djastuti, M. S.

NIP. 19570218 198403 2001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Astrid Suryaningpuri
Nomor Induk Mahasiswa : 12010114120071
Fakultas/Depatemen : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KEPUASAN
KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN OCB
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi
Pada Karyawan Depatemen HRD & GA PT.
Kayu Lapis Indonesia, Kaliwungu Kendal)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 29 Mei 2019

Tim Penguji:

1. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS. ()

2. Dra. Rini Nugraheni, M.M. ()

3. Dr. Fuad Mas'ud, MIR. ()

PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Astrid Suryaningpuri, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Depatemen HRD & GA PT. Kayu Lapis Indonesia, Kaliwungu Kendal)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 24 Juni 2019

Yang membuat pernyataan

(Astrid Suryaningpuri)

NIM: 12010114120071

MOTTO & PERSEMBAHAN

Motto:

*”Our hearts may ache for an answer,
but the truth is, the lack of an answer is sometimes better than the
presence of a lie .”*

~Najwa Zebian~

*“The way someone else treats you isn’t a reflection of what you’re
worth, it’s a reflection of what they’re worth.”*

~Daniel Chidiac~

*“You don’t get to choose if you get hurt in this world.
But you do have some says in who hurts you. And I like my choices”*

~John Green, The Fault In Our Stars~

Karya ilmiah yang saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Dwitamto & Ibu Tutik Puji Hartini

Kedua Kakak saya serta para sahabatku dan semua teman-temanku tersayang

ABSTRACT

This research is motivated by the emergence of problems that exist in the company, which is known to be still many employees whose performance is not optimal according to the standards of company provisions. This shows the low performance of employees at PT. Kayu Lapis Indonesia. Job satisfaction, work environment, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) are some factors of several other factors that can trigger to improve employee performance in the company. This study aims to analyze the effect of job satisfaction (X1), work environment (X2), and organizational citizenship behavior (X3) on employee performance (Y) on the Human Resource Development & General Administration Department employees at PT. Kayu Lapis Indonesia, Kaliwungu Kendal.

In this study using a survey method that is through distributing questionnaires with sampling through non random sampling, with a purposive sampling method. The sample in this study was 62 employees of PT. Kayu Lapis Indonesia at the HRD&GA Department with the criteria of permanent employees who have worked for at least 2 years. The data analysis method used in this study is multiple regression analysis, hypothesis testing through f test and t test, and analysis of the determinant coefficient (R²).

Based on the results of multiple linear regression analysis it can be seen that the results of job satisfaction variables have a positive and significant effect on employee performance, work environment variables have a positive and significant effect on employee performance, and OCB variables have a positive and significant effect on employee performance at PT. Kayu Lapis Indonesia, on the HRD & GA Department.

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

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi dari timbulnya permasalahan yang ada pada perusahaan yaitu yang diketahui masih banyak karyawan yang kinerjanya kurang maksimal sesuai standar ketetapan perusahaan. Hal itu menunjukkan masih rendahnya kinerja karyawan di PT. Kayu Lapis Indonesia. Kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sebagian faktor dari beberapa faktor lainnya yang dapat memicu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan *organizational citizenship behavior*(X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan departemen HRD&GA di PT. Kayu Lapis Indonesia, Kaliwungu Kendal.

Pada penelitian ini menggunakan metode survey yaitu melalui penyebaran kuesioner dengan pengambilan sampel melalui *non random sampling*, dengan metode *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 62 karyawan PT. Kayu Lapis Indonesia pada Departemen *Human Resource Development & General Administration* dengan kriteria yaitu karyawan tetap yang telah bekerja minimal 2 tahun lamanya. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda, pengujian hipotesis melalui uji f dan uji t,serta analisis koefisien determinan (R^2).

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa hasil variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kayu Lapis Indonesia, pada Departemen HRD & GA.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, OCB, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas anugerah dan karunia-Nya dalam proses skripsi ini dari awal, pertengahan, hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen HRD&GA PT. Kayu Lapis Indonesia, Kaliwungu Kendal)”**. Skripsi ini disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat kontribusi dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Orang tua saya tercinta Bapak Dwitamto dan Ibu Tutik Puji Hartini yang senantiasa selalu memberikan dukungan, motivasi, dan doa kepada penulis selama masa kuliah, dan juga dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Suharnomo, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
3. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E. selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

4. Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dalam membimbing dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Dr. Fuad Mas'ud, MIR dan Ibu Dra. Rini Nugraheni, M M. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan arahan dalam perbaikan penelitian skripsi ini.

