



STIA LAN
BANDUNG

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAMEDIA ASRI MEDIA PALMERAH BARAT

¹Catarina Manurung dan ²Priscilia Naomi
Binus University

Email: catarina_natasha98@yahoo.co.id dan priscilianaomi28@gmail.com

ABSTRAK

Setiap perusahaan pasti memiliki keunggulannya masing-masing, mulai dari produk yang dihasilkan dan cara menawarkan produk. Perusahaan mempunyai berbagai cara untuk membuat karyawan nyaman dan betah, mulai dari lingkungan kerja, motivasi dan kenaikan gaji. Untuk mewujudkan itu, perusahaan membutuhkan inovasi. Memasuki era generasi millennial, perusahaan dituntut untuk membuat perubahan dengan mengubah lingkungan yang monoton menjadi fleksibel. Dengan perubahan itu karyawan akan bertahan dan betah dengan lingkungan yang baru, mengingat generasi millennial ini menyukai kerja santai tanpa harus dikejar deadline. Karena itu perubahan sangatlah dibutuhkan untuk membangun produktivitas dan inovasi dari karyawan. Gramedia Asri Media memiliki tempat kerja yang baik, namun masih perlu dibenahi supaya lingkungan kerja semakin nyaman. Perusahaan dan karyawan mengumpulkan berbagai masalah yang ada di lingkungan perusahaan dan mencari cara untuk melakukan perubahan. Ini dilakukan bagi masa depan perusahaan agar semakin maju sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu sangat dibutuhkan kerjasama dari berbagai pihak baik atasan maupun bawahan agar tercipta lingkungan yang produktif dan inovatif.

Kata Kunci: lingkungan kerja, inovasi, monoton, millennial, produktivitas

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE OF GRAMEDIA ASRI MEDIA EMPLOYEES, PALMERAH BARAT

ABSTRACT

Each of companies owns their respective advantages, whether it is the products, how to offer products to consumers, and many other advantages. Moreover any companies also have various ways to make their employees comfortable as in their own home by improving the work environment, giving motivation, increasing their salary, and so on. In order to do that, the company needs to make an innovation to support its employees in providing their ideas for the company. In this millennial era, companies are required to make changes in the environment to become more flexible, in order to support the employees share their ideas for the company's progress. Through this kind of changes, employees will feel at home, in the work place. The millennial generations prefer to work casually without being chased by any deadlines, thus this requires productivity and innovation building of the employees. Gramedia Asri Media has a good appearance of workplace, however the company need to do improvement in building a comfortable environment for employees. It could be realised by improving the existing work environment, solving various problems in the company environment, as well as ways to make changes for the convenient place in the company. This is necessary for the company's future in order to move forward in accordance with the vision and mission of the company. Therefore, collaboration among various superiors and subordinates is very much needed to create a productive and innovative environment.

Keyword: work environment, innovation, monotone, millennial, productivity.

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

A. PENDAHULUAN

Gramedia merupakan perusahaan retail terbesar se-Indonesia yang terbagi dalam 116 Store diberbagai kota. Gramedia merupakan anak dari Kompas Gramedia yang didirikan pada tanggal 2 Februari 1970 oleh bapak Petrus Kanisius Ojong dan bapak Jakob Utama di daerah Gajah Mada Jakarta Barat. Ada banyak sekali buku-buku yang diterbitkan Gramedia yang dapat dijumpai seperti: novel, buku pelajaran, komik dan masih banyak lagi. Selain buku-buku juga ada alat-alat kantor, alat-alat tulis, sekolah, *camping*, mainan, dan masih banyak lagi.

Gramedia Asri Media memiliki banyak sekali karyawan yaitu sekitar 6000 karyawan aktif yang tersebar di seluruh Indonesia dari Sabang sampai Marauke. Dengan karyawan yang banyak, tentunya Gramedia harus menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan nyaman, dan betah untuk meningkatkan kinerja dari karyawan Gramedia itu sendiri.

Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Sedangkan menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimanasesorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Lazarus, 1984; dan James, 1989, persepsi lingkungan kerja berada di bawah ranah kognisi emosional mengingat sifat esensial mereka dalam menilai apakah suatu tempat kerja bermanfaat atau merugikan kesejahteraan pribadi seseorang. Menurut Moos, 1981, lingkungan kerja yang mendukung dicirikan oleh persepsi karyawan bahwa rekan kerja sangat terlibat dalam pekerjaan mereka dan bahwa pengawas mendukung dan memfasilitasi upaya kerja karyawan. Menurut Day dan Bedeian, 1991,

lingkungan kerja yang mendukung umumnya dikaitkan dengan peningkatan sikap tempat kerja dan perilaku yang lebih produktif. Sedangkan menurut Schaubroeck, Cottonand Jennings, 1988, menjelaskan bahwa secara khusus, penelitian menunjukkan tempat kerja yang mendukung mengurangi stres peran dan efek negatifnya.

