



ANALISIS KARAKTERISTIK KARYAWAN DAN PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. GRAHA MEGATAMA INDONESIA

Josephine Young

josephineyoung15@gmail.com

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Kristin Handayani, S.Si., M.M.

Kristin.handayani@kwikkiangie.ac.id

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze employee characteristics related to employee job satisfaction, and the effect of the work environment on employee job satisfaction at PT. Graha Megatama Indonesia.

This study has three variables, namely employee characteristics, work environment, and job satisfaction.

The research was conducted with a qualitative approach to answer the first hypothesis and quantitative to answer the second hypothesis. Data collection methods are literature study, observation, interviews, and questionnaires. The questionnaire is intended for employees of PT. Graha Megatama Indonesia. The data was then processed using SPSS ver 25.0.

The results of the analysis based on literature study are employee characteristics that can affect job satisfaction. The cross-sectional results show that age and tenure, age and education can increase one's job satisfaction. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee job satisfaction with the value of $Sig. 0.001 < 0.05$ and $t_{count} 3.591 >$ from $t_{table} 2.040$.

Keywords: *employee characteristics, work environment, job satisfaction*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis karakteristik karyawan terkait kepuasan kerja karyawan, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Megatama Indonesia.

Penelitian ini memiliki tiga variabel, yaitu karakteristik karyawan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif untuk menjawab hipotesis satu dan kuantitatif untuk menjawab hipotesis dua. Metode pengumpulan data adalah studi pustaka, observasi, wawancara, dan kuesioner. Kuesioner ditujukan untuk karyawan PT. Graha Megatama Indonesia. Data kemudian diolah menggunakan SPSS ver 25.0.

Hasil analisis berdasarkan studi pustaka adalah karakteristik karyawan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil cross-sectional menunjukkan bahwa usia dan masa kerja, usia dan pendidikan dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $Sig. 0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,591 >$ dari $t_{tabel} 2,040$.

Kata kunci: *karakteristik karyawan, lingkungan kerja, kepuasan kerja*



PENDAHULUAN

Industri farmasi dan alat kesehatan ditetapkan menjadi sektor strategis penerapan industri 4.0 di tanah air. Dikutip dari kemenperin, virus Covid-19 yang masuk ke Indonesia mengakibatkan permintaan dan kebutuhan akan vitamin, suplemen, obat-obatan dan masker masuk dalam kategori *high demand*. Dengan permintaan yang tinggi, pemerintah menambahkan sektor alat kesehatan dan farmasi dalam sektor prioritas *Making Indonesia 4.0*. Pertumbuhan sarana produksi alat kesehatan terus meningkat. Sekretaris Direktorat Jenderal Kefarmasian dan Alat Kesehatan Kemkes, Arianti Anaya menyampaikan “Dalam lima tahun terakhir, industri alat kesehatan dalam negeri tumbuh sebanyak 698 industri atau meningkat 361,66%”. Dari tahun 2015 hingga 2021, industri bertumbuh dari 193 hingga 891 perusahaan.

Dalam penerapan industri 4.0, diperlukan pembangunan SDM yang berkualitas. Bagaimanapun teknologi yang ada dalam perusahaan ataupun besarnya modal perusahaan, yang menjalankan adalah SDM yang ada dalam perusahaan tersebut. SDM yang berkompeten dan profesional akan menjadi kunci keberhasilan dari suatu organisasi. SDM merupakan aset penting bagi perusahaan dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Sudah merupakan keharusan dalam perusahaan untuk terus meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga tercapai kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2017:118), “Perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik”. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan menghasilkan kinerja tinggi dan lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Perusahaan selalu menginginkan karyawannya untuk bekerja dengan hasil maksimal. Oleh karena itu, perusahaan akan selalu berusaha memperhatikan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawannya.