6. Bapak Drs. Budi Sudaryanto M.T selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan serta arahan selama masa studi.

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis.

8. Bapak RM. Adjiputro W selaku Kepala Depatemen Operation Support dan Bapak Ilham Wapirna Saputra selaku Kepala Bagian HUMAS dan Transportasi di PT.Kayu Lapis Indonesia yang telah berkenan memberikan bantuan dan arahan dalam memproses perizinan penelitian di PT. Kayu Lapis Indonesia.

9. Bapak Joko Santoso selaku Kepala Bagian PSDM Training dan Ibu Istiqomah selaku Staff PSDM Training yang berkenan memberikan bantuan dalam memberikan data-data sekunder yang dibutuhkan oleh penulis,serta bimbingan selama berlangsungnya proses penelitian di PT. Kayu Lapis Indonesia.

10. Bapak Ilham Wapirna Saputra selaku Kepala Bagian Humas dan Transportasi, Ibu Endang , Ibu Siyami, dan Ibu Della selaku Staff Administrasi di PT. Kayu Lapis Indonesia yang telah berkenan membantu dalam penyebaran kuisisioner diperusahaan.

11. Karyawan departemen HRD&GA di PT. Kayu Lapis Indonesia yang bersedia menjadi responden dan bersedia meluakan waktu untuk mengisi kuisisioner penelitian.

12. Seluruh karyawan-karyawati Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah membantu kelancaran administrasi selama masa perkuliahan.

13. Teman-teman Manajemen satu angkatan 2014 yang senantiasa berbagi ilmu baru, pengalaman baru, dan juga warna-warna kehidupan baru selama dibangku perkuliahan.

14. Serta seluruh pihak yang telah membantu saya yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang mana sangat berarti bantuan kalian semua bagi penulis.

Semoga segala bantuan yang diberikan kepada penulis mendapatkan amal dan imbalan yang berlipat dari Allah SWT. Dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu, penulis, mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun orang lain yang membacanya, Aamiin.

Semarang, 24 Juni 2019

Penulis

Astrid Suryaningpuri

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	15
1.3. Tujuan&Manfaat Penelitian	17
1.3.1. Tujuan Penelitian	17
1.3.2. Manfaat Penelitian	18
1.4 Sistematika Penulisan	18
BAB II TELAAH PUSTAKA	20
2.1. Landasan Teori	20

2.1.1	Kepuasan Kerja	20
2.1.1.1	Definisi Kepuasan Kerja	20
2.1.1.2	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
2.1.2	Lingkungan Kerja	22
2.1.2.1	Definisi Lingkungan Kerja	22
2.1.2.2	Dimensi Lingkungan Kerja	23
2.1.3	OCB	23
2.1.3.1	Definisi OCB	23
2.1.3.2	Dimensi OCB	24
2.1.4	Kinerja Karyawan	25
2.1.4.1	Definisi Kinerja Karyawan	25
2.1.4.2	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	26
2.2	Penelitian Terdahulu	26
2.3	Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis	40
2.3.1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	40
2.3.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	41
2.3.3	Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan	42
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis	44
2.5	Hipotesis	45
BAB III	METODE PENELITIAN	46

3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	46
3.1.1 Variabel Penelitian	46
3.1.2 Definisi Operasional Variabel	47
3.2 Penentuan Populasi dan Sampel	48
3.2.1. Populasi	48
3.2.2. Sampel	50
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	52
3.4 Metode Pengumpulan Data	53
3.5 Metode Analisis Data	54
3.5.1 Analisis Angka Indeks	54
3.5.2 Uji Kelayakan Instrumen	56
3.5.2.1 Uji Validitas	56
3.5.2.2 Uji Reliabilitas	56
3.5.2.3 Uji Asumsi Klasik	57
3.6 Analisis Regresi Linear Berganda	60
3.7. Pengujian Hipotesis (Uji <i>Goodness of Fit</i>)	61
3.7.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	61
3.7.2. Uji Statistik t	62
3.7.3 Uji Statistik f	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	64
4.1.1 <i>Company Profile</i>	64
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan	65