Memasuki generasi millennial maka seluruh perusahaan pun harus mengubah gaya lingkungan kerja semenari mungkin, karena generasi saat ini sangat tidak mudah betah dan bertahan dengan gaya lingkungan kerja yang monoton, mereka sangat tertarik dengan lingkungan baru yang santai dan membuat mereka nyaman ketika bekerja.

Saat ini sudah banyak anak-anak muda yang mencari tempat kerja yang sesuai dengan gaya masa kini, maka dari itu Gramedia Asri Media harus melakukan perubahan terhadap lingkungan kerjanya, agar generasi millennial mampu meningkatkan kualitas kinerjanya di perusahaan.

Kinerja didefinisikan sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitchand Keeps, 1992), kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin, 1987) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (HerseyandBlanchard, 1993).

Saat ini Gramedia Asri Media sudah menerapkan tempat dan lingkungan kerja yang menarik yang membuat karyawannya betah dan nyaman akan tetapi masih ada

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

beberapa yang belum termasuk dalam kategori yang nyaman bagi karyawan seperti cara kerja yang masih terlalu monoton dan juga kurangnya perkembangan lingkungan kerja dengan generasi saat ini sehingga ada 1 sampai 2 orang keluar dari perusahaan karena lingkungannya tidak seperti yang mereka inginkan.

Maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah membantu Gramedia Asri Media dalam mengelola lingkungan kerja yang ada agar karyawan betah dan kerja ditempat yang tidak terlalu kaku maupun monoton. Apalagi saat ini banyak sekali generasi millennial yang mencari tempat kerja yang nyaman dan santai seperti bekerja pada perusahaan-perusahaan berikut antara lain: Gojek, Grab, Tokopedia, Shopee, JD ID, dan masih banyak lagi yang mendukung karyawan dalam bekerja. Dengan begitu perusahaan diharapkan mampu memperbaiki lingkungan untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi perusahaan itu sendiri di masa yang akan datang.

Secara umum tujuan penelitian meliputi:

1. Agar dengan lingkungan kerja yang nyaman karyawan dapat memberikan kontribusinya bagi perusahaan.
2. Agar perusahaan dapat mengubah gaya monoton menjadi fleksibel.
3. Dengan adanya penelitian ini perusahaan dapat mengetahui pentingnya suasana kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penulis menggunakan metode populasi dan survey.

1. Pengertian populasi

Menurut (Malhotra:1996) merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk diteliti. atau, populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti.

Dengan semikian populasi dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Sedangkan menurut (Sudjana, 2000) populasi merupakan kumpulan yang lengkap dari seluruh elemen yang sejenis dan dapat dibedakan menjadi obyek penelitian. Furchan (2004) menjelaskan bahwa populasi ialah objek, seluruh anggota kelompok orang, atau kejadian yang telah dirumuskan oleh peneliti secara jelas. Menurut Mohammad Nazir (2005), pengertian populasi adalah sekumpulan individu dengan kualitas dan karakter yang sudah ditetapkan oleh peneliti, dimana karakter tersebut dinamakan sebagai variabel. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2014). Hadari Nawawi (1983) menurutnya populasi ialah keseluruhan dari objek penelitian yang terdiri atas manusia, hewan, benda-benda, tumbuh-tumbuhan, peristiwa, gejala-gejala, ataupun nilai tes sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu dalam suatu penelitian yang dilakukan.

Populasi dapat dibedakan menjadi 2 (dua) antara lain: 1. Populasi tak terhingga, yaitu suatu populasi dimana obyeknya tak terhingga atau tidak terhitung jumlahnya. 2. Populasi terhingga, yaitu suatu populasi yang terhingga obyeknya atau dapat dihitung jumlahnya.

2. Survey

Menurut Masri Singarimbun dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Survey, pengertian survei pada umumnya dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atau populasi untuk mewakili seluruh populasi. Dengan demikian, penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun, 2006). Menurut Mubyanto dan Suratno (1981) survey merupakan satu cara yang utama untuk mengumpulkan data primer bila

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

data sekunder dianggap belum cukup lengkap untuk menjawab sesuatu pertanyaan. Kalau data sekunder sudah cukup lengkap dan hipotesis sudah dapat diuji dengan data sekunder, maka pengumpulan data primer secara langsung dengan metode survey tidak perlu lagi.

