

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT FIFGROUP  
MEMBER OF ASTRA CABANG MANADO**

**TUGAS AKHIR**

**Oleh  
Adam Bahri  
NIM. 11 053 011**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS  
2015**

Adam Bahri : 11 053 011  
“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado”. Dibawah bimbingan Ibu Martine Lapod, SE, MSis elkudosen pembimbing I dan Bpk Agustinus Walansendow, SE, MSis elkudosen pembimbing II.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado sebanyak 110 orang. Dari populasi ini akan ditarik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai responden sebanyak 30 orang. Metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah Analisis Korelasi dan Analisis Regresi Linear Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Nilai koefisien korelasi  $r = 0,816$  menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado. Nilai koefisien determinasi  $r^2 = 0,666$  atau 66,6% menunjukkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan**



## MOTTO

*“Berani hidup tak takut mati, takut mati jangan hidup, takut hidup mati saja”*

*“Setiap yang bernyawa pasti akan mati”  
(QS: Al-Anbiya’ 35)*

*Kupersembahkan kepada :*

*Mama & Papa Tercinta*

*Adik-adik tersayang*

## LEMBAR PERSETUJUAN

Berdasarkan pembimbingan dan pemeriksaan yang  
telah dilakukan makamahasiswa Politeknik Negeri Manado  
Jurusan Administrasi Bisnis yang disebut dibawah ini :

Nama : Adam Bahri  
NIM : 11 053 011  
Program Studi : Manajemen Bisnis

Dinyatakan mampu dan tersedia materi pendukung untuk menyusun Tugas Akhir dengan  
judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.  
FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado”.

Manado, Agustus 2015

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,

**Martine M. Y. Lapod, SE, MSi**

NIP : 19650323 1990112 001

**Agustinus Walansendow, SE, MSi**

NIP : 19640817 200012 1 001

Ketua Panitia,

**Ir. Efendy Rasjid, MSi**

NIP. 19670516 1994031 003

**LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN PADA PT FIGROUP MEMBER OF ASTRA CABANG**  
**MANADO**

Oleh

**Adam Bahri**  
**NIM. 11 053 011**

Telah Dipertimbangkan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai  
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (SST)

Pada tanggal Agustus 2015

Ketua/Penguji 1

.....  
NIP. ....

Penguji 2

Penguji 3

.....  
NIP. ....

**Martine M. Y. Lapod, SE, MSi**  
NIP : 19650323 1990112 001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

**Willem G. Pomantow, SE, MSi**  
NIP. 19651119 199003 1 003

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Adam Bahri  
NIM : 11 053 011  
Jurusan : Administrasi Bisnis  
Program Studi : Manajemen Bisnis  
Program : Sarjana Terapan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tugas Akhir ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Manado, Agustus 2015  
Yang membuat pernyataan,

**Adam Bahri**  
**NIM. 11 053 011**

## BIOGRAFI

Nama : Adam Bahri  
NIM : 11 053011  
Tempat/Tanggal Lahir : Ujung Pandang/29 Desember 1993  
Agama : Islam  
Alamat Tempat Tinggal : Jalan Dua Saudara Kec. Tuminting  
Manado-Sulawesi Utara  
Riwayat Pendidikan :  
Tamat SD Negeri 26 Manado Tahun 2005  
Tamat MTs Negeri Manado Tahun 2008  
Tamat MAN Model Manado Tahun 2011  
Orang Tua :  
Nama Ayah : Musaid  
Nama Ibu : Rif'ah  
Alamat Tempat Tinggal : Jalan Dua Saudara Kec. Tuminting  
Orang Tua : Manado-Sulawesi Utara





## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat hikmat dan tuntunanNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FIFGROUP MEMBER OF ASTRA CABANG MANADO”**. Skripsi ini disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan studi program Sarjana Sains Terapan (SST) Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bpk. Ir. Jemmy J. Rangan, MT sebagai Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Bpk. Willem G. Pomantouw, SE sebagai Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado.
3. Ibu. Juliet P.T. Makinggung, SE, M.Si sebagai Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado.
4. Ibu Martine M. Y. Lapod, SE, MSi sebagai dosen pembimbing I Penulis dalam penyusunan Tugas Akhir.
5. Bpk Agustinus Walansendow, SE, MSi sebagai dosen pembimbing II Penulis dalam penyusunan Tugas Akhir.
6. Bapak Ir. Effendy Rasjid, M.Si sebagai Ketua Panitia Tugas Akhir tahun 2015.
7. Bapak Jemmry Winokan, SE, M.Si sebagai Sekretaris Panitia Tugas Akhir tahun 2015.
8. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

9. Kedua orangtua, adik-adik, dan keluarga yang sangat membantu baik dalam doa dan materi serta memberikan motivasi dan semangat yang positif selama Penulis menyusun Tugas Akhir ini.
10. Teman terdekat Penulis dan teman-teman angkatan 2011 Jurusan Administrasi Bisnis yang selalu memberikan motivasi positif, tempat bertukar ide dan pendapat saat penyusunan Tugas Akhir ini.
11. Semua pihak yang berperan penting selama penyusunan Tugas Akhir, yang turut membantu selama penulisan Tugas Akhir ini yang tidak sempat Penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas Akhir ini masih banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan pengetahuan serta pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran membangun dari semua pihak.

Manado, Agustus 2015  
Penulis

Adam Bahri  
NIM. 11 053 011

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>BIOGRAFI</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Rumusan Masalah .....	5
1.4 Tujuan Penelitian .....	5
1.5 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS</b> .....	<b>7</b>
2.1 Konsep Lingkungan Kerja .....	7
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	7
2.1.2 Faktor-faktor yang memperngaruhi Lingkungan Kerja .....	8
.....	.....
2.2 Konsep Kinerja .....	10
2.2.1 Pengertian Kinerja .....	10
2.2.2 Faktor-faktor Kinerja .....	11

2.3 Hubungan Antar Variabel.....	13
2.4 Penelitian Terdahulu.....	14
2.5 Kerangka Berpikir.....	16
2.6 Hipotesis .....	17
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>18</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	18
3.2 Metode Penelitian.....	18
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	18
3.4 Populasi dan Sampel .....	20
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	20
3.5.1 Variabel Lingkungan Kerja.....	21
3.5.2 Variabel Kinerja.....	22
3.6 Analisis Data .....	23
3.6.1 Analisis Korelasi .....	24
3.6.2 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	25
3.6.3 Pengujian Hipotesis .....	26
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>27</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	27
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	27
4.1.2 Struktur Organisasi dan Bidang Usaha.....	30
4.1.3 Visi, Misi dan Nilai Perusahaan .....	35
4.1.4 Gambaran Umum Produk PT FIFGROUP member of ASTRA Cabang Manado .....	36
4.1.5 Sumber Daya Perusahaan .....	38
4.2 Hasil Analisis .....	44
4.2.1 Karakteristik Responden.....	44
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	47
4.2.3 Hasil Analisis Regresi dan Korelasi .....	50
4.2.4 Analisis Grafik .....	54
4.2.5 Pengujian Hipotesis Uji t .....	55

4.3 Pembahasan .....	56
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>60</b>
5.1 Kesimpulan .....	60
5.2 Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>64</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Teks</b>	<b>Hal</b>
1	Mapping Penelitian Sebelumnya.....	14
2	Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja (X).....	22
3	Kisi-kisi Instrumen Kinerja (Y).....	23
4	Pedoman Interpolasi Koefisien Korelasi .....	24
5	Jumlah Karyawan Menurut Departemen....	39
6	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
7	Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia.....	45
8	Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	46
9	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X).....	47
10	Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	48
11	Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X) dan Variabel Kinerja (Y).....	49
12	Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	52

