**PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PRODUKSI**

**Dewiariasti 1, Sowanya Ardi Prahara 2**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[dewiariasti1@gmail.com](mailto:dewiariasti1@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan produksi. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara persepsi lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan produksi. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang memiliki karakteristik karyawan produksi. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode purposive sampling. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala Persepsi Lingkungan Kerja dan Skala Produktivitas Kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,318 dengan p = 0,01 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. Koefisien determinasi (R2) sebesar 0,101 variabel persepsi lingkungan kerja menunjukkan kontribusi 10,1% terhadap produktivitas kerja dan sisanya 89,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti kualitas dan kemampuan fisik karyawan, kesejahteraan karyawan dan supra sarana.

**Kata kunci**: produktivitas kerja, persepsi lingkungan kerja

***PERCEPSION OF THE WORK ENVIRONMENT WITH WORK PRODUCTIVITY ON PRODUCTION EMPLOYEE***

**Dewiariasti 1, Sowanya Ardi Prahara 2**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[dewiariasti1@gmail.com](mailto:dewiariasti1@gmail.com)

***Abstract***

*This research aims to determine the relationship between perception of the work environment and work productivity on production employee. The hypothesis proposed that there is a positive relation between perception of the work environment and work productivity on production employee. Data are collected trough purposive sampling and measured using Perception of Work Enviroment Scale and Work Productivity Scale resulted in collection of 60 valid subject that fit the production employee characteristics. The data analyzed using product moment correlation technique from Karl Pearson. Based on the analysis results showed correlation coefficient of (R) of 0,318 with p = 0.01 (p <0.05). These results indicate that there is a significant positive relationship between perception of the work environment and work productivity on production employee. Coefficient of determination (R2) of 0.101 that indicate perception of the work environment variables contribute 10,1% to work productivity and the remaining 89.9% is influenced by other factors such as quality and physical capabilities of empoyees, well-being employees, and infrastructure.*

***Keywords****: work productivity, perception of the work environment*

**PENDAHULUAN**

Kalimantan Utara (Kaltara) merupakan salah satu kepualauan yang memiliki potensi sumber daya alam (SDA) yang melimpah. Tak hanya di sektor pertambangan yang menyumbang banyak pemasukan, kehutanan juga memiliki peran dalam menyumbang pemasukan lewat dana bagi hasil (DBH) dari pemerintah pusat. Salah satunya lewat pemanfaatan hasil hutan berupa kayu (Portal Kalimantan, 2016). Berdasarkan data dari Dinas Kehutanan Kaltara, produksi kayu sejak 2014 selalu mengalami kenaikan volume produksi. Pada 2014 tercatat sebesar 523.183 . Kemudian pada 2015 meningkat menjadi 685.183,43 dan 2016 sebesar 695.845,68 . Sementara, hingga November 2017 tercatat sebesar 522.979,17 . Menurut Kasi di Kalimantan Utara sendiri terdapat 24 perusahaan yang memegang izin pemanfaatan kayu di Kaltara, namun menurutnya hanya 20 perusahaan saja yang aktif produksi. Salah satu perusahaan yang masih aktif dalam memproduksi kayu di Kalimantan Utara yaitu PT. Image Gorimax (Portal Kalimantan, 2016).

Perusahaan pemanfaatan kayu merupakan perusahaan yang hanya mengumpulkan kayu bulat kemudian di jual. Perusahaan pemanfaatan kayu memiliki jangka waktu produksi yang terbilang cukup singkat antara 1 tahun hingga 1,5 tahun, akan tetapi jika terjadi masalah pada bagian produksi maka jangka waktu produksinya bisa menjadi semakin lama. Dalam perusahaan pemanfatkan kayu terdapat beberapa divisi salah satunya adalah divisi produksi. Pada divisi produksi di bagi menjadi beberapa bagian yaitu: manajer, mandor, mekanik, operator *dozer*, operator *excavato, logging* atau mobil gandeng, operator *greder,* s*kiler* atau tukang ukur kayu, dan operator *loder* atau bisa disebut kepiting.