4.1.3 Visi & Misi PT. Kayu Lapis Indonesia	67
4.2 Gambaran Umum Responden	67
4.2.1 Jenis Kelamin Responden	68
4.2.2 Usia Responden	68
4.2.3 Tingkat Pendidikan Responden	69
4.2.4 Masa Kerja	70
4.3 Analisis Angka Indeks	70
4.3.1 Hasil Analisis Angka Indeks Variabel Kepuasan Kerja (X ₁)	72
4.3.2 Hasil Analisis Angka Indeks Variabel Lingkungan Kerja (X ₂)	74
4.3.3 Hasil Analisis Angka Indeks Variabel OCB (X ₃)	76
4.3.4 Hasil Analisis Angka Indeks Variabel Kinerja Karyawan (Y)	79
4.4 Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas	81
4.4.1 Hasil Pengujian Validitas	81
4.4.2 Hasil Pengujian Reliabilitas	83
4.5 Uji Asumsi Klasik	83
4.5.1 Hasil Pengujian Normalitas	84
4.5.2 Hasil Pengujian Multikolonieritas	85
4.5.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	86
4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	88

4.7 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji <i>Goodness of Fit</i>)	89
4.7.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	89
4.7.2 Hasil Uji Statistik t	90
4.7.3 Hasil Uji Statistik f	93
4.8 Pembahasan	93
4.8.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	93
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	95
4.8.3 Pengaruh OCB Terhadap Kinerja Karyawan	96
BAB V PENUTUP	99
5.1. Kesimpulan	99
5.2. Implikasi Teoritis	102
5.3 Implikasi Manajerial	104
5.4 Saran untuk Penelitian Dimasa Yang Akan Datang	108
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN 1: Surat Keterangan Telah Selesai Melaksanakan Penelitian dan Pengambilan Data	112
LAMPIRAN 2: Kuesioner	113
LAMPIRAN 3: Tabulasi Data Lapangan	119
LAMPIRAN 4: Performance Appraisal Semester 1 Tahun 2018	123
LAMPIRAN 5: Performance Appraisal Semester 2 Tahun 2018	132
LAMPIRAN 6: Hasil Olah Data SPSS	141

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 <i>Research Gap</i>	9
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kayu Lapis Pada Depatemen HRD & GA Semester 1 2018.....	13
Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kayu Lapis Pada Depatemen HRD & GA Semester 2 2018.....	14
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	47
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Depatemen HRD & GA PT. Kayu Lapis Indonesia	49
Tabel 4.2.1 Jenis Kelamin Responden	68
Tabel 4.2.2 Usia Responden	68
Tabel 4.2.3 Tingkat Pendidikan Responden	69
Tabel 4.2.4 Lama Kerja.....	70
Tabel 4.3.1 Angka Indeks Variabel Kepuasan Kerja (X_1).....	73
Tabel 4.3.2 Angka Indeks Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	75
Tabel 4.3.3 Angka Indeks Variabel OCB (X_3).....	78
Tabel 4.3.4 Angka Indeks Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	80

Tabel 4.4.1 Hasil Uji Validitas	82
Tabel 4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.5.1 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov Test.....	84
Tabel 4.5.2 Hasil Uji Multikolonieritas.....	86
Tabel 4.5.3 Uji Glejser.....	87
Tabel 4.6 Hasil Regresi Berganda.....	88
Tabel 4.7.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	90
Tabel 4.7.2 Hasil Uji t	91
Tabel 4.7.3 Hasil Uji Hipotesis	92
Tabel 4.7.4 Hasil Uji F	93
Tabel 5.2 Implikasi Teoritis	104
Tabel 5.3 Implikasi Manajerial	105

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.4 Gambar Kerangka Pemikiran Teoritis	44
4.1.2 Gambar Struktur Organisasi Perusahaan	65
4.5.1.2 Gambar Hasil Uji Normalitas P-Plot	85
4.5.3.1 Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Grafik Scatterplot)	87

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Surat Keterangan Telah Selesai Melaksanakan Penelitian dan Pengambilan Data	112
LAMPIRAN 2: Kuesioner	113
LAMPIRAN 3: Tabulasi Data Lapangan	119
LAMPIRAN 4: Performance Appraisal Semester 1 Tahun 2018	123
LAMPIRAN 5: Performance Appraisal Semester 2 Tahun 2018	132
LAMPIRAN 6: Hasil Olah Data SPSS	141

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan *human capital* perusahaan yang sangat berharga karena SDM sebagai pusat laba yang memiliki peran sangat penting di dalam organisasi, dikatakan berharga karena seluruh potensi yang dimiliki oleh manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya yang dimaksud yakni (waktu, tenaga, kemampuan daya pikirnya, serta daya fisiknya) .