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Hal
1	Hubungan Antar Variabel Bebas dan Variabel Terikat.....	16
2	Gedung PT. FIF GROUP member of ASTRA, cabang Manado...	27
3	<i>Branch Organization Structure</i> .....	31
4	<i>Branch Marketing Structure</i> .....	32
5	Grafik Persamaan Regresi Variabel Lingkungan Kerja (X) dan Variabel Kinerja (Y) .....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Hal
1	Kuesioner Penelitian .....	62
2	Skor Lingkungan Kerja (X) dari 30 Responden.....	65
3	Skor Kinerja (Y) dari 30 responden .....	66
4	Total Skor Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja (Y).....	67
5	Uji Validitas Lingkungan Kerja (X) .....	68
6	Uji Validitas Kinerja (Y) .....	68
7	Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja (Y).....	68
8	Hasil Analisis Regresi dan Korelasi Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja (Y).....	69
9	Tabel Statistik Nilai t .....	70
10	Tabel Statistik r Product Moment .....	71



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi, tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat terus bertahan dan berkembang dengan kondisi tersebut, perusahaan harus dapat mengembangkan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan baik itu modal, material dan mesin untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Salah satu cara untuk mewujudkan tujuan perusahaan adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela : 2012). Tujuan organisasi akan sulit atau bahkan tidak dapat tercapai apabila karyawan tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik. Sebaliknya apabila karyawan dapat bekerja dengan baik serta memiliki kinerja yang baik tentu tujuan yang diharapkan itu sendiri dapat tercapai.

Pengaruh kinerja karyawan akan sangat besar dalam menentukan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sinung dalam Yuniarsih dan Suwatno (2013)

menyatakan bahwa ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh: kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan iş kerja, lingkungan yang nyaman, penghasilan yang mencukupi dan lain-lain.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Nitisemitod dalam Sunyoto (2015)

menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerjanya yang

dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan kegiatan produksi dalam suatu perusahaan,

namun secara tidak langsung lingkungan kerja itu sendiri mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang

melaksanakan kegiatan produksi tersebut. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang

baik dan kondusif menjadikan karyawan betah dan merasa senang berada di ruangannya sehingga dalam melaksanakan setiap tugas-

tugas dapat terselesaikan dengan baik dan dari tugas-tugas yang terselesaikan itu maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan uraian di atas

dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi dari lingkungan kerja dari para karyawan itu sendiri.

PT Federal Interenational Finance merupakan anak perusahaan dari PT. Astra International Tbk. PT FIF (Federal International Finance) pertama kali didirikan tahun bulan Mei 1989 dengan nama PT. MITRAPUSAKA ARTHA FINANCE. Berdasarkan izin usaha yang diperoleh, maka Perseroan bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang dan Pembiayaan Konsumen.

Pada tahun 1991, Perseroan merubah nama menjadi PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF), namun seiring berjalannya waktu guna memenuhi permintaan pasar, pada tahun 1996 Perseroan mulai memfokuskan diri pada bidang pembiayaan konsumen secara retail khususnya motor Honda yang di produksi oleh PT. Astra Honda Motor, sebuah anak perusahaan bagi pengguna akhir.

Berdasarkan hasil observasi oleh peneliti mendapat bahwa, lingkungan kerja yang ada di PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada. Keadaan lingkungan kerja yang nyaman tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seringkali kenyamanan kerja menjadi suatu alasan utama para karyawan yang ada pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado mereka tidak dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini disebabkan karena lingkungan yang tidak mendukung diantaranya yang mengakibatkan masalah suarabising yang ditimbulkan oleh printer-printer kantor, kualitas udara yang tidak baik, panasnya suhu ruang kerja, dampaknya adalah karyawan mulai mengalami stress dengan pekerjaannya.

Akibat dari lingkungan kerja yang tidak mendukung sehingga secara langsung berpengaruh pada kinerja karyawan, hal itu dapat dilihat dari pekerjaan para karyawan yang tidak terselesaikan dengan sempurna, jumlah pekerjaan yang tidak memenuhi target dan karyawan yang tidak memaksimalkan waktu dengan baik.

Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang erat dalam meningkatkan kinerja dari setiap karyawan yang ada pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado. Untuk itu perlu adanya evaluasi kembali mengenai kenyamanan lingkungan kerja para karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado guna meningkatkan kinerja para karyawan.

Dari uraian di atas penulis mengambil judul **“Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah :**

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil observasi di lapangan diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Printer yang digunakan oleh karyawan selalumenimbulkan suarabisingsetiap dioperasikan.
2. Baut tidak sedap setiap AC baru dioperasikan.

3. Panasnya ruangan kerja para karyawan yang mencapai suhu 27°C.
4. Setiap tugas yang dikerjakan oleh karyawan PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado tidak ada yang terselesaikan dengan sempurna atau dengan baik.
5. Jumlah tugas yang dikerjakan oleh karyawan PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado tidak memenuhi target yang diharapkan.
6. Karyawan PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado belum dapat memaksimalkan waktu yang dimilikinya untuk bekerja sebaik mungkin.

### 1.3. Rumusan Masalah :

Berdasarkan uraian di latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

“Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado?”

### 1.4. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menjelaskan Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan di PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado

2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi penulis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan dalam rangka pengembangan dan dukungan terhadap teori-teori yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya mengenai teori lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi perguruan tinggi

Sebagai bahan informasi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya khususnya pada penelitian mengenai lingkungan kerja serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam pengelolaan dan pengembangan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**

#### **2.1 Konsep Lingkungan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus (Robbins 2003). Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja

yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Mangkunegara (2005)

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Nitisemito dalam Sunyoto (2015).

Menurut Sedarmayanti (2001) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan psikis yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang pekerja rasakan lingkungan pekerja itu sendiri. Suwanto dan Priansa (2013). Sedangkan lingkungan kerja psikis adalah semua keadaan yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Suwanto dan Priansa (2013).

### **2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Maryati (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja adalah :



1. Warna

Pemilihan warna dalam ruang kerja perusahaan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan.

2. Penerangan

Penerangan dari ruang kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

3. Suara

Secara langsung suara bising akan berpengaruh buruk terhadap fisik karyawan, dan secara tidak langsung akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

4. Udara

Udara yang baik atau bersih berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kesehatan, serta semangat kerja.

5. Suhu Ruang Kantor

Suhu atau temperature ruang kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi kenyamanan kerja karyawan perusahaan.

6. Musik

Penggunaan music di kantor dimungkinkan namun terhanting dari kondisi lingkungan kerja serta selera karyawan dalam kantor tersebut.

Music bisa menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi, namun sebaliknya bisa juga mengganggu jika pemilihan jenis music tidak tepat.

## **2.2 Konsep Kinerja**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara : 2005).

Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins dalam Sinambela : 2012). Sedangkan menurut Sinambela, dkk (2011), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2012) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Selain itu kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad dalam Riani 2013).

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

### **2.2.2 Faktor-faktor Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2005) bahwa factor-faktor penentu kinerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator (Sulistiyani dan Rosidah : 2009), yaitu:

- a. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
- f. Dampak interpersonal, menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama diantara teman kerja maupun bawahan.