Pada perusahaan pemanfaatkan kayu, karyawan produksi memiliki jam kerja yang cukup padat. Selain itu, karyawan produksi juga dituntut untuk mempunyai kekuatan fisik yang baik karena harus bekerja menggunakan kekuatan fisik yang lebih banyak dalam kegiatan sehari-harinya. Kegiatan yang dilakukan oleh karyawan produksi dihadapan langsung dengan mesin-mesin atau pun alat-alat berat yang digunakan dalam proses produksi. Hal inilah yang menyebabkan karyawan produksi sebagai salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan. Menurut Agustina (2016) perkembangan dunia usaha sangat diperlukan adanya sumber daya yang berkualitas untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Kualitas dari sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi perusahaan dapat diukur dengan melihat tingkat pencapaian produktivitas kerjanya. Menurut Sutrisno (2009) bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan karyawanan dapa bekerja secara efektif dan efisien.

Produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien (Sedarmayanti, 2014). Menurut Simamora (2014) untuk mengidentifikasi produktivitas kerja dapat dilihat dari aspek-aspek, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Menurut Wayan (2014) perusahaan dagang maupun perusahaan jasa pada umumnya mempunyai tujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, namun pada kenyataannya produktivitas kerja karyawan di Indonesia relatif rendah bila dibandingkan dengan beberapa negara tetangga, dan upaya peningkatan produktivitas karyawan pun masih banyak mengalami hambatan ataupun kesulitan-kesulitan. Sumber daya manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai disiplin dan produktivitas kerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu (Rizka, 2015).

Pada kasus di lapangan, kementerian Tenaga kerja (Kemnaker) mengungkapkan produktivitas tenaga kerja Indonesia masih ketinggalan dibandingkan kelompok negara-negara ASEAN dan Asia anggota *Asian Productivity Organiation* (APO). Data APO menyebutkan pada 2015, produktivitas per karyawan Indonesia mencapai US$ 24,3 ribu atau dua kali lipat lebih tinggi dibanding produktivitas pada 1990. Artinya selama 25 tahun produktivitas Indonesia hanya tumbuh 3,1 persen pertahun. Selain itu dalam ekonomi kompas juga menyatakan bahwa produktivitas karyawan Indonesia saat ini dianggap belum maksimal. Di antara negara ASEAN, Indonesia menempati peringkat keempat di bawah Singapura, Malaysia dan Thailand. Padahal, sebagai negara dengan penduduk terbanyak di Asia Tenggara, semestinya Indonesia bisa memanfaatkan hal tersebut sebagai kekuatan dalam pembangunan (Ekonomi Kompas, 2018).

Menurut Wayan, Made & Rai (2014) salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerjanya. Hal ini lah yang mengharuskan karyawan harus memiliki produktivitas yang tinggi. Di mana karyawan seharusnya dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam memanfaatkan segala sumber daya yang ada untuk menunjang aktivitas mereka yang nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja meraka serta dapat mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dapat dikatakan produktif, apabila mempunyai disiplin dan produktivitas kerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu (Aditya dan Rahardja, 2015). Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan jika tidak didukung karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien tetap tidak dapat mencapai tujuan perusahaan secara memuaskan bahkan dapat berakibat kegagalan. Akan tetapi peningkatan produktivitas kerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusaaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri (Agustina, Yudiaatmaja, & Yulianthini. 2016).

Produktivitas pada karyawan tidak terbentuk dengan sendirinya, terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas pada karyawan. Menurut Simanjuntak (2014), faktor-faktor tersebut adalah kualitas dan kemampuan fisik karyawan, sarana pendukung yang dikelompokkan menjadi 2 yaitu, (a) lingkungan kerja dan (b) kesejahteraan serta, serta supra sarana. Berdasarkan dari beberapa faktor produktivitas, peneliti memilih lingkungan kerja menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini. Hal ini didasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan Agustina, Yudiaatmaja, & Yulianthini (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung teori dari Ahyari (2006) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dibuat senyaman mungkin untuk karyawan akan meningkatkan produktivitas pada karyawan.

Menurut Nitisemito (2014) persepsi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Nitisemito (2014) ada beberapa dimensi lingkungan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari perusahaan maupun dari pihak karyawaaAn itu sendiri. Hal tersebut di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Desmona (2016), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja tidak hanya mungkin oleh dilakukan oleh karyawan itu sendiri yang artinya faktor-faktor dari lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas pada karyawan. Lebih khusus, hal ini dapat berarti bahwa ketika seorang karyawan merasa bahwa lingkungan kerja tempat karyawan bekerja mendukung akan mampu membuat karyawan menjadi lebih produktif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sumaryani (2016) karyawan yang mempunyai penilaian negatif terhadap lingkungan kerjanya akan memandang segala sesuatu yang dihadapi di tempat kerja sebagai sesuatu hal yang menekan sehingga dari pandangan negatif tersebut timbul perasaan tidak menyenangkan dan bahkan mengancam yang menbuat karyawan tidak bersemangat sehingga produktivitas menjadi menurun. Kondusif tidaknya lingkungan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian sebelumnya tentang lingkungan kerja fisik dan produktivitas sangat terbatas pada bagaimana pandangan karyawan terhadap lingkungan kerjannya serta terbatas pada subjek karyawan produksi sehingga penelitian ini berusaha mengembangkan berdasarkan penelitian sebelumnya dengan melihat persepsi karyawan terhadap lingkungannya serta menggolongkan karyawan berdasakan devisinya yaitu karyawan produksi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti ini mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan produksi ?