Namun kepuasan kerja setiap individu pastilah berbeda. Timbulnya kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2017:86), karakteristik yang dimaksud adalah karakteristik biografis dalam

organisasi, meliputi usia, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan status pernikahan. Karakteristik individu yang berbeda akan menghasilkan kontribusi yang berbeda juga.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000), dalam jurnal Soebagiyo, Riani dan Rosita, (2021), adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dilihat dari indikator lingkungan kerja dalam jurnal Fajriyah dan Prasetya (2015), keadaan dalam PT. Graha Megatama Indonesia terlihat harmonis dalam divisinya dan pegawai saling membantu jika ada kesulitan. Dilihat dari sarana dan prasarana, terlihat karyawan yang menggunakan laptop pribadi dalam pekerjaannya, lahan parkir yang hanya muat untuk motor sehingga mobil diparkir di luar perusahaan, juga tidak ada tempat ibadah khusus dalam perusahaan. Dilihat dari kebersihan, ada beberapa titik dan lokasi dimana kondisi terlihat berantakan sehingga kurang nyaman dimata dan dapat menyebabkan karyawan kebingungan dalam pengaturan produk. Dilihat dari komunikasi, terkadang pimpinan menentukan sendiri keputusan yang ada tanpa berdiskusi terhadap karyawannya. Ada karyawan yang juga bertindak diluar SOP yang telah ditetapkan dan menimbulkan masalah pada operasional perusahaan.

Penelitian ini juga dilatar belakangi *research gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irma dan Yusuf (2020), Darumeutia (2017), memperoleh kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian oleh Apriyani dan Iriyanto (2020), bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis karakteristik karyawan dan keterkaitannya dengan kepuasan kerja karyawan, serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Megatama Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA

Karakteristik menurut KBBI, mempunyai suatu sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Karakteristik biografis menurut



Robbins dan Judge (2017:86), adalah karakteristik personal meliputi usia, jenis kelamin, ras dan masa jabatan secara objektif dan mudah diperoleh dari catatan personel dan mewakili keragaman dalam perusahaan. Karakteristik yang digunakan dalam penelitian adalah: (1) Usia, (2) Jenis kelamin, (3) Pendidikan, (4) Status pernikahan, (5) Masa kerja, (6) Status kepegawaian.

Lingkungan kerja menurut Widyaningrum (2019:56), adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan guna memperoleh hasil kerja yang maksimal, di dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Widyaningrum (2019:58) adalah: (1) Lingkungan kerja fisik, (2) Lingkungan kerja non fisik.

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2017:118), "Perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik". Indikator kepuasan kerja dalam Fajriyah dan Prasetya (2015) adalah: (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Upah, (3) Peluang untuk promosi, (4) Pengawasan supervisor, (5) Kolega, (6) Lingkungan kerja. Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini antara lain:

H₁ : Karakteristik karyawan memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja karyawan PT. Graha Megatama Indonesia

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Megatama Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan terkecuali pemimpin PT. Graha Megatama Indonesia. Pengumpulan data menggunakan kuesioner elektronik, studi pustaka, observasi dan wawancara.

Metode penelitian untuk hipotesis pertama adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Teknik sampling yang digunakan adalah *Purposive Sampling*. Analisis data yang dilakukan meliputi: (1) Mengumpulkan data, (2) Menyajikan data, (3) Menganalisis jurnal terkait, (4) Memberi kesimpulan berdasarkan analisis data.

Metode penelitian untuk hipotesis dua adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *Nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik sampling total atau sensus. Data diolah menggunakan SPSS ver 25.0. Analisis yang dilakukan meliputi: (1) Deskripsi Variabel, (2) Uji Coba Instrumen, (3) Uji Asumsi Klasik, (4) Uji Regresi Sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis Satu

Karyawan PT. Graha Megatama Indonesia didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebesar 72,7%. Rentang usia didominasi oleh karyawan berusia 34 – 38 tahun sebesar 30,30%. Status kepegawaian didominasi oleh pegawai tetap sebesar 87,9%. Status pernikahan didominasi oleh karyawan dengan status menikah sebesar 69,7%. Pendidikan terakhir didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan SMA / SLTA / SLTP sebesar 63,6%. Dan, karyawan dengan lama bekerja di perusahaan 1-5 tahun sebesar 42,4%.