Tujuan dari survei adalah untuk mendapatkan gambaran yang mewakili suatu daerah dengan benar. Suatu survei tidak akan meneliti semua individu dalam sebuah populasi, namun hasil yang diharapkan harus dapat menggambarkan sifat dari populasi yang bersangkutan. Karena itu, metode pengambilan contoh (*sampling method*) di dalam suatu survei memegang peranan yang sangat penting.

Penulis menggunakan metode populasi karena, berdasarkan jumlah yang ada di ruang Human Resources (HR) terdapat 35 populasi, selain itu penulis juga menggunakan metode *survey*, yaitu penulis terjun secara langsung dalam perusahaan dengan melakukan magang atau internship di Kompas Gramedia. Penulis ditempatkan di ruang Human Resources (HR) yang terbuka dengan semua karyawan.

Metode Penelitian	Populasi, Survey	35 Karyawan
Tempat	Gedung Kompas Gramedia	Ruang HR
Waktu dan lama	01 Februari 2019 - 30 Juni 2019	5 bulan
Bahan dan alat	Pertanyaan sesuai rumusan masalah	Melalui kuesioner
Metode memperoleh data informasi	Melalui wawancara kepada salah satu	5 karyawan

	karyawan	
Cara pengelolaan data, dan analisis	Melihat keadaan langsung	Pengecekan data

Tabel 1.1

Metode yang penulis lakukan selama observasi adalah dengan menggunakan 2 metode yaitu dengan populasi, dan survey. Populasi yang ada dalam perusahaan adalah sebanyak 35 orang, tempat dilakukannya observasi adalah Gedung Kompas Gramedia Palmerah Barat, khususnya di ruang Human Resources (HR), yang dimulai dari tanggal 01 Februari 2019 sampai dengan tanggal 30 Juni 2019, selama 5 (lima) bulan.

Bahan dan alat yang penulis gunakan adalah kuesioner yang terdiri dari 10 (sepuluh) pernyataan yang menyangkut tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Gramedia Asri Media Palmerah Barat. Bahan dan alat tersebut penulis dapatkan langsung dari penelitian (*research*), sewaktu magang di Human Resources (HR) di Kompas Gramedia Pusat Jakarta.

Metode perolehan data didapatkan dari karyawan yang ada di perusahaan sebanyak 5 orang, masing-masing karyawan yang diwawancarain memiliki waktu sebanyak 5 sampai 7 menit, dan membahas mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 3 dari 5 karyawan menjawab pertanyaan sama, sedangkan sisanya berbeda pendapat mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja mereka masing-masing dalam perusahaan Gramedia Asri Media di Palmerah Barat.

Cara pengelolaan data dilakukan dengan mencocokkan data yang penulis dapatkan dengan yang dimiliki karyawan, dan penulis memperdalam data yang didapatkan dan menganalisa jawaban karyawan dan mencocokkannya dengan keadaan yang sebenarnya dimana setiap

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

jawaban dari karyawan memiliki point-point seperti yang tertulis dalam table pernyataan hasil kuesioner positif dan negative sesuai kriteria yang ada di bawah ini:

Keterangan	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Sesuai/Sangat Setuju/Sangat Terjaga/Selalu	5	1
Sesuai/Setuju/Sering/Memenuhi	4	2
Cukup Sesuai/Ragu-Ragu/Kadangkadang	3	3
Kurang Sesuai/Tidak Setuju/Jarang/Pernah	2	4
Tidak Sesuai /Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah	1	5

Tabel Skala Penilaian yang dipakai Peneliti

Point pada table ini merupakan point yang didapatkan dalam pengisian kuisisioner yang penulis berikan kepada karyawan, dimana semakin tinggi nilai pernyataan positif maka pointnya semakin tinggi namun semakin tinggi pernyataan negative maka semakin rendah point yang didapatkan. Yang tertinggi pada pernyataan positif dimulai dari angka 5 dan yang paling kecil diakhiri oleh angka 1 sedangkan untuk pernyataan negative diawali dengan angka satu sebagai poin tertinggi lalu diakhiri dengan angka 5 sebagai poin terendah.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis membutuhkan waktu selama 5 (lima) bulan untuk melakukan penelitian

dengan menggunakan populasi dan survey. Dari yang penulis lihat secara langsung masih ada beberapa karyawan yang kurang puas dengan lingkungan kerja yang ada di perusahaan karena berbagai hal, yang membuat mereka mencari perusahaan pengganti yang membuat mereka nyaman dalam bekerja. Selama 5 (lima) bulan penulis magang di perusahaan ini, sudah ada 4 karyawan yang memutuskan untuk pindah ke perusahaan lain.

