

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Seberapapun sempurnanya sumber daya keuangan dan teknologi yang dimiliki, tanpa kualitas sumber daya manusia yang *qualified* maka organisasi tersebut sulit mencapai tujuannya. Setiap bentuk kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Baik itu perusahaan besar atau kecil sangat membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. sumber daya manusia menjadi penting menentukan dalam kegiatan produksi sebuah perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan.¹ Untuk mencapai tujuan organisasi sangat di pengaruhi peran dan kinerja para pegawainya, kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh manusia yang melaksanakan pekerjaan. adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang.

¹Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012, hlm 270.

pegawai dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya. Suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuannya harus melalui orang- orang berperan aktif sebagai pelaku pencapaian tujuan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut maka setiap individu yang berada di dalam organisasi harus meningkatkan kinerjanya, sehingga secara langsung meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan Wibowo² ”kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu di pahami bahwa kinerja itu bukan hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung”. Oleh karena itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan karyawan didalam melaksanakan tugasnya terutama yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan karyawan bekerja.

Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno³ kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja yang sangat diharapkan oleh pimpinan. Untuk itu pimpinan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan.

² Mukti Wibowo *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Kandatel Malang, 2014, (Malang : Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya*

³Sutrisno Edy.. *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. 2009 Hlm 75

bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja.⁴ Kepuasan karyawan akan terpenuhi apabila ada motivasi didalam diri karyawan untuk bekerja setiap hari nya serta apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya yaitu pelatihan yang efektif, lingkungan kerja yang nyaman, serta upah yang sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil oleh para karyawan

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta munculnya inovasi – inovasi baru di bidang produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi dan inovasi membawa kemudahan dalam produksi, namun dapat menimbulkan tingkat resiko kecelakaan pada saat bekerja.

Kesalahan pada saat menggunakan peralatan, kurangnya kelengkapan alat pelindung kerja, serta tidak mematuhi peraturan kerja, keterampilan yang kurang memadai dapat menimbulkan bahaya berupa kecelakaan kerja, kebakaran, ledakan, pencemaran lingkungan dan penyakit. Kecelakaan kerja akan menimbulkan hal – hal negatif yaitu kerugian ekonomis dan dapat pula mengakibatkan menurunnya tingkat kecelakaan karyawan.

⁴Hariandja Marihot Tua Effendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Grasindo. 2002. hlm 291-292.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja.⁵ Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang memberikan keselamatan dan kesehatan karyawan agar dapat bekerja dengan baik, maka akan membawah pengaruh terhadap semangat kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai atau karyawan merasah betah dalam menyelaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang maksimal. Begitupun sebaliknya apabila kondisi Lingkungan kerja tidak memadai, maka akan dapat menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat kinerja Karyawan. Lingkungan kerja meliputi hubungan karyawan, tingkat kebisingan peraturan pencahayaan sirkulasi dan keamanan. Permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja yaitu ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara, kantor yang berada dekat dengan keramai pasar, dan lalu lintas kendaraan bisa membuat kosentrasi karyawan terganggu.

Nitisemito⁶ mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. kondisi tersebut dapat berupa material maupun kondisi psikologis. Dalam hal ini lingkungan kerja berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja agar kinerja kerjanya menjadi baik.

⁵ Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, Arik Prasetya, " *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* " Vol.8 No.2 Maret 2014 hlm.2

⁶ Armin pratama, *,pengaruh Lingkungan Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA kota kedari (jurnal) : Kendari 2017 Hlm 3*

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia. Keselamatan kerja harus di perhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan, namun masalah kesehatan karyawan tidak kalah penting karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kondisi sehat tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila perusahaan memperhatikan kedua hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menghasilkan suatu barang dan jasa sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan

Tabel 1.1

Data trend sales *Ethical Product* area Palembang

TAHUN	SLS	%A/T	ADD	% GR	ADDDSW	ADDPMT
2010	318	101%	45	16%	32	13
2011	393	103%	75	24%	4	32
2012	472	103%	9	20%	59	20
2013	590	110%	118	25%	63	55
2014	663	98%	73	12%	16	57
2015	660	89%	-4	0%	-8	4

Sumber dokumen Hasil Evaluasi tahun 2015 dalam rencana Kerja Dexa Medica

Pada tahun 2013 hingga tahun 2015 PT. Dexa Medica Palembang mengalami penurunan. Hal ini menjadi indikator bahwa PT. Dexa Medica pada tahun 2013 sampai 2015 mengalami beberapa kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat dikatakan strategi yang di terapkan oleh PT. Dexa Medica area Palembang tidak mampu atau tidak berhasil membuat PT. Dexa Medica Palembang mencapai target yang di

tentukan PT. Dexe Medica Pusat karena terjadi penurunan yang signifikan pada tahun tersebut.