Berdasarkan *cross-sectional*, dengan peningkatan usia dan masa kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Terlihat bahwa karyawan PT. Graha Megatama Indonesia didominasi oleh rentang usia 34 – 38 tahun dengan masa kerja 1-5 tahun. Kedua hal tersebut menurut penelitian Zein (2016), dan Reinaldi, dkk (2019) terbukti bahwa kedua hal tersebut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hubungan usia dan pendidikan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan PT. Graha Megatama Indonesia didominasi oleh rentang usia 34 – 38 tahun dengan tingkat pendidikan SMA / SLTA / SLTP. Seiring bertambahnya usia, kematangan pemikiran disertai tingkat inteligensi yang sesuai dapat membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya. Tingkat inteligensi yang terlalu tinggi atau terlalu rendah lebih memungkinkan untuk mengalami kebosanan dan ketidakpuasan kerja diakibatkan ketidaksesuaian inteligensi dengan pekerjaannya

Hasil Pengujian Hipotesis Dua

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu



lingkungan kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah

Hasil Uji t

Variabel	t _{table}	t _{hitung}	Sig.
Lingkungan Kerja (X)	2,040	3,591	0,001

Sumber: data diolah. 2022

Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja didapatkan hasil uji t nilai t_{hitung} 3,591 > dari t_{tabel} 2,040 dan nilai $Sig.$ 0,001 < 0,05. Artinya tolak H0 dan terima Ha.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, lingkungan kerja yang meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Irma dan Yusuf (2020), Darumeutia (2017), memperoleh kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menurut Ghazali (2018:97), mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Variabel yang diukur adalah variabel bebas (lingkungan kerja) dan variabel terikat (kepuasan kerja). Berikut nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,542	0,294	0,271

Sumber: data diolah. 2022

Dalam penelitian ini hubungan variabel dependen memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,294. Artinya variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja sebanyak 29,4% dan sisanya sebesar 70,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Studi menunjukkan bahwa karakteristik usia, status pernikahan, pendidikan, dan masa kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sementara karakteristik jenis kelamin dan status kepegawaian bersifat tetap atau sama. Berdasarkan *cross-sectional*, usia dan masa kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Usia dan pendidikan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Megatama Indonesia.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi PT. Graha Megatama Indonesia, mengacu pada karakteristik karyawan, sebagian karakteristik karyawan merupakan faktor-faktor kepuasan kerja, hal tersebut sebaiknya tetap dipertahankan atau ditingkatkan sehingga berdampak pada kinerja perusahaan. Mengacu pada lingkungan kerja, diharapkan pihak PT. Graha Megatama Indonesia dapat lebih memerhatikan faktor penunjang kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja yang ada pada perusahaan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat lebih meningkat.
2. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi bahan acuan dan bahan referensi untuk penelitian serupa mengenai karakteristik karyawan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan obyek penelitian yang berbeda, serta dapat mengembangkan variabel-variabel lain untuk menambah referensi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Ghozali, Imam (2018) *Aplikasi Analisis*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Multivariate dengan Program SPSS
25, Edisi 9, Universitas Diponegoro

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge
(2017) *Organizational Behaviours*,
17th edition, Pearson Education
Limited

Sekaran, Uma & Roger Bougie, (2017),
*Metode Penelitian untuk Bisnis:
Pendekatan Pengembangan-
Keahlian*, Edisi 6, Salemba Empat

Sugiyono (2019) *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,
Edisi 2, Alfabeta

Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. UBHARA
Manajemen Press

Jurnal dan Thesis:

Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020).
*Pengaruh Kompensasi, Penempatan
Karyawan, Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Pada Art Industries
Boyolali*. Value Added: Majalah
Ekonomi dan Bisnis, 16(2).

Arianto, A., & Abaharis, H. (2020).
*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan
Karakteristik Individu Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pt.
Minas Pagai Lumber*.

Azis, N. K., Muslihatun, W. N., &
Widyastuti, Y. (2020). *GAMBARAN
KEJADIAN BERAT BAYI LAHIR
RENDAH BERDASARKAN
PARITAS DAN USIA IBU SAAT
HAMIL DI RSUD WATES BULAN
DESEMBER 2018* (Doctoral
dissertation, Poltekkes Kemenkes
Yogyakarta).

Darumeutia, Anisah (2017) *PENGARUH
GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT*

*PLN (persero) UNIT INDUK
PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN
TENGAH II*. S1 thesis, Fakultas
Ekonomi.

Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G.
A., & Utama, I. W. M. (2012).
*Pengaruh motivasi, lingkungan
kerja, kompetensi, dan kompensasi
terhadap kepuasan kerja dan kinerja
pegawai di lingkungan kantor Dinas
Pekerjaan Umum Provinsi
Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi
Bisnis, dan Kewirausahaan, 6(2),
173-184.