Dari sini penulis melihat bahwa selain lingkungan kerja ada hal-hal lain juga yang membuat karyawan tidak betah seperti karena atasan mereka, teman satu divisi dan department dan masih banyak lagi yang membuat mereka tidak mampu untuk meneruskan pekerjaan mereka, sangat disayangkan sekali. Karena itu Gramedia Asri Media harus mampu memenuhi yang diinginkan oleh karyawan agar karyawan betah dan nyaman ketika bekerja, dan juga butuh perhatian dari manager mengenai kinerja karyawan dengan cara melakukan pembaharuan setiap bulannya untuk menjadi tempat kerja yang nyaman bagi karyawan.

Dengan adanya gerakan perubahan lingkungan kerja pada perusahaan yang dari monoton menjadi lebih fleksibel, maka karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan. Dengan tempat dan lingkungan yang nyaman, maka karyawan akan mendapatkan pikiran-pikiran dan inovasi-inovasi baru untuk kemajuan perusahaan, dan juga perusahaan menjadi paham dan tahu pasti pentingnya suasana kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Melihat keadaan ini perusahaan harus memiliki list tersendiri tentang karyawannya apalagi karyawannya yang ribuan orang tentunya harus mendapatkan perhatian dari perusahaan lewat atasan masing-masing divisi maupun department, atasan harus melakukan pendekatan terhadap karyawannya dan mampu memberikan solusi ketika karyawannya dilanda oleh berbagai macam masalah yang terjadi dalam pekerjaannya.

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

Atasan tidak tinggal diam namun juga berkontribusi dengan hal yang terjadi dalam kantor

Memasuki era millennial, perusahaan harus meninggalkan cara lama yang sangat monoton dan membosankan, karena generasi millennial sangat menyukai perusahaan yang memiliki hal-hal yang menyenangkan, santai, dan tidak dikejar-kejar oleh deadline yang menghantui mereka. Perusahaan harus mampu merubah mainset lama menjadi baru sesuai dengan eranya agar perusahaan tidak ketinggalan dengan jaman yang terus maju dan berkembang.

Perusahaan juga bisa memberikan motivasi dan masukan kepada setiap karyawannya, agar karyawan yang bekerja dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, mendapatkan inovasi, dukungan, dan masukan dari atasan maupun teman satu divisi dalam meningkatkan performa perusahaan.

Perusahaan juga harus mengikuti perkembangan era digital saat ini dimana segala sesuatunya dikirim dengan satu kali klik tanpa harus melakukan kegiatan yang panjang dan rumit. Karena jika kita lihat kedepan semuanya sudah menggunakan alat canggih, dengan satu kali pencet sudah menyelesaikan berbagai macam tugas pekerjaan dan juga surat-menyurat yang sudah digital tanpa harus ke kantor pos untuk mengirim surat ke berbagai cabang di daerah-daerah di Indonesia.

Oleh karena itu tahap yang harus diubah adalah lingkungan kerja karyawan, sebab lingkungan itu sendiri membantu karyawan dalam mencari inovasi dan berkontribusi bagi perusahaan, selain itu lingkungan juga menjadi tempat penilaian kualitas dari perusahaan itu sendiri. Jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan itu baik dan membuat nyaman karyawan maka lingkungan tersebut dapat dimasukkan dalam kategori bagus, namun jika sebaliknya maka kualitas lingkungan kerja di perusahaan tersebut adalah buruk. Lingkungan kerja

merupakan cerminan karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Gamedia Asri Media harus meningkatkan kembali kualitas lingkungan kerja karyawan agar karyawan betah dan nyaman. Masih banyak sekali yang harus diubah karena sudah memasuki jaman era digital dan millennial, dimana semua hal sudah termasuk dalam kategori serba gampang dan juga teknologi yang sudah semakin pesat, apalagi Gamedia Asri Media harus dapat bersaing dengan beberapa toko buku ternama lainnya di Indonesia.

Gamedia Asri Media harus bisa menjamin lingkungan kerja yang baik dan layak bagi karyawannya, agar karyawan tidak mudah stress, patah semangat, namun tetap termotivasi dengan kehadirannya di lingkungan yang ada diperusahaan.

Gamedia Asri Media juga harus memberikan yang terbaik bagi karyawannya bukan hanya untuk konsumennya saja yang harus diberikan yang terbaik. Namun karyawan yang bekerja di seluruh Indonesia juga, dimana para atasan memberikan perhatian kepada karyawan-karyawannya yang ada di seluruh kota di Indonesia maupun di store yang lainnya.