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Image Gorimax. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan karakteristik karyawan produksi yang bekerja kurang lebih selama 1 tahun. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 60 subjek. Metode penyusunan skala dalam penelitian ini mengacu pada model *likert*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Produktivitas Kerjadan Skala Persepsi Lingkungan Kerja. Pada Skala Produktivitas Kerja terdapat 15 aitem-aitem yang bersifat *favourable*  yang mengacu pada dimensi Simamora (2014). Pada Skala Persepsi Lingkungan kerja terdapat 14 aitem-aitem yang bersifat *favourable* yang mengacu pada dimensi Nitisemito (2014).

Skala Produktivitas terdiri dari 15 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,441 – 0,715, sedangkan Persepsi Lingkungan Kerja terdiri dari 14 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,034 – 0,546. Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala Produktivitas Kerja diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,892 dan Skala Persepsi Lingkungan diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,797. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*. Keseluruhan data dianalisis menggunakan program analisis data.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil uji korelasi dengan teknik analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,318 dengan p = 0,01 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan positif antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan produksi PT. Image Gorimax. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai R = 0,318 yang artinya antara variablepersepsi lingkungan kerja dan produktivitas kerja memang terdapat korelasi, korelasi pada kedua variabel tersebut rendah karena koefisien korelasi berkisar antara 0,200 sampai 0,399 (Sugiyono, 2015). Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,101 yang menunjukkan bahwa variable persepsi lingkungan kerjamenunjukkan kontribusi (10,1%) terhadap produktivitas kerja dan sisanya (89,9%) dipengaruhi oleh faktor lain yaitu kualitas dan kemampuan fisik karyawan, kesejahteraan karyawan, dan suprasarana.

Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa Persepsi Lingkungan Kerja mempunyai peran penting terhadap Produktivitas kerja pada karyawan produksi PT. image Gorimax. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa semakin positif Persepsi Lingkungan Kerja maka semakin tinggi Produktivitas kerja. Sebaliknya, semakin negatif Persepsi Lingkungan Kerja maka semakin rendah Produktivitas kerja pada karyawan produksi PT. Image Gorimax.

Dimensi suasana kerja didefinisikan bagaimana setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, di mana suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan terang, dan keamanan di dalam kerja. Menurut Sedarmayanti (2014) kenyamanan dan kemudahan karyawan selama menjalankan pekerjaannya di lingkungannya pasti tidak terlepas dari kondisi udara, penerangan, pewarnaan dan keamanaan. Menurut Wulandari (2017) persepsi terhadap suasana kerja seperti udara, pencahayaan, maupun temperatur di ruang kerja yang sesuai dengan standar kesehatan membuat karyawan memiliki penilaian positif terhadap pekerjaannya dengan menjaga ketenangan agar tidak menimbulkan kebisingan yang mempengaruh konsentrasi karyawan lain saat bekerja. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Ana (2016) bahwa nilai koefisien determinan (R) yaitu 0,997, artinya lingkungan kerja fisik yang terdiri dari tata ruang kantor, penerangan, warna, udara, suara/kebisingan memiliki pengaruh sebasar 99,2% terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Federal Internasional Finance cabang Samarinda.

Pada dimensi hubungan dengan rekan kerja, didefinisikan bagaimana menjalin hubungan yang harmonis tanpa intrik di antara sesama rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis akan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang yang penting dalam keberlangsungan kerja (Nitisemito, 2014). Menurut Sihotang (2004) seorang karyawan dikatakan memiliki persepsi hubungan sesama rekan kerja yang baik apabila terjadi di dalam lingkungan kerjanya karyawan tersebut bertanggungjawab dengan pekerjaannya, perhatian, adanya dukungan pemimpin, terjadi kerjasama antar kelompok dan komunikasi yang lancar. Hal ini akan mempengaruhi hubungan antar sesama rekan kerja dan pimpinan akan berjalan dengan baik.