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan lingkungan kerja bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

### **2.3. Hubungan Antar Variabel**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan apabila lingkungan kerja tidak nyaman maka hal ini akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tentunya memberikan implikasi yang baik terhadap kinerja karyawan hal ini sesuai dengan pendapat Sinungan dalam Yuniarsih dan Suwatno (2013) menyatakan bahwa ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh: kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan yang nyaman, penghasilan yang mencukupi dan lain-lain. pendapat serupa juga dikemukakan Mangkunegara (2005) bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Halim (2013) mengenai “Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar” yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Untuk alasan itulah, dalam upaya peningkatankinerja karyawan organisasi harus lebih memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja dari para karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka diduga terdapat pengaruh langsung positif antara lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi perusahaan.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1: Mapping Penelitian Sebelumnya**

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel	Populasi dan Sampel	Teknik Sampeling	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	<b>Arta Adi Kusuma (2013)</b>  PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MURIA SEMARANG	Variabel Independen : Motivasi dan Lingkungan kerja  Variabel dependen: Kinerja karyawan.	Populasi: Seluruh karyawan Hotel Muria Semarang  Sampel: 53orang karyawan.	<i>Proporsional random sampling</i>	Deskripsi persentase dan Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Motivasi masuk dalam kategori baik. (2) Lingkungan kerjasmasuk dalam kategori baik dan kinerja karyawan Hotel Muria Semarang masuk dalam kategori baik .Jadi semakinbaik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.
2	<b>Sartika Hayulinanda Halim (2013)</b>  ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR GALESONG PRATAMA MAKASSAR	Variabel Independen : Motivasi dan Lingkungan kerja  Variabel dependen: Kinerja	Populasi: Seluruh karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar  Sampel: 70 orang karyawan.	<i>Simple random sampling</i>	Regresi Linear Berganda dan Koefisien Determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variable dimana motivasi bertanda positif. (2) Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Jadi semakinbaik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.
3	<b>Ginanjar Sigit Nursasongo (2010)</b>  ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. (STUDI PADA BADAN KEKARYAWANAN DAERAH KABUPATEN PEMALANG)	Variabel Independen : Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi  Variabel dependen: Kinerja karyawan.	Populasi: Karyawan Negeri Sipil Badan Kekaryawanan Daerah Kabupaten Pemalang Thn 2011  Sampel: 66 orang karyawan.	Sensus	Kualitatif, Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : adanya pengaruh positif dan signifikan antara variable kepemimpinan terhadap kinerja, selanjutnya variable lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja dan kompensasi terhadap kinerja.
4	<b>Licky Wulan Analisa (2011)</b>  ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA DINAS PEINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA SEMARANG)	Variabel Independen : Motivasi kerja dan Lingkungan kerja  Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Populasi : karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang  Sampel : 74 orang karyawan	Sensus	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. variable Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian – penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dalam penelitian sebelumnya membahas tentang variabel-variabel motivasi, kompensasi, dan kepemimpinan sedangkan dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti variabel-variabel lingkungan kerja, dan kinerja. Alasan tidak dibahasnya beberapa variabel tersebut karena pada penelitian ini hanya berfokus pada permasalahan yang terjadi pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado saja mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

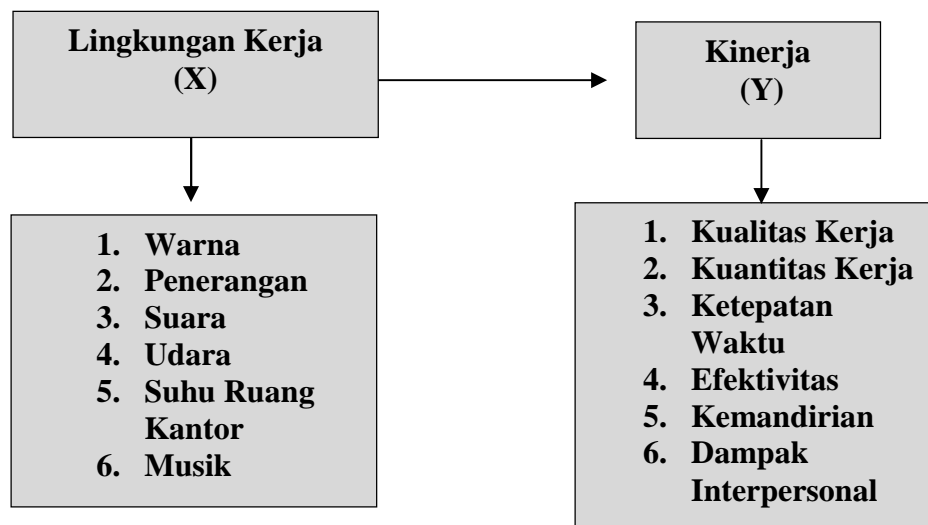
Selain itu terdapat pula perbedaan untuk tempat penelitian dimana penelitian sebelumnya ada yang melakukan penelitian di Hotel Muria Semarang, PT. Sinar Galesong Pratama Makasar, Badan Kekaryawanan daerah Kabupaten Pemalang dan Dinas perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. Sedangkan penelitian ini hanya bertempat pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado.

Terdapat pula perbedaan dalam waktu penelitian dimana pada penelitian sebelumnya para peneliti melakukan penelitiannya pada tahun 2013, 2011 dan 2010 sedangkan waktu penelitian ini pada tahun 2015. Alasan perbedaan waktu penelitian ini berkaitan dengan jadwal penyusunan proposal dan tugas akhir peneliti yang jatuh pada tahun 2015.

Terdapat perbedaan dalam penggunaan alat analisa dimana pada penelitian sebelumnya ada yang menggunakan alat Analisis Regresi Linear Berganda, Kualitatif, Kuantitatif, Koefisien Determinasi, dan Deskripsi Persentase sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Alasan perbedaan

penggunaan alat analisis ialah karena penelitian ini hanya untuk meneliti pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

## 2.5. Kerangka Berpikir



**Gambar 1:**

**Model Penelitian Hubungan Antar  
Variabel Bebas Dan Variabel Terikat**

Keterangan :

Hubungan =  $\longrightarrow$



## **2.6. Hipotesis**

Dari kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut :

“Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado.”

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat diadakannya penelitian ini adalah PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado. Waktu penelitian selama 6 (Enam) bulan, mulai dari bulan Februari- Agustus 2015. Mulai dari pengajuan judul penelitian, bimbingan proposal tugas akhir, ujian proposal tugas akhir, bimbingan tugas akhir dan ujian tugas akhir.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen/ variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/ variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, sebagai variabel bebas (*independen*) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependen*).

#### **3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data**

Data adalah serangkaian informasi, bukti-bukti, atau keterangan atas suatu objek yang memiliki karakteristik tertentu (Teguh :2014). Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

1. Data Primer adalah data hasil kuesioner dari karyawan mengenai lingkungan kerja dan kinerja yang diolah langsung oleh Penulis.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan sebagai data-data tambahan atau dari sumber-sumber terkait seperti literatur, studi pustaka, referensi, jumlah karyawan, visi misi, job description, sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

Sedangkan Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi (*Observation*)  
Penulis membuat suatu daftar (*checklist*) yang berisi subjek dan aspek-aspek yang akan diamati sesuai dengan hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado.
2. Kuesioner (*Questioner*)  
Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan (kuesioner) yang berkaitan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan beserta indikator-indikatornya.
3. Kajian Pustaka  
Penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan lingkungan terhadap kinerja karyawan dari sumber-

sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2013). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado yang berjumlah 110 karyawan.