Perusahaan harus mampu memberikan lingkungan yang produktif, *team* yang tepat dan juga *support* bagi karyawannya, dengan berbagai *event* yang diadakan perusahaan, maka jalinan atau hubungan antara karyawan dan atasan akan semakin baik, dan juga hubungan karyawan dengan karyawanpun juga akan lebih baik dan menghasilkan sesuatu *team* yang hebat bagi perusahaan.

Dengan mewujudkan apa yang penulis bahas di sini, penulis yakin bahwa perusahaan tidak akan ketinggalan di era digital dan millennial ini, perusahaan harus membuat *inovasi*, mencari sesuatu yang baru, melihat juga mengikuti perkembangan yang selalu terjadi saat ini. Sangat penting dukungan dan motivasi yang perusahaan

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

berikan bagi karyawan agar karyawan dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan bijak.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Setiap perusahaan pasti memiliki keunikan dan keunggulannya masing-masing maka tak heran jika setiap perusahaan memiliki sesuatu yang menonjol yang berbeda dari perusahaan saingannya.

Di akhir kesimpulan ini, lingkungan perusahaan sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan yang dapat menciptakan inovasi dan juga meningkatkan produktivitas. Gramedia Asri Media perlu membina lagi lingkungan kerja karyawannya agar tidak monoton, berubah menjadi lebih fleksibel dan dapat membuat karyawannya lebih betah dalam bekerja.

Gramedia Asri Media bisa mencontoh lingkungan kerja dari perusahaan-perusahaan yang lain dalam membantu meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, meningkatkan produktivitas dan inovasi untuk perubahan di masa yang akan datang dengan begitu karyawan tidak bosan dengan gaya kerja yang monoton namun dapat terinovasi dan termotivasi dengan gaya kerja baru yang lebih fleksibel bagi para karyawan Gramedia Asri Media.

Semoga dengan penelitian ini dapat membantu perubahan-perubahan kecil untuk perusahaan Gramedia Asri Media agar menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya dan juga dapat menarik perhatian karyawan baru untuk bekerja dan betah bergabung dengan Kompas Gramedia dan Gramedia Asri Media Palmerah.

Rekomendasi dari penulis, perusahaan harus bisa mengikuti perkembangan jaman dan perkembangan teknologi yang saat ini berkembang sangat

pesat. Perusahaan harusnya mampu memberikan dukungan dan motivasi agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan perusahaan itu sendiri, untuk dapat meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan tersebut.

Perusahaan mampu memberikan masukan, nasehat dan juga motivasi bagi karyawan, agar karyawan tidak stress dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Atasan dari setiap department maupun divisi mampu melakukan pendekatan dengan bawahannya, mencari jalan keluar dari satu masalah yang terjadi, dimana karyawan juga dilibatkan dalam mencari jalan keluarnya, memberikan karyawan ruang untuk berproduktivitas dan memberikan inovasi dalam sebuah pengembangan di perusahaan.

REFERENSI

Arief, Furchan. 2004. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Day, David V. and Arthur G. Bedeian. (1991). "Predicting Job Performance Across Organizations: The Interaction of Work Orientation and Psychological Climate," *Journal of Management*, 17(Fall): 589-600.

Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Fraenkel, J. C. & Wallen, N. E. (1990). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill.

Griffin, R.W., 1987. *Management*, Second Edition, Boston: Houghton Mifflin Press

Hadari Nawawi. (1983). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Gunung Agung



STIA LAN
BANDUNG

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H. 1993. *Management for organizational behavior, sixth edition*. Singapore : Prenticehall.

James, Lois A. and Lawrence R. James. (1989). "Integrating Work Environment Perceptions: Explorations into the Measurement of Meaning," *Journal of Applied Psychology*, 74(5): 739-751.

Lazarus, Richard S. (1984). "On the Primacy of Cognition," *American Psychologists*, 39(February): 124-129.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mohammad Nazir, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Moos, Rudolph H. (1981). *Work Environment Scale Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Mubyarto dan Suratno. 1981. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Agro Ekonomika. Yogyakarta.

Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.

Schaubroeck, John, John L. Cotton and Kenneth R. Jennings. (1988). "Antecedents and Consequences of Role Stress: A Covariance Structure Analysis," *Journal of Organizational Behavior*, 10(April): 355-368.

Sedarmayanti, 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.

Sevilla, Consuello, et.al, 1993, *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J., 1992, *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*.

Sudjana. (2000). "Metode Statistika". Bandung: Tarsito.

Suharsimi Arikunto. (2002). "Prosedur Penelitian". Jakarta : Rineka Cipta.