Kondisi inilah yang membuat karyawan akan merasa senang dan menjadi nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga karyawan pun dapat mengerjakan pekerjaan selain yang biasa dilakukan yang membuat kinerja karyawan tersebut dapat meningkat (Pangarso dan Ramadhyanti, 2015).

Dimensi terakhir yaitu dimensi tersedia fasilitas kerja, di mana peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedia fasilitas yang lengkap, walaupun tidak baru akan tetapi peralatan inilah yang akan menunjang jalannya pekerjaan (Nitisemito, 2014). Karyawan yang memiliki persepsi yang positif terhadap fasilitas-fasilitas yang tersedia membuat karyawan menilai bahwa fasilitas seperti tempat kerja, meja, kursi, alat produksi dan tata letak atau dekorasi dapat memberi rasa senang dan nyaman pada diri karyawan untuk berada di tempat kerjanya (Sedarmayanti, 2014). Keyamanan dan kegembiraan yang dirasakan dalam bekerja menjadikan seseorang memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang tidak menjenuhkan kondisi ini akan membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan tuntas, tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi lebih meningkat (Robbin & Coulter, 2010).

Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Kerja produktif tidak saja memerlukan keterampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi lingkungan kerjadengan produktivitaspada karyawan produksi PT. Image Gorimax. Artinya semakin positif persepsi lingkungan kerjamaka semakin tinggi produktivitas. Begitu pula sebaliknya, semakin negatif persepsi lingkungan kerja maka semakin rendah produktivitaspada karyawan produksi PT. Image Gorimax. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan produksi PT. Image Gorimax memiliki persepsi lingkungan kerjayang cenderung positif dan produktivitastinggi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. asuransi jiwasraya gorontalo. *Jurnal Mnajemen,* 18(3), 456-466.

Agustina, F., Yudiaatmaja, F., & Yulianthini, N.N. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha,* 4.

Alimudin, M.F., & Nursalim, M. (2014). Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dan dukungan sosial dengan kinerja karyawan. *Journal Character,* 3(2), 1-5.

Ana, A.D. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. federal internasional finance cabang samarinda. *E-journal Administrasi Bisnis, 4(4), 1179-1193.*

Ariyanto, T.A. (2013). *Pengaruh persepsi lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan manufacturing.* Diunduh dari <https://anzdoc.com/pengaruh-persepsi-lingkungan-dan-stres-kerja-terhadap-kinerj.html>. Diunduh tanggal 14 November 2018.

Dewi, A.A.F.L., Yuniasanti, R., & Prahara, A.S. (2017). Hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif karyawan bagian penjualan. *Jurnal InSight,* 19(1), 13-25.

Liawandy, F., Indarti. S., & Marzolina. (2014). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pt. nafal tiara abadi pekanbaru. *Jom FEKON,* 1(2), 1-15.

Munir, M., & Abdulrrohim. (2014). Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan “x” Semarang. *Jurnal Proyeksi,* 9(2), 61-74.

Nitisemito, A.S. (2014). *Manajemen personalia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rahadi, D.F., Heryati, A.H., & Kristanti, T.F.S. (2013). Hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan perilaku keselamatan karyawan. *Jurnal Ecopsy,* 1(1),13-17.

Riska, M.A., & Raharjha,E. (2015). Pengaruh latihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada pt. primatexco indonesia, batang). *Diponegoro Journal Of Management,* 4(2), 1-14.

Romadhoni, C.L., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, dan lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di kota mataram. *Jurnal KHIZANAH AL-HIKMAH,* 3(2), 125-145.

Simamora, H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia.* Yogyakarta: Bagian penerbitan sekolah tinggi ekonomi ykpn.

Sinaga, S. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (bagian produksi minyak kelapa sawit pt. mitra unggul pusaka segati pelalawan riau. *Jurnal JOM FISIP,* 3(2), 1-13.

Sri, A.E. (2012). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja dengan persepsi lingkungan kerja sebagai variabel pemoderasi (studi pada satuan polisi pamong praja kota surakarta). *Jurnal Socioscientia,* 4(1), 19-30.

Sedarmayanti. (2009). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Jakarta: Mandarmaju.

Sedarmayanti (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan* *Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ketujuh).* Bandung : PT. Refika Aditama

Wayan, S.I., Made, N.I., & Rai, S.K. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ud. Kembang sari kabupaten badung tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Ekonomi,* 4(1).