Menurut Riduwan (2010) Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Menurut Roscoe dalam Sekaran (2006) menyatakan bahwa untuk penelitian korelasional jumlah sampel minimal untuk memperoleh hasil yang akurat adalah 30. Jadi berdasarkan hal tersebut sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 orang karyawan. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi (Sugiono, 2013).

### 3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiono, 2013). Variabel penelitian, dalam penelitian ini ada dua variabel bebas, yaitu: lingkungan kerja yang disimbol  $X$  dan kinerja sebagai variabel terikat yang disimbol  $Y$ . Dalam penelitian ini, variabel-variabel penelitian dijabarkan ke dalam sub-variabel atau bagian dari variabel. Sub variabel ini dikembangkan menjadi bagian yang lebih kecil yaitu indikator (Riduwan, 2002).

### **3.5.1 Variabel Lingkungan Kerja (X)**

#### **a. Definisi Operasional**

Lingkungan kerja ( $X$ ) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerjanya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemitod dalam Sunyoto (2015).

#### **b. Kisi-kisi Instrumen**

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja dapat dilihat melalui butir-butir pernyataan yang dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban yakni: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS). Masing-masing jawaban secara berurutan diberi skor: 5,4,3,2,1.

Adapun dimensi dan indikator-indikator dari variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 2 : Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja (X)**

NO	INDIKATOR	KISI-KISI	ITEM
1	Warna	- Warnaruangkerjamempengaruhikondisikerjakaryawan	1
2	Penerangan	- Peneranganruangkerjamempengaruhiproduktivitaskerjakaryawan	1
3	Suara	- Alat-alatkerjamimbulkanbising	1
4	Udara	- Kualitasudarameningkatkanproduktivitas, kualitasdansemangatkerjakaryawan	1
5	Suhu Ruang Kantor	- Suhu ruangkerjamemberikankondisikerja yang nyaman	1
6	Musik	- Musikbisameningkatkanmotivasidansemangatkerjakaryawan	1
Jumlah			<b>6</b>

### 3.5.2 Variabel Kinerja (Y)

#### a. Definisi Operasional

Variabel Kinerja (Y) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkut paut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela 2012).

#### b. Kisi-kisi Instrumen

Adapun indikator-indikator kinerja dapat dilihat melalui butir-butir pernyataan yang dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban yakni: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS). Masing-masing jawaban secara berurutan diberi skor: 5,4,3,2,1.

Adapun dimensi dan indikator-indikator dari variable lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3 : Kisi-kisi Instrumen Kinerja (Y)**

NO	INDIKATOR	KISI-KISI	ITEM
1.	Kualitas kerja	- Kesempurnaan tugas	1
2.	Kuantitas kerja	- Jumlah unit yang diselesaikan	1
3.	Ketepatan waktu	- Memaksimalkan waktu dengan aktivitas	1
4.	Efektivitas	- Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku)	1
5.	Kemandirian	- Pekerjaannya dapat membantu atau membimbing	1
6.	Dampak Interpersonal	- Hubungan baik antar teman kerja	1
JUMLAH			<b>6</b>

### 3.6 Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier

seederhanamerupakan suatometodestatistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antar beberapa variabel independen dengan beberapa variabel dependen.

### 3.6.1 Analisis Korelasi

Penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*) (Riduwan : 2010).

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dan untuk menguji keberanian derajat  $r$  digunakan uji signifikansi antara  $X$  dan  $Y$  dengan menggunakan statistik  $t$  dengan rumus :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antar variabel sebagai berikut:

**Tabel 4 : Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,39	Rendah
0,40 - 0,59	Cukup
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: (sugiono, 2013)



Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi multiple

### 3.6.2 Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan sifat karakteristik variabel yang dikaji maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Regresi Sederhana yang berpatokan pada rumus :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variabel tidak bebas (dependen)

X = variabel bebas (independen)

a = nilai *intercept* (konstan)

b = koefisien arah regresi

Harga a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Harga b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (X) Lingkungan Kerja, terhadap variabel terikat (Y) Kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada probabilitas nilai  $\alpha = 0,05$  yaitu :

- Jika  $p < 0,05$  maka hipotesis diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.
- Jika  $p > 0,05$  maka hipotesis ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

##### 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan



Gambar 2 : Gedung PT. FIF GROUP member of ASTRA, cabang Manado

Sumber : PT. FIF GROUP member of ASTRA, cabang Manado

PT Federal Interenational Finance merupakan anak perusahaan dari PT. Astra International Tbk. PT FIF (Federal International Finance) pertama kali

didirikan tahun bulan Mei 1989 dengan nama PT. MITRAPUSAKA ARTHA FINANCE. Berdasarkan izin usaha yang diperoleh, maka Perseroan bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang dan Pembiayaan Konsumen.

Pada tahun 1991, Perseroan merubah nama menjadi PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF), namun seiring berjalannya waktu guna memenuhi permintaan pasar, pada tahun 1996 Perseroan mulai memfokuskan diri pada bidang pembiayaan konsumen secara retail khususnya motor Honda yang di produksi oleh PT. Astra Honda Motor, sebuah anak perusahaan bagi pengguna akhir.

Pada tahun 1997, terjadi krisis dimana saat itu pula merupakan titik balik bagi Perseroan untuk melakukan konsolidasi internal dalam rangka persiapan menuju sistem komputerisasi yang tersentralisasi dan terintegrasi. Walaupun krisis moneter itu diluar dugaan berkembang menjadi krisis multidimensi, namun berkat kerja keras jajaran Direksi dan karyawan Perseroan tetap dapat berjalan. Perseroan yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh PT. Astra Internasional, Tbk ini tahun demi tahun lebih memantapkan dirinya sebagai perusahaan terbaik dan terpercaya di industrinya hingga saat ini.