Sumber daya manusia juga dikatakan sebagai jantung dari suatu organisasi karena merupakan faktor utama dalam proses pembangunan serta tujuan organisasi, karena suatu organisasi tidak hanya cukup memiliki modal yang besar, teknologi yang canggih, dan sumber daya alam yang melimpah. Tanpa adanya sumber daya manusia, tidak ada yang dapat memanfaatkan dan mengelola itu semua sehingga tidak mungkin keberhasilan dapat diraih oleh organisasi dalam mencapai tujuannya, oleh sebab itu peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat diperlukan. Oleh karena itu, demi mewujudkan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi, maka organisasi perlu memperhatikan kualitas kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan sebagai tolok ukur suatu keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya.

Menurut Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Fadel (2015). Secara umum diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi hal

yang perlu diperhatikan yaitu seperti pemberian apresiasi terhadap karyawan yang telah bekerja dengan baik, memperhatikan fasilitas dan sarana yang ada di kantor, menumbuhkan motivasi kerja pada karyawannya, pimpinan melakukan pendekatan personal dengan karyawannya, pemberian *training* dan yang terakhir yakni memperhatikan latar belakang pendidikan karyawannya, hal itu didukung oleh pernyataan menurut Amstrong & Baron (1998) yang dikutip dari Ardiyani (2017), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu:

- a. *Personal factor* : faktor yang ditentukan oleh tingkat keterampilan, rekan kerja, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor* : faktor yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan tim *leader*.
- c. *Tim factor* : faktor yang ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh pimpinan.
- d. *System factor* : faktor yang ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factor* : faktor yang ditunjukkan pada tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan external dan internal.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan oleh Amstrong & Baron diatas, untuk mewujudkan kinerja yang optimal dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, terdapat faktor lain yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, faktor tersebut yaitu kepuasan kerja para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting yang dapat

berpengaruh terhadap output yang dihasilkan oleh karyawannya, hal ini sama dengan pernyataan yang dikatakan oleh Chen, Zao, Liu & Wu mengenai kepuasan kerja karyawan bahwa “kepuasan kerja karyawan merupakan variabel yang penting dan banyak digambarkan dalam studi organisasi karena sebagian hasilnya dikaitkan oleh pentingnya komitmen, ketidakhadiran, pergantian, dan upaya kerja”, dikutip dari Jerrell, Paul, dan Mark (2014).

Maka dari itu pimpinan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dan juga fasilitas yang ada diperusahaan karena dengan begitu karyawan akan mengupayakan kualitas kinerja dirinya untuk dapat bekerja lebih efektif dan efisien serta hasilnya akan menjadi optimal, hal tersebut didukung dengan pernyataan Hawthorne dalam penelitiannya yang dikutip dari Robbins & Coulter (2010) ia menyatakan bahwa “para manajer meyakini bahwa seorang pekerja yang bahagia yaitu pekerja yang produktif, serta dapat dikatakan dengan pasti bahwa korelasi antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja sangat kuat, disamping itu organisasi yang memiliki karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung akan menjadi lebih efektif dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang tidak puas”. Pernyataan tersebut sama dengan definisi mengenai kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Robbins & Coulter (2010) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. Robbins & Coulter mendefinisikan kepuasan kerja ialah sikap yang lazim yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya ketika seseorang merasa tidak puas maka akan memiliki sikap negatif”.

Pada organisasi tingkat kepuasan kerja karyawannya berbeda-beda, ada yang memuaskan namun ada juga yang masih kurang, alangkah baiknya bagi perusahaan yang masih memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah untuk lebih ditingkatkan lagi karena dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan manfaat bagi organisasi, manfaat yang diperoleh yaitu karyawan menjadi merasa lebih senang dalam bekerja sehingga kinerja karyawannya juga akan optimal, apabila kinerja karyawan optimal maka akan meningkatkan produktivitas organisasi dan apabila kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi baik, maka secara otomatis juga akan menumbuhkan sikap extra role pada karyawannya ketika bekerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Eeman Basu dkk (2016) menemukan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Healthcare Industries.