Selain itu beberapa faktor internal dan eksternal perusahaan juga menjadi pemicu PT. Dexe Medica Palembang mengalami kegagalan dalam mencapai target dan penetapan serta penerangan strategi dan juga lingkungan kerja.

1. Tingkat Turn over karyawan yang tinggi sehingga mempengaruhi kinerja Karyawan PT. Dexe Medica Palembang.
2. Jumlah ketersediaan produk yang tidak sesuai dengan tingkat permintaan pasar sehingga mempengaruhi ketepatan dan kecepatan pemenuhan produk pada konsumen dalam hal ini rumah sakit yang membutuhkan.
3. Lingkungan Kerja yang tidak terlalu nyaman sehingga dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi karyawan

Sedangkan beberapa faktor yang mempengaruhi atau menjadi pemicu Kinerja Karyawan pada PT. Dexe Medica Palembang.

1. Perubahan regulasi pemerintah yang menetapkan Rumah Sakit Pemerintah harus menggunakan obat yang di sediakan BPJS.
2. Perubahan gaya hidup masyarakat kota Palembang dalam pemilihan kelas pada saat berobat yang mempengaruhi penjualan dari obat selain BPJS

Menurut Wheelen dan Hunger⁷ Konsep dasar Manajemen Strategi meliputi 4 elemen dasar : pengamatan Lingkungan (*Enviromental Scanning*), perumusan Strategi (*Strategy Formulation*), Implementasi Strategi (*Strategy Implementatio*) dan Evaluasi dan pengendalian (*Evaluation And Control*).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen dan variabel intervening yang mempengaruhi Kineja kerja, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2

***Research gap* Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja	1. Diana Khairani sofyan 2. Armin Pratama 3. Nurul Mutiara Riski Amalia
Kinerja Kerja	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja	1. Ragil Permanasari

Sumber: Dikumpulkan dari Beberapa Sumber

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja kerja yang diteliti oleh Diana Khairani sofyan⁸, Nurul Mutiara Riski Amalia dan Armin

⁷Wheelen dan hunger., *Konsep Dasar Proses Manajemen Strategi* jurnal:Samarinda 1996Hal 23

⁸ Diana Khairani sofyan.. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Jurnal : Aceh 2013

Pratama⁹ menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ragil Permanasari¹⁰ yang menunjukkan bahwa upah tidak berpengaruh terhadap Kinerja kerja.

Tabel 1.3

***Research gap* Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap
Kinerja Kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Keselamatan dan kesehatan Kerja terhadap Kinerja Kerja	Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja	1. Kristin Pangesti 2. Elphiana E.G 3. Yuliansyah M. Diah
	Keselamatan dan Kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja	1. Eggy Aufal Maron

Sumber: Dikumpulkan dari Beberapa Sumber

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja kerja yang diteliti oleh Kristin Pangesti¹¹, Elphiana E.G¹² dan Yuliansyah M. Diah¹³ menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh

⁹ Amrin Pratama, *Pengaruh lingkungan kejadian motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA kota kendari*.Jurnal: Kendari. 2017

¹⁰ Ragil Permanasari. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja Karyawan*. Jurnal, : Surakarta 2015

¹¹ Kristin Pangesti., *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Konvensasi terhadap Kinerja Karyawan*.Jurnal :Kediri 2017

¹² Elphiana E.G, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Aset 2 Prabumulih*, Jurnal, : Sumatera Selatan 2017

¹³ Yuliansyah M. Diah, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Aset 2 Prabumulih*, Jurnal, : Sumatera Selatan 2017

terhadap Kinerja kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eggy Aupal Maron¹⁴ yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja kerja.