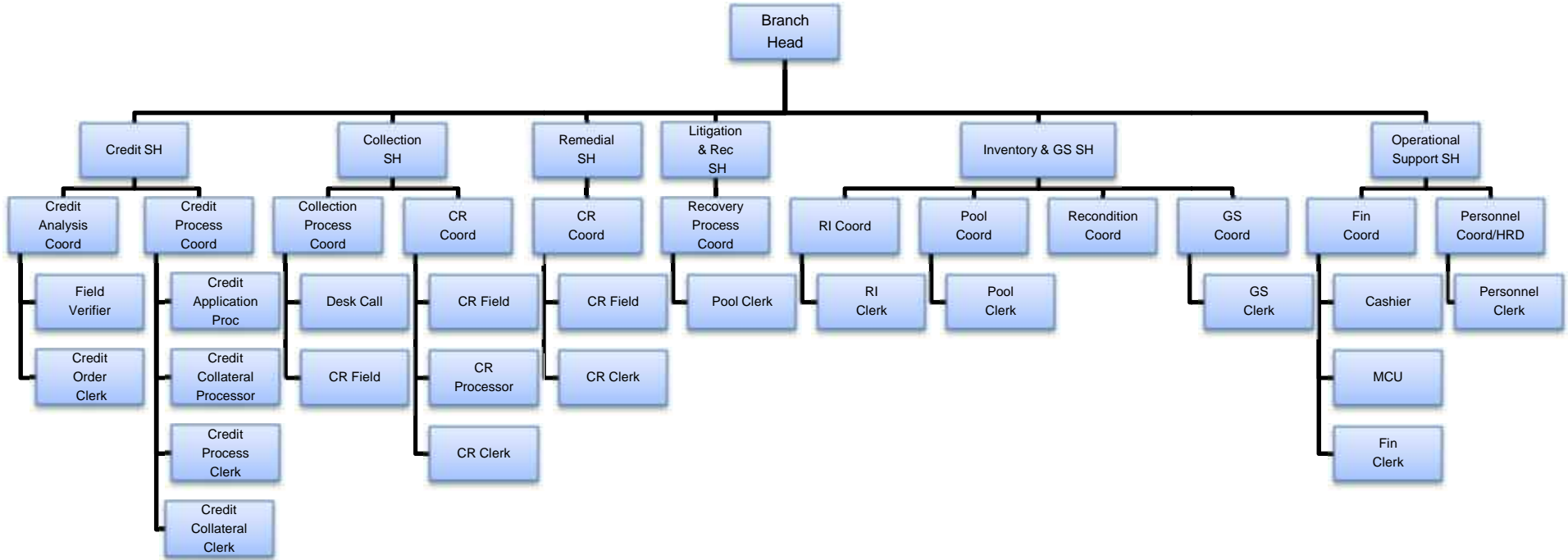
Rentang tahun 1999-2006, Perseroan telah merestrukturisasi pinjaman berjalan hingga tahun 2003 tanpa potongan bunga dan pokok, mengimplementasikan sistem *online real time* secara terintegrasi dan terpusat, melunasi seluruh pinjaman yang telah direstrukturisasi, meningkatkan modal saham hingga Rp 280 Miliar. Rentang tahun 2007-2010, FIF meraih laba bersih

tertinggi sepanjang sejarah FIF sebesar Rp 612 Miliar atau tumbuh 49% dari tahun sebelumnya, bahkan pada masa krisis tahun 2008, kemudian memperoleh laba sebesar Rp 812 Miliar di tahun 2009. Perseroan juga memperoleh laba bersih tertinggi sepanjang sejarah FIF sebesar Rp 1.174 Miliar atau tumbuh 45% dari tahun sebelumnya.

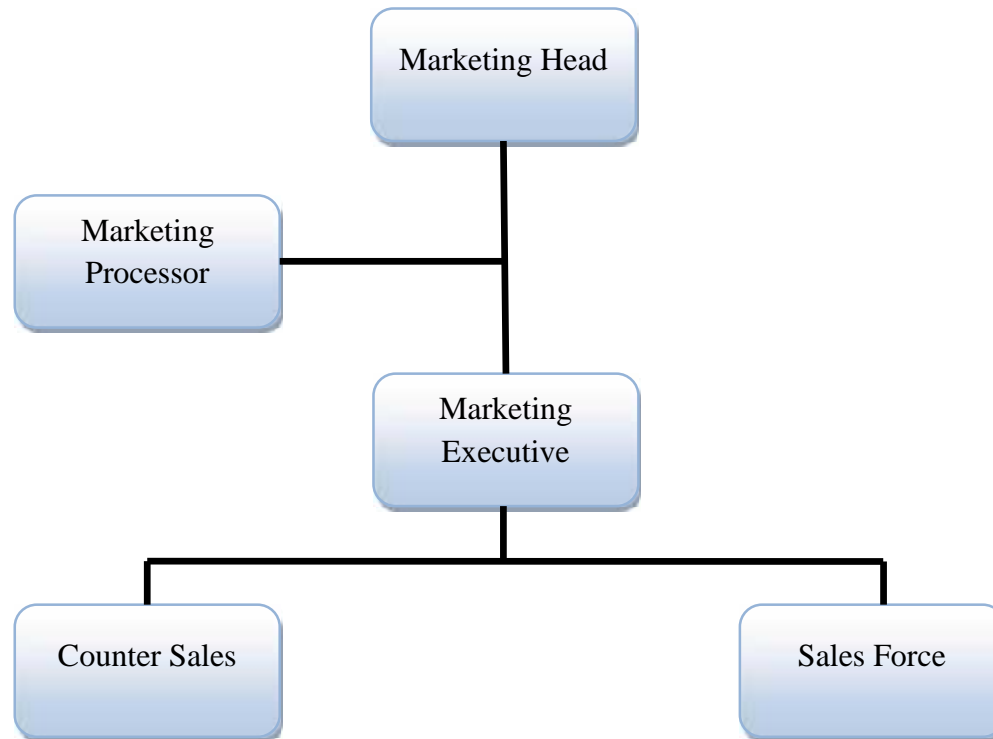
Di tahun-tahun berikutnya, Perseroan telah mampu meningkatkan penetrasi pasar melalui pengembangan jaringan, mengelola keunggulan operasional untuk menjaga tingkat resiko dan menghadirkan kualitas layanan bagi pelanggan yang lebih baik, mampu menciptakan pemimpin-pemimpin baru dalam bisnis dengan mengimplementasikan program “*People Readiness and Seccession Planning*” dan mampu menurunkan tingkat *non performing loan (NPL)* hingga 1,43% terbaik dalam 5 tahun terakhir.

4.1.2 Struktur Organisasi dan Bidang Usaha

**BRANCH ORGANIZATION STRUCTURE**



## BRANCH MARKETING STRUCTURE



Dari struktur organisasi yang terlihat pada Gambar I dan Gambar II maka adapun deskripsi pekerjaan dari setiap Departemen di PT. FIF Group sebagai berikut :

a. Branch Manager

Bertanggung jawab kepada Presiden Direktur perusahaan atas pelaksanaan tugas-tugasnya yaitu :

- 1.) Mengawasi, mengatur, menentukan kegiatan perusahaan
- 2.) Bertanggung jawab atas pencapaian target yang telah ditentukan oleh Manajemen
- 3.) Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan cabang

b. Marketing Head

- 1.) Merealisasikan pencapaian target market sesuai dengan rencana kerja
- 2.) Mencari pasar yang potensial dan konsumen potensial
- 3.) Mengawasi dan mengontor customer sales dalam hubungan pekerjaan dengan dealer

c. Operating and Support Department

1.) Operating and Support Section Head (OSSH)

Bertanggung jawab dalam mengawasi dan mengatur keuangan perusahaan untuk Cabang Manado serta membuat laporan-laporan ke pusat untuk pemasukan dan pengeluaran yang ada pada Cabang Manado serta mengontrol sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.



2.) Human Resource Department/Personel Coordinator (HRD/PC)

Bertanggung jawab dalam wawancara calon karyawan baru di PT. FIF, penggajian dan berhubungan dengan bank untuk penyetoran setiap rekening bank karyawan.

d. Credit Departemen

1.) Credit Section Head

Bertanggung jawab dalam mengawasi seluruh kegiatan kredit baik sepeda motor baru maupun sepeda motor bekas.

2.) Credit Application Process (CAP)

Bertanggung jawab dalam menangani proses pencairan dana/tagihan ke dealer.

3.) Credit Analyst Coordinator (CAC)

Bertanggung jawab dalam menganalisa berkas-berkas order-order pooling yang ada untuk menilai kelayakan dari pemohon kredit untuk sepeda motor baru dan bekas untuk Cabang Manado.

4.) Credit Order Clerk (COC)

Bertanggung jawab dalam membantu penginputan order atau pooling untuk Cabang Manado ke dalam sistem.

#### 5.) Credit Process Coordinator (CPC)

Bertanggung jawab dalam menangani BPKB yang masuk maupun yang keluar dan penyerahannya ke konsumen (jika sudah lunas angsuran motornya).