Definisi dari sikap extra role itu sendiri atau yang lebih sering dikenal dengan istilah Organizational Citizenship Behavior (OCB), dalam arti sempit ialah sikap bersedia bekerja lebih dari ketentuan deskripsi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan sedangkan menurut para ahli, OCB yaitu perilaku atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dari tuntutan kerja formal tetapi mendorong efektivitas organisasi Robbins & Judge (2013).

Perusahaan besar seperti PT. Kayu Lapis Indonesia merupakan salah satu jenis perusahaan perseroan terbatas yang menuntut karyawannya untuk memiliki kinerja yang baik dan optimal serta menghendaki karyawannya untuk memiliki sikap extra role yang tinggi, karena mengingat pencapaian target yang harus dipenuhi cukup besar dan sebagian hasil produknya juga diekspor ke luar negeri.

Selain itu, faktor lain yang juga perlu untuk diperhatikan serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti dikutip dari M. Riska Aditya (2015) lingkungan kerja ialah segala sesuatu baik secara fisik dan non fisik disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, maka setiap organisasi diharapkan mampu untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik supaya karyawan dalam bekerja merasa nyaman, sehingga kualitas kerja yang dihasilkan juga akan maksimal.

Berdasarkan hasil observasi di lokasi penelitian, ditemukan lingkungan kerja yang panas dan berdebu, hal ini dikarenakan lokasi PT. Kayu Lapis Indonesia yang sangat dekat dengan pantai, serta fasilitas dapur yang tersedia dikantor PSDM & Training letaknya tidak tepat karena berada disatu lingkup toilet yang kebersihannya masih kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan bau yang tidak sedap pada toiletnya serta tidak adanya petugas kebersihan yang membersihkan toilet. Selain itu, kebersihan untuk tempat ibadah dikantor PSDM & Training kebersihannya masih kurang karena sangat berdebu dan sempit, dan juga bangunan gedung kantor bagian humas dan transportasi juga sangat berdebu dan panas karena ada sebagian ruangan yang belum berAC, masih menggunakan kipas angin dan juga lokasi gedung kantor berdekatan dengan parkir area bis antar jemput karyawan.

Selain itu, layout kantornya terkesan bangunan tua karena catnya yang sudah memudar perlu untuk diperhatikan lagi supaya tempat kerja lebih rapi dan indah dipandang sehingga menciptakan mood kerja yang baik pada karyawannya.

Dari penjelasan hasil observasi tersebut, membuktikan bahwa masih terdapat masalah lingkungan kerja di PT. Kayu Lapis Indonesia. Maka dari itu, pemimpin harus lebih memperhatikan lingkungan kerjanya karena lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawannya bekerja dengan nyaman dan melaksanakan tugasnya dengan sukacita sehingga jika lingkungan kerja yang tercipta baik, maka kepuasan kerja juga akan ikut meningkat. Hal itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pia Hannele Jansson Von Vultee (2015) yang menemukan bahwa 3 faktor yang menjadi parameter penelitiannya yakni (*mental energy, work related-exhaustion, dan work satisfaction*) memiliki pengaruh yang besar terhadap lingkungan kerja yang sehat di Agen Asuransi Sosial di Predoc Stockholm Sweden. Penelitian Vultee juga menemukan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dari kedua faktor *work related-exhaustion* dan *mental energy*.

Selain permasalahan-permasalahan mengenai kebersihan toilet dan kebersihan tempat ibadah di kantor PSDM & Training, serta panasnya suhu udara di lingkungan sekitar PT. Kayu Lapis Indonesia, dan juga bangunan gedung pada kantor Humas & Transportasi yang perlu dicat ulang seperti yang sudah dijelaskan pada paragraph sebelumnya, juga terdapat beberapa penelitian yang sudah dilakukan berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan OCB terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sununta Siengthai & Patarakhuan (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan hasil penelitian yang sama lainnya mengenai

pengaruh kepuasan kerja terhadap karyawan juga ditemukan oleh Ajay K Jain (2016) yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Denmark berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Suharno dkk (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di *Parador Hotels and Resort*, Indonesia dengan alat analisis penelitian yang digunakan yakni SEM dengan sampel sebanyak 179 karyawan.

Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Azlan Shah Ali dkk (2015) menghasilkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan depatermen perawatan dan pengembangan perkebunan di Malaysia dengan pendekatan penelitian secara kuantitatif dengan menggunakan fenomena, penalaran matematis atau data numerik sebagai alat analisis dengan 90 responden yang menjadi sampel dalam penelitian tersebut. Penelitian lainnya yang sama juga dilakukan oleh Verena Harrauer (2016) yang juga menemukan hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Penelitian yang dilakukan oleh Dharma Yulius (2018) menghasilkan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah dengan alat analisis yang digunakan yaitu analisis path dengan menggunakan SPSS dengan sampel sebanyak 74 karyawan yang menjadi responden. Penelitian yang menemukan temuan yang sama juga dilakukan oleh Eeman Basu dkk (2016) yang menyatakan

bahwa OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian tersebut dilakukan di *healthcare industries* di India dengan 501 responden dan alat analisis yang digunakan yakni *Structural Equation Modeling* (SEM).

Tabel 1.1
Research Gap

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil
1.	Sununta Siengthai & Patarakhuan (2015).	<i>“The Interaction Effect Of Job Redesign and Job Satisfaction On Employee Performance”</i> .	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sununta Siengthai & Patarakhuan mengungkapkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Ajay K Jain (2016)	<i>“The Mediating Role Of Job Satisfaction In The Relationship of Vertical Trust and Distributed Leadership In Healthcare”</i> .	Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ajay K Jain menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara positif dan signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Suharno dkk (2016)	<i>“The Effect Of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resorts, Indonesia “</i> .	Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suharno dkk ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sununta dkk (2015) dan Ajay K Jain (2016), penelitian ini menghasilkan bahwa variabel kepuasan kerja yang berperan sebagai variabel mediator yakni berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan table 1.1

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil
4.	Azlan Shah Ali dkk (2015)	<i>“The Effect Of Physical Environment Comfort On Employee Performance In Office Building In Three Public Universities In Malaysia”</i> .	Hasil penelitian yang dilakukan oleh Azlan dkk menunjukkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor di 3 perguruan tinggi umum yang ada di Malaysia.
5.	Verena Harrauer (2016)	<i>“Impact Environment On Performance Measurement Design And Processing In Retailing”</i> .	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Verena Harrauer variabel lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja.
6.	Heny Sidanti (2016)	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun” .	Penelitian yang dilakukan oleh Heny ini menemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan table 1.1

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil
7.	Dharma Yulius (2018)	<i>“The Effect Of Work Motivation On Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior as Intervening Variabel at Bank Aceh Syariah”</i>	Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dharma menemukan bahwa variabel OCB selaku variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Eeman Basu (2016)	<i>“Impact Of Organizational Citizenship Behavior On Job Performance In Indian Healthcare Industries The Mediating Role Of Social Capital”</i> .	Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eeman Basu menghasilkan temuan yakni bahwa variabel OCB yang berperan sebagai variabel independen secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja di Healthcare Industries di India.
9.	Otto (2017)	<i>“Moderating Effect Of Organizational Citizenship Behavior On The Effect Of Organizational Commitment, Transformasional Leadership And Work Motivation On Employee Performance”</i> .	Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Otto menemukan bahwa OCB yang berperan sebagai moderating variable berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Jurnal ilmiah

PT. Kayu Lapis Indonesia merupakan industri kayu terpadu dengan aktivitasnya yang memproduksi plywood dan produk furniture seperti meja, kursi dan almari yang sebagian hasil produksinya juga diekspor ke luar negeri. PT. Kayu Lapis Indonesia sudah beroperasi sejak tahun 1978 dengan kapasitas lahan yang dimiliki seluas 432.000 m³ yang berlokasi di Desa Mororejo/Kaliwungu-Kendal, Jawa Tengah, dengan area seluas ±73 hektar.