Fajriyah, S. (2015). *Pengaruh Gaya
Kepemimpinan Dan Lingkungan
Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen
dan Bisnis, 1(3), 96815.

Haedar, H., Saharuddin, S., & Herlangga,
H. (2016). *Pengaruh Lingkungan
Kerja Dan Masa Kerja Terhadap
Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji
Kalla Palopo*. Jurnal Manajemen
STIE Muhammadiyah Palopo, 2(1).

Irma, A., & Yusuf, M. (2020). *Pengaruh
lingkungan kerja terhadap kepuasan
kerja pegawai*. Jurnal
Manajemen, 12(2), 253-258.

Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2021).
*Pengaruh Status Kepegawaian
Terhadap Kepuasan Kerja Dan
Komitmen*
Organisasional. Equilibrium: Jurnal
Ekonomi-Manajemen-
Akuntansi, 17(1), 21-26.

Novianti, Vani & Yusuf, M. (2021).
*Pengaruh Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
Pada Kantor Badan Kepegawaian
Dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia (BKPSDM) Kota
Bima*. Jurnal Manajemen Sumber
Daya Manusia, 15(1)

Dilarang menjiptip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun
 tanpa izin IBIKKG.

Copyright © 2021 Kwik Kian Gie School of Business. All rights reserved.



Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang*. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10(1).

Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). *Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur*. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 605-612.

Reinaldi, E. T., Haryanti, K., & Fauzi, A. (2019). *Kepuasan Kerja Ditinjau dari Usia, Status Perkawinan, Tenure, dan Prior Experience*. *Kepuasan Kerja Ditinjau dari Usia, Status Perkawinan, Tenure, dan Prior Experience*, 1-5.

Saragih, K. H. (2010). *Hubungan antara usia, jenis kelamin, dan masa kerja dengan kepuasan kerja karyawan pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) unit kantor pusat Medan*. Skripsi, Dipublikasikan). Diperoleh dari [http://repository.usu.ac.id/bitstream/1,23456789\(17624\),5](http://repository.usu.ac.id/bitstream/1,23456789(17624),5).

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan*. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.

Soebagiyo, S., Riany, Y. E., & Rosita, T. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Batam*. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(5), 2495-2508.

Wardana, I., Rusidah, S., & Wahyuni, N. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap*

Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi (Sumber Data Mandiri) Muara Teweh Kalimantan Tengah. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(2), 100-111

Wardhani, I. N. (2008). *Analisis Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Sahid Surabaya* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).

Wirakusuma, I. N., & Sintaasih, D. K. (2015). *Peran Status Kepegawaian dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali*. *E-Jurnal Manajemen: Universitas Udayana*, 4(3), 795-812.

Zein, D. R., Setyaningrum, R., & Marlinae, L. (2016). *Pengaruh usia, pendidikan dan jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operator di PT. Cakrawala Putra Bersama*. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia (JPKMI)*, 3(2), 38-44.

Website:

Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum BPK RI [Online]. Diakses 24 April 2022
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/47406/uu-no-1-tahun-1974>

Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum BPK RI [Online]. Diakses 25 April 2022
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>

Kamus Besar Bahasa Indonesia. [Online]. Diakses 5 Desember 2021
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/hipotesis>

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Kamus Besar Bahasa Indonesia [Online].
Diakses 23 April 2022
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/karakteristik>

Kamus Besar Bahasa Indonesia. [Online].
Diakses 9 Desember 2021
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/lingkungan%20kerja>

Kamus Besar Bahasa Indonesia. [Online].
Diakses 24 April 2022
<https://kbbi.web.id/masa>

Kementerian Perindustrian Republik Indonesia [Online]. Diakses 24 Februari 2022
<https://kemenperin.go.id/artikel/22478/Industri-Farmasi-dan-Alat-Kesehatan-Dipacu-Terapkan-Industri-4.0--->

PT. Graha Megatama Indonesia [Online].
Diakses 5 Maret 2022
<https://www.grameindo.co.id>

Sembiring, Lidya J. (2021) *Bukti Impor Alkes Melonjak Saat Ada Ledakan Covid!* Cnbcindonesia.com, diakses 16 Desember 2021
<https://www.cnbcindonesia.com/news/20210708151113-4-259328/bukti-impor-alkes-melonjak-saat-ada-ledakan-covid>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.