#### 6.) Hard Copy

Membantu menangani administrasi atau dokumentasi kontrak konsumen. Mengurus dan mengarsip kontrak dalam gudang.

#### e. Finance

- 1.) Melakukan konfirmasi untuk pencairan dana
- 2.) Membuat laporan keuangan tiap minggu dan bulanan
- 3.) Mengatur dan mengelolah cah flow perusahaan termasuk setiap niaya-biaya yang ada di dalamnya.

#### f. Inventory General Service Department

Tugas dan tanggung jawab dari departemen ini adalah untuk tetap menyediakan inventaris kantor yang ada di PT. Federal International Finance (FIF), IT, perawatan inventaris kantor, penyediaan cetakan-cetakan, dokumen-dokumen digudang ATK.

#### g. Collection Departement

Tugas dan tanggung jawab bagian ini adalah untuk melakukan penagihan piutang angsuran kepada konsumen serta mengirimkan surat peringatan kepada konsumen. Selain itu memonitoring dan membina hubungan dengan konsumen.

#### 4.1.3 Visi, Misi dan Nilai Organisasi

Dalam kegiatan usahanya, PT. Federal International Finance (FIF) memiliki Visi dan Misi sebagai berikut :

- ❖ Visi, menjadi pemimpin industry yang dikagumi secara nasional.
- ❖ Misi, membawa kehidupan yang lebih baik untuk masyarakat
- ❖ Nilai yang ada dalam PT. FIF dikenal dengan nama TEAM, yaitu :
  - a. **Teamwork**, mendorong semangat semua insan untuk bersinergi yang didasari oleh sikap saling mengLingkungan Kerjai, berpikir positif serta mengutamakan kepentingan perusahaan agar menghasilkan kinerja yang optimal.
  - b. **Excellence**, mendorong semua insan untuk mengutamakan layanan unggul pada konsumen eksternal dan internal melalui proses yang sederhana, lugas serta berkualitas yang didasari oleh sikap pro aktif dalam melakukan perbaikan berkesinambungan.
  - c. **Archieving**, mendorong semua insan berintergritas dan berkomitmen untuk terus meningkatkan prestasi kerja setinggi-tingginya dengan mengedepankan profesionalisme untuk menghasilkan inovasi-inovasi.
  - d. **Moving Forward**, mendorong semua insan agar peka dan tanggap terhadap perubahan serta berwawasan jauh ke depan dalam merancang dan melakukan perubahan strategis.

#### 4.1.4 Gambaran Umum Produk PT FIFGROUP member of ASTRA

##### Cabang Manado

PT. Federal International Finance (FIF) merupakan salah satu perusahaan pembiayaan terbesar untuk sepeda motor khususnya motor Honda di Indonesia. Adapun aktifitasnya bergerak dalam bidang sewa guna usaha, anjak piutang dan pembiayaan konsumen, tetapi saat ini FIF lebih memfokuskan diri pada bidang pembiayaan konsumen secara retail.

Adapun beberapa produk yang ditawarkan oleh PT. Federal International Finance yaitu :

##### ➤ **FIFGROUP**

FIFGROUP adalah merk dari FIFGROUP yang bergerak di bidang pembiayaan sepeda motor. FIFGROUP hadir untuk mengakomodir kebutuhan masyarakat akan :

##### 1. Pembiayaan Sepeda Motor Baru (*New Motor Cycle*)

FIFGROUP merupakan pembiayaan resmi untuk sepeda motor Honda, dimana FIFGROUP bekerja sama dengan ribuan dealer resmi motor Honda di seluruh untuk bisa mengakomodir masyarakat yang ingin memperoleh sepeda motor Honda dengan uang muka yang ringan dan syarat yang mudah. Adapun penulis ditempatkan khusus di bagian Sepeda Motor Baru (*New Motor Cycle*) di bagian Credit Department, sehingga penulis mempunyai

informasi yang cukup berguna tentang bagian ini yang akan uraikan lebih terperinci lagi di bab selanjutnya.

## 2. Pembiayaan Sepeda Motor Seken Berkualitas (*Used Motor Cycle*)

PT. Federal International Finance itu sendiri tujuannya adalah untuk mempermudah masyarakat dalam memenuhi kepemilikan kendaraan bermotor khususnya sepeda motor merk Honda dimana situasi saat ini banyak sekali masyarakat yang membutuhkan kendaraan bermotor tetapi mereka tidak memiliki dana yang besar dalam memenuhi kebutuhannya itu, sehingga PT. Federal International Finance memberikan penawaran kemudahan untuk membeli sepeda motor tanpa harus menyiapkan dana yang besar yaitu dengan cara kredit yang lebih mudah dan sederhana.

### ➤ **FIFSPEKTRA**

FIFSPEKTRA adalah brand dari FIFGROUP yang bergerak di bidang pembiayaan multiguna, dimana FIFSPEKTRA hadir untuk mengakomodir kebutuhan masyarakat akan elektronik, perabot rumah tangga, furniture, sepeda bahkan sampai ke traktor tangan. Tidak hanya itu saja, selain konsumen bebas menentukan besar dan jangka waktu cicilan, konsumen juga bisa mengikuti berbagai program pemasaran yang menguntungkan sepanjang tahun.

FIFSPEKTRA juga melayani kebutuhan pembiayaan bagi individual maupun korporat. Khusus wirausahawan atau korporat, FIFSPEKTRA menyediakan penawaran bunga korporat yang

bersaing. Selain itu, pengambilan korporat juga bisa untuk kebutuhan karyawan secara kolektif disamping pengambilan untuk kebutuhan armada perusahaan.

Beberapa *Store Partner* yang ada atau bekerjasama dengan FIF yaitu :

1. *Modern Store*, seperti Carrefour, Hypermart, Giant dan toko-toko besar yang menjual elektronik sebagai produk utama.
2. *Traditional Store*, dimana FIFSPEKTRA bekerjasama dengan berbagai toko ritel yang bisa ditemukan di pasar-pasar, kota-kota dan berbagai keramaian.
3. *Online Store*, bekerjasama dengan toko online seperti [www.bhineka.com](http://www.bhineka.com) dan [www.kreditmart.co.id](http://www.kreditmart.co.id).

#### ➤ **FIFAFTRA**

FIFAFTRA merupakan produk terbaru dari FIFGROUP, dimana FIFAFTRA ini bergerak dalam bidang pembiayaan mobil. Produk ini yang merupakan produk terbaru dari FIFGROUP mau mengakomodir kebutuhan masyarakat dalam pembiayaan mobil baru. Produk ini belum sementarang atau seterkenal dengan 2 (dua) produk lainnya yaitu FIFAFTRA dan FIFSPEKTRA, tapi sudah ada peningkatan yang cukup signifikan produk ini terhadap masyarakat.

#### **4.1.5 Sumber Daya Perusahaan**

Tempat kerja yang bisa digolongkan aman dan nyaman serta penataan ruang kerja yang baik menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan baik

pula. Peralatan untuk menunjang kegiatan kantor memadai dan cukup lengkap serta dalam menjalankan pekerjaan sebagian besar karyawan yang bekerja dalam kantor menggunakan system yang telah dirancang khusus untuk PT. FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado. Karyawan bekerja dari hari senin hingga hari jumat dari jam 08.00-17.00 WITA sedangkan pada hari sabtu dari jam 08.00-14.00 WITA bahkan lembur hingga malam hari untuk membuat perusahaan dapat mencapai Visi dan Misi yang telah ditetapkan.