Disamping itu, berdasarkan hasil observasi selama masa magang di perusahaan, diketahui bahwa PT. Kayu Lapis Indonesia juga memberikan program pelatihan berkala setiap 6 bulan sekali yang berlangsung selama 3 minggu bagi para karyawannya demi mewujudkan visinya yakni “Mengutamakan mutu proses & hasil produk kualitas terbaik serta tertelusur, mengutamakan pelayanan serta kepuasan pelanggan, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia untuk pemanfaatan dan kesejahteraan”. Berdasarkan visi perusahaan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan diutamakan dalam menjalankan masing-masing aktivitas kerjanya, terutama dalam proses menghasilkan produk yang berkualitas untuk diekspor.

Selain fenomena masalah mengenai kebersihan toilet dan tempat ibadah di kantor PSDM & Training, serta masalah bangunan dikantor Humas & Transportasi dan panasannya suhu udara dilingkungan sekitar yang diperoleh dari metode observasi, dan dari research gap penelitian sebelumnya, terdapat masalah fenomena lainnya yaitu penurunan kualitas kerja di Departemen HRD & GA pada PT. Kayu Lapis Indonesia. Menurut hasil analisa dari data primer yang diperoleh pada hasil *performance appraisal* PT. Kayu Lapis Indonesia pada departemen

HRD & GA, kinerja karyawannya sedang mengalami penurunan dalam waktu satu tahun terakhir pada tahun 2018 dari semester 1-2. Salah satu gambaran mengenai kinerja karyawan di PT. Kayu Lapis Indonesia pada departemen HRD & GA tersaji dalam penilaian kinerja pada table 1.2 dan 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kayu Lapis Indonesia pada Departemen HRD & GA Semester 1 Tahun 2018

No	Target Score	Nilai yang diperoleh	Jumlah	Kategori
1.	A (90 – 100)	A	35	Baik
2.	A (90 – 100)	B	11	Baik
3.	B (80 – 89,99)	B	54	Baik
4.	B (80 – 89,99)	C	19	Cukup
5.	B (80 – 89,99)	D	4	Kurang
6.	C (70 – 79,99)	C	46	Cukup
	Total		34	

Sumber: Data Sekunder Departemen HRD&GA PT. Kayu Lapis Indonesia yang diolah, 2018.

Keterangan:

Hasil penilaian kinerja karyawan PT. Kayu Lapis Indonesia pada Departemen HRD & GA, menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang kinerjanya belum memenuhi standard ketetapan, hal itu ditunjukkan dengan adanya karyawan yang memperoleh nilai dibawah target score yang menjadi ketetapan perusahaan.

Karyawan yang memperoleh nilai dibawah target yaitu berjumlah 34 orang, yaitu dari 11 orang yang memperoleh nilai B dengan target score yang harus dicapai A (90 – 100), 19 orang yang memperoleh nilai C dengan target score yang harus dicapai yaitu B (80 – 89,99), dan 4 orang yang masih memperoleh nilai D dengan target score yang harus dicapai yaitu B (80 – 89,99).

Tabel 1.3

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kayu Lapis Indonesia pada Depatemen HRD & GA Semester 2 Tahun 2018

No	Target Score	Nilai yang diperoleh	Jumlah	Kategori
1.	A (90-100)	A	11	Baik Sekali
2.	A (90-100)	B	5	Baik
3.	B (80-89,99)	B	29	Baik
4.	B (80-89,99)	C	72	Cukup
5.	C (70-79,99)	C	53	Cukup
6.	C (70-79,99)	D	13	Kurang

Sumber: Data Sekunder Depatemen HRD&GA PT. Kayu Lapis Indonesia yang diolah, 2018.

Keterangan:

Pada hasil penilaian kinerja karyawan PT. Kayu Lapis Indonesia pada Depatemen HRD & GA semester 2 ini, menunjukkan bahwa penurunan kinerja karyawannya cukup banyak, hal itu ditunjukkan dengan peningkatan jumlah karyawan yang memperoleh nilai dibawah target score yang menjadi ketetapan perusahaan yaitu sebanyak 90 orang, yaitu berasal dari 5 orang yang memperoleh nilai B dengan target score yang harus dicapai A (90 – 100), 72 orang yang memperoleh nilai C dengan target score yang harus dicapai B (80-89,99), 13 orang yang memperoleh nilai D dengan target score yang harus

dicapai C (70-79,99). Hal itu menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Kayu Lapis Indonesia Depatemen HRD & GA pada tahun 2018 masih kurang memuaskan.