Tabel 1.4

***Research gap* Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja kerja	1. Christian G.Maksluas 2. Heru Susilo 3. H.j Sumampouw
	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja kerja	1. Erline Kristine

Sumber : di kumpulkan dari beberapa sumber

Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja kerja yang diteliti oleh Christian G.Maksluas¹⁵, Heru Susilo¹⁶ dan H.j Sumampouw¹⁷ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erline Kristine¹⁸ yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja.

¹⁴Eggy Aupal Maron..*Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja Karyawan*. Jurnal: Malang, 2015

¹⁵Christian G.Maksluas, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang*, Jurnal, (Surabaya : Fakultas Ekonomi ; Universitas Kristen Petra). 2014

¹⁶ Heru Susilo, , *Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan dengan Organization Citizenship Behavior Sebagai VariabelIntervening*,Jurnal: Malang, 2018

¹⁷ H.j Sumampouw, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang*, Jurnal, (Surabaya : Fakultas Ekonomi ; Universitas Kristen Petra, 2014

¹⁸Erline Kristine *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bank Syariah Kantor Wilayah II*, Jurnal, (Jakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti) , 2016

Tabel 1.5***Research gap Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja***

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	1. Quinerita Stevani 2. Mukti Wiboko 3. Tri Utomo
	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	1. Devin Nelfan Tjandra

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Quinerita Stevani¹⁹, Mukti Wiboko²⁰ dan Tri Utomo²¹ menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devin Nelfan Tjandra²² yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

¹⁹ Quinerita Stevani Aruam, Mahendra Fakhri. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia*, Jurnal, (Bandung: Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom). 2015

²⁰ Mukti Wibowo, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Kandatel Malang*, (Malang : Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya). 2014

²¹ Tri Utomo, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Konvensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS*, Jurnal :Jakarta, 2009

²² Devin Nelfan, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food and Beverage "X" Hotel Surabaya*, Jurnal, (Surabaya: Universitas Kristen Petra). 2014

Tabel 1.6
Research gap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap
Kepuasan Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	1. Charles Wahyu 2. Kustini 3. Eko Agus Susilo
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	1. Wehelmina

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Charles Wahyu, Kustini²³ dan Eko Agus Susilo²⁴ menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh 1. Wehelmina Rumwas dan Riane J. Pio²⁵ yang menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Dari fenomena data tersebut, dapat ditarik simpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja yang dipandang berpengaruh terhadap kinerja kerja serta variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

²³ Charles Wahyu dan Kustini. *Pengaruh keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap komitmen Karyawan* Jurnal, (Veteran : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional). 2015

²⁴ Eko Agus Susilo, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal :Malang 2017

²⁵ Wehelmina Rumwas dan Riane J. Pio *pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pandawa surya sentosa di kota balikpapan kalimantan timur*,Jurnal: Balikpapan 2015

Berdasarkan latar belakang di atas maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Dexa Medica Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”**.

B. Rumusan Masalah

Dengan rumusan pokok-pokok permasalahan, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Dexa Medica Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT.Dexa Medica Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Dexa Medica Palembang ?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT.Dexa Medica Palembang ?
5. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT.Dexa Medica Palembang ?
6. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja sebagai Variabel *intervening* antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Dexa Medica Palembang ?
7. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja sebagai Variabel *intervening* antara Keselamatan dan Kesehatan (K3) Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Dexa Medica Palembang ?

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini perlu dibatasi ruang lingkup dan objek penelitiannya agar tidak terjadi sesuatu penyimpangan sasaran. Maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pembahasan tentang Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Dexa Medica Palembang .

D. Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dexa Medica Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dexa Medica Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dexa Medica Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Dexa Medica Palembang
5. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Dexa Medica Palembang
6. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Dexa Medica Palembang

7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Dexe Medica Palembang

E. Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan sebagai tambahan referensi atau dasar acuan bagi pengembangan penelitian selanjutnya dan memperkaya kajian teoritik dalam kajian ekonomi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memfokuskan PT. Dexe Medica Palembang sebagai objek penelitian, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan Kinerja kerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini adalah sebagaiberikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan penjelasan dari beberapa teori dari berbagai sumber-sumber referensi buku atau jurnal yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, penelitian sebelumnya yang menjadi landasan penulis untuk melakukan penelitian ini, kerangka pikir teoritis serta hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, teknik pengumpulan data (uji asumsi klasik dan uji hipotesis).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum tentang objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dimana penulis keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.