Adapun jumlah tenaga kerja perusahaan adalah 110. karyawan dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut :

**Tabel 5 : Jumlah Karyawan Menurut Departemen**

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Branch Head	1
2	Marketing Head	1
3	Operational Support Section	3
4	Marketing	15
5	Credit section	23
6	Collection Section	59
7	Finance	3
8	Inventory & General Service Section	4
9	Customer Relations Executive	1
	Jumlah	<b>110</b>

Sumber : Data OSS PT. FIF Cab Manado Tahun 2015

#### 4.1.6 Aktivitas Perusahaan

Aktivitas dari PT. Federal International Finance (FIF) ini dulunya bergerak dalam bidang sewa guna usaha, anjak piutang, dan pembiayaan konsumen, akan tetapi sekarang PT. Federal International Finance lebih pada aktivitas pembiayaan

konsumen secara detail dengan menggunakan produk-produk mereka seperti yang penulis gambarkan sebelumnya diatas.

Berikut ini secara singkat penulis paparkan aktivitas dari PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Manado :

#### 1. Aktivitas Kredit

Aktivitas ini merupakan salah satu aktivitas paling vital dalam perusahaan ini, karena dari sinilah penting bagi perusahaan dalam memberikan persetujuan kredit terhadap konsumen yang nantinya akan menggunakan jasa pembiayaan dari FIF ini, didalamnya terdapat analisa terhadap para konsumen baru yang akan melakukan kredit menggunakan jasa pembiayaan dari FIF ini, kemudian melakukan *controlling* kedepannya untuk angsuran dari konsumen tersebut agar pengembalian piutang dari konsumen tersebut dapat selesai sehingga mampu meningkatkan tingkat pencapaian yang telah di targektan dari *Credit Department* nanti.

#### 2. Aktivitas Pencairan

Aktivitas pencairan merupakan aktivitas dimana dalam *Credit Department* ini juga akan melaksanakan proses pencairan uang dari bank dimana uang tersebut akan digunakan untuk membayar tunai misalnya kendaraan sepeda motor Honda yang ada di dealer kerjasama, sehingga kendaraan tersebut dapat langsung di kirim ke konsumen sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.



### 3. Aktivitas Marketing

Aktivitas marketing ini merupakan aktivitas awal dari FIF untuk bisa menarik konsumen untuk menggunakan jasa pembiayaannya. Dimana para *Sales Person* atau *Counter Sales* yang berada dalam naungan Marketing Department untuk bisa mencari konsumen sesuai target yang telah ditentukan agar mau menggunakan jasa pembiayaan FIF.

Selain itu juga, dalam aktivitas Marketing ini juga menentukan atau mampu menguasai Lingkungan Kerja pasar/Lingkungan Kerja main untuk setiap Lingkungan Kerja dari setiap produk yang ada seperti motor atau barang elektronik dengan memperhitungkan setiap keuntungan yang akan didapat.

### 4. Aktivitas Operational/Finance dan Accounting

Aktivitas ini berhubungan dengan *Operational Support* Department, dimana dalam aktivitas ini, berhubungan dengan keuangan perusahaan. Khusus untuk cabang FIF Manado, aktivitas ini meliputi aktivitas dalam Operasi perusahaan seperti Penerimaan Kas atau Pelunasan Piutang dari konsumen, Pengeluaran Kas untuk setiap Operasi perusahaan khusus untuk biaya-biaya dalam hal ini kepentingan umum (biaya umum), kemudian penyetoran ke bank untuk setiap penerimaan yang telah diterima dalam satu hari.

Selain itu juga, dalam aktivitas ini juga terdapat aktivitas yang berhubungan dengan pihak bank untuk pengurusan pencairan dana dalam membiayai konsumen yang telah di setujui persetujuan pembiayaannya. Adapun pencatatan (*Accounting*) yang dilakukan di PT. Federal International Finance Cabang Manado hanya mencatat Jurnal untuk setiap hal yang berhubungan dengan Penerimaan Piutang atau bisa dibidang Penyetoran dari Konsumen, Pengurusan Gaji Karyawan dan Pengurusan Pajak. Adapun setiap Jurnal yang dibuat sudah terkomputerisasi lagi jadi sudah tidak menggunakan secara manual.

#### 5. Aktivitas Penggajian

Gaji merupakan salah satu hal yang penting bagi seorang karyawan dalam suatu perusahaan termasuk FIF. Adapun proses penjenjangan karir dilihat berdasarkan seberapa besar loyalitas atau kinerja karyawan dalam dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk proses penerimaan karyawan baru, cara perekrutannya dilakukan dengan langsung berhadapan antara bagian HRD yang ada di Operational and Support Department, dan Section Head masing-masing Department yang nantinya akan menjadi atasan dari karyawan baru tersebut jika diterima. Kriteria utamanya adalah mampu bekerja dalam team dan mampu mengejar target serta bisa bekerja di bawah tekanan. Itu semua dinilai pada saat wawancara.

Untuk absensi, terdapat dua metode yang dipakai, yaitu dengan memakai sidik jari karyawan, dan penceklokan menggunakan kertas absensi yang telah disediakan perusahaan. Penggajiannya dilakukan berdasarkan absen kedua metode tersebut ditambah dengan pengamatan pimpinan perusahaan terhadap aktivitas serta kinerja yang dilakukan pegawai setiap hari kerja. Pemberian gaji pegawai biasanya dibayarkan setiap pertengahan bulan di bulan yang baru.

#### 6. Aktivitas Kegiatan di Hardcopy

Hardcopy merupakan bagian yang tak kalah penting di FIF karena, dibagian inilah semua arsip dokumen kontrak tersimpan. Dokumen kontrak ini akan di arsip selama 3 tahun sesuai dengan batas periode angsuran di FIF. Dokumen kontrak ini akan sangat berguna nantinya untuk semua pihak karena dokumen kontrak ini yang menjadi penghubung antara PT. FIF dengan konsumen itu sendiri. Untuk konsumen yang akan mengajukan permohonan kredit kembali (Sudah ada nomor kontraknya), akan sangat berguna karena prosesnya akan semakin lancar. Bagi para kolektor, kontrak yang ada di Bagian Hardcopy ini akan mempermudah mereka mencari data konsumen yang mengalami tunggakan angsuran.

## 4.2 Hasil Analisis

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado dengan sampel penelitian seluruh karyawan PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan menguraikan gambaran umum responden penelitian.