Dari permasalahan-permasalahan yang sudah dijabarkan pada paragraf sebelumnya, Hal itu yang mendasari penelitian ini memilih PT. Kayu Lapis Indonesia pada Depatemen HRD & GA untuk dijadikan objek penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dari hasil observasi, terdapat 2 fenomena yaitu mengenai lingkungan kerja, dan penurunan kinerja karyawan.

1. Fenomena pertama dalam penelitian ini ditemukan bahwa dilingkungan kerja PT. Kayu Lapis Indonesia terdapat masalah mengenai kebersihan toilet dan tempat ibadah dikantor PSDM & Training, serta masalah suhu udara yang panas dilingkungan sekitar karena lokasi perusahaan yang berdekatan dengan pantai, dan juga bangunan yang tua dikantor Humas & Transportasi.
2. Fenomena kedua yaitu ditemukan bahwa pada PT. Kayu Lapis Indonesia di Depatemen HRD & GA mengalami penurunan kinerja karyawan yang cukup banyak dari semester 1 ke semester 2 pada tahun 2018, hal ini mengindikasikan adanya masalah pada kinerja karyawan karena kurang maksimalnya kinerja karyawan di PT. Kayu Lapis Indonesia pada Depatemen HRD & GA.

Selain permasalahan dari fenomena gap yang diperoleh dari metode observasi pada objek penelitian, permasalahan lainnya juga didukung oleh research gap dari hasil penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja dan OCB terhadap kinerja karyawan. Gap pertama yaitu penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Sununta Siengthai & Patarakhuan (2015) dan Ajay K Jain (2016) menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suharno dkk (2016) belum mampu membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gap kedua yaitu penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Azlan Shah Ali (2015) dan Verena Harrauer (2016) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2016) menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Gap ketiga yaitu penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Eeman Basu (2016), dan Dharma Yulius (2018) menghasilkan bahwa OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Otto (2017), hasilnya belum bisa menunjukkan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari permasalahan yang telah dijelaskan pada paragraf

sebelumnya hal tersebut yang menjadikan dasar pilihan PT. Kayu Lapis Indonesia pada Departemen HRD & GA sebagai objek penelitian.

Berdasarkan penjelasan paragraf sebelumnya, maka dalam penelitian ini dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan departemen HRD&GA di PT. Kayu Lapis Indonesia ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan departemen HRD&GA di PT. Kayu Lapis Indonesia ?
3. Apakah organizational citizenship behaviour berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan departemen HRD&GA di PT. Kayu Lapis Indonesia ?

1.3 Tujuan & Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan departemen HRD & GA di PT. Kayu Lapis Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan departemen HRD & GA di PT. Kayu Lapis Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan departemen HRD & GA di PT. Kayu Lapis Indonesia.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh bagi kalangan tertentu dari pelaksanaan penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Manfaat untuk Peneliti :

Bermanfaat dalam memberikan ilmu baru, dapat memberikan pembelajaran dalam menganalisis suatu permasalahan dilapangan secara real, untuk memperbarui dan mengembangkan jurnal-jurnal penelitian terdahulu, serta dapat menerapkan teori-teori yang didapat dari bangku kuliah.

b. Manfaat untuk Organisasi/Perusahaan

Bermanfaat dalam memberikan gambaran kondisi yang sedang dialami perusahaan saat ini, serta dapat memberikan saran dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih baik lagi demi kesejahteraan organisasi dan karyawan.

c. Manfaat untuk Pihak Akademisi

Bermanfaat dalam menghasilkan karya tulis skripsi dan jurnal baru yang baru sebagai referensi peneliti-peneliti yang akan datang. Selain itu juga bermanfaat untuk mengembangkan penelitian pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4. Sistematika Penulisan

Didalam penyusunan penelitian ini terdapat beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

1. BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

2. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang teori- teori serta telaah pustaka yang berhubungan dengan penelitian, kerangka penelitian, serta hipotesis untuk memberikan jawaban sementara terhadap penelitian ini.

3. BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, sumber dan jenis data. metode pengumpulan, dan analisis data yang digunakan.

4. BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan gambaran umum responden mengenai hasil analisis dan juga pembahasan penelitian.

5. BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan, kekurangan penelitian, serta saran dan rekomendasi yang mungkin dilakukan bagi penelitian mendatang.

➤ DAFTAR PUSTAKA

➤ LAMPIRAN