Kuisisioner yang disebarakan 30 eksemplar, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, dan masa bekerja. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data responden berdasarkan umur yang dilihat dari karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado berupa tabel:

**Tabel 6 :Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	20	66,67
2	Perempuan	10	33,33
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Berdasarkan tabel 6 diatas, terlihat bahwa responden penelitian terdiri dari karyawan laki-laki sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase 66,67% dan karyawan perempuan sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 33,33%. Dari tabel diatas juga menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado adalah laki-laki hal itu dikarenakan untuk pekerjaan lapangan seperti kolektor dan surveyor membutuhkan tenaga yang lebih besar dan untuk pekerjaan ini perusahaan lebih memberikan kepercayaan laki-laki untuk menjalankannya.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah data responden berdasarkan usia yang dilihat dari karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado berupa tabel:

**Tabel 7 :Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	18 – 30 Tahun	20	56,67
2	30 – 50 Tahun	10	43,33
3	> 50 Tahun	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Berdasarkan tabel 7 diatas, terlihat bahwa usia responden dengan rentang usia 18 - 30 tahun sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase 56,67%, kemudian usia 30 - 50 tahun yaitu sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 43,33%, kemudian tidak didapati karyawan dengan masa kerja

lebih dari 50 tahun. Dari tabel diatas juga didapatkan usia para karyawan PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado berkisar usia 18 – 50 Tahun, hal itu dikarenakan kegiatan operasional perusahaan lebih banyak diluar kantor jadi perusahaan lebih mengandalkan karyawan dengan usia muda yang mempunyai tenaga dan semangat yang lebih tinggi.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini adalah data responden berdasarkan masa kerja yang dilihat dari karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado berupa tabel :

**Tabel 8 :Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	19	63,33
2	4 – 6 tahun	11	36,67
3	> 6 tahun	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Berdasarkan tabel 8 diatas, terlihat bahwa masa kerja responden penelitian sebagai berikut : karyawan dengan masa kerja 0 – 3 tahun sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase 65,22%, karyawan dengan masa kerja 4 – 6 tahun sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 34,78%, kemudian tidak didapati karyawan dengan masa kerja lebih dari 16 tahun. Dari tabel diatas juga didapatkan masa kerja terbanyak berkisar antara 0 – 3 tahun, hal itu dikarenakan perusahaan yang masih system outsourcing jadi

karyawan yang tidak mampu mencapai target dalam jangka waktu tertentu diputus kontraknya.

#### 4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pertanyaan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variable. Yaitu Lingkungan Kerja (X) serta Kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

##### 1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja(X)

Untuk jelasnya validitas variabel Lingkungan Kerja (X) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

**Tabel 9 : Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)**

Daftar Pertanyaan	N	Item Statistics			
		Mean	Stat.Produk Moment (r)	Validitas	Ket.
PERTANYAANX1	30	4,2	0,349	0,763	valid
PERTANYAANX2	30	3,9	0,349	0,936	valid
PERTANYAANX3	30	2,9	0,349	0,943	valid
PERTANYAANX4	30	2,9	0,349	0,888	valid
PERTANYAANX5	30	3,1	0,349	0,945	valid
PERTANYAANX6	30	3,9	0,349	0,871	valid
<b>Skor Rata-Rata</b>	<b>30</b>	<b>3,5</b>	<b>0,349</b>	<b>0,891</b>	<b>valid</b>

Sumber: Pengolahan data, 2015

Untuk mengukur nilai validitas Lingkungan Kerja (X) ditentukan dengan melihat nilai  $\alpha = 0,05$  dengan jumlah responden 30 responden sehingga nilai  $r_{(0,05, 30)}$  pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai  $r = 0,349$ . Jika hasil validitas berada di atas 0,349 maka dianggap butir

pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel Lingkungan Kerja (X) pada tabel 9, hasil analisisnya diatas  $r = 0,349$  sehingga dapat disimpulkan bahwa keenam skor pertanyaan atau instrument pada variabel Lingkungan Kerja (X) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

## 2. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Untuk jelasnya validitas variabel Kinerja(Y) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

**Tabel 10 : Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Daftar Pertanyaan	N	Item Statistics			Validitas	Ket.
		Mean	Stat.Produk Moment (r)			
PERTANYAAN Y1	30	2,5	0,349	0,918	valid	
PERTANYAAN Y2	30	2,6	0,349	0,905	valid	
PERTANYAAN Y3	30	2,8	0,349	0,843	valid	
PERTANYAAN Y4	30	3,6	0,349	0,867	valid	
PERTANYAAN Y5	30	3,8	0,349	0,848	valid	
PERTANYAAN Y6	30	3,7	0,349	0,871	valid	
<b>Skor Rata-Rata</b>	30	<b>3,2</b>	0,349	<b>0,875</b>	<b>Valid</b>	

Sumber :Pengolahan data 2015

Untuk mengukur nilai validitas instrument Kinerja (Y) ditentukan dengan melihat nilai  $r = 0,05$  dengan jumlah responden 30 responden sehingga nilai  $r_{(0,05, 30)}$  pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai  $r = 0,349$ . Jika hasil validitas berada di atas 0,49 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk keempat instrumen pada variabel Kinerja (Y) pada tabel 10, diatas  $r = 0,349$  sehingga dapat



disimpulkan bahwa keenam skor pertanyaan atau instrument pada variabel Kinerja (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

### 3. Uji Realibilitas

Adapun uji reliabilitas mengetahui untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui metode *Croanbarch alpha*.

Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah dengan software Microsoft Excel computer sehingga menghasilkan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach yang dapat dilihat pada tabel berikut ini. Koefisien reliabilitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X) dan variable Kinerja (Y) disajikan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 11 : Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X) dan Variabel Kinerja (Y)**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan Kerja (X)	.959	30
Kinerja (Y)	.944	30

Sumber: Hasil olahan data 2015

Penguji reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reabilitas melalui metode *Croanbarch alpha*, dimana suatu instrument dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0.05 atau lebih. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk

menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliable atau tidak. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabel ( $r > 0,6$ ).

Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliable atau tidak. Dengan kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel bila koefisien reliabel ( $r > 0,6$  dan berdasarkan hasil analisis pada tabel 11 menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variable Lingkungan Kerja sebesar 0,959 dan variabel Kinerja sebesar 0,944 ini berarti instrument penelitian variable Lingkungan Kerja dan variabel Kinerja dapat dinyatakan reliable dan layak untuk dijadikan variable dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliable  $> 0,6$ .

#### **4.2.3. Hasil Analisis Regresi dan Korelasi**

Kinerja karyawan PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado dapat dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang saling berinteraksi secara kompleks. Dalam studi pustaka yang diuraikan pada Bab 2 telah diketahui bahwa variabel-variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu dianalisis hubungan antara setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

Antara korelasi dan regresi mempunyai hubungan yang erat. Teknik korelasi digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Regresi digunakan untuk analisis antara satu variabel dengan variabel lain yang secara konseptual mempunyai hubungan kausal atau fungsional.

Dengan menggunakan kuesioner (terlampir) yang diberikan kepada 30 Karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado diperoleh data dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan program *Microsoft Excel* 2010 dan hasil analisis regresi korelasi terlampir.

Untuk pembuktian hipotesis, dalam penelitian ini dihipotesiskan bahwa:

“Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado.”

Hasil analisis regresi dan korelasi untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta Koefisien Determinasi antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program *Microsoft Excel* 2010 seperti terlihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel 12 :Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

<i>Regression Statistics</i>	
<b>Multiple R</b>	0.816
<b>R Square</b>	0.666
<b>Adjusted R Square</b>	0.654
<b>Standard Error</b>	3.542
<b>Observations</b>	30

### ANOVA

<i>Model</i>	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	701.615	701.615	55.913	3.82156E-08
Residual	28	351.352	12.548		
Total	29	1052.967			

<i>Model</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	2.595	2.283	1.137	0.265	-2.081	7.272
LINGKUNGAN KERJA (X)	0.786	0.105	7.478	3.822E-08	0.571	1.001

Sumber: Hasil Analisis Data tahun 2015

### Analisis Output

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

- Koefisien Korelasi :  $r = 0,816$
- Koefisien Determinasi :  $r^2 = 0,666$
- Persamaan Regresi :  $Y = a + bX$   
 $Y = 2,595 + 0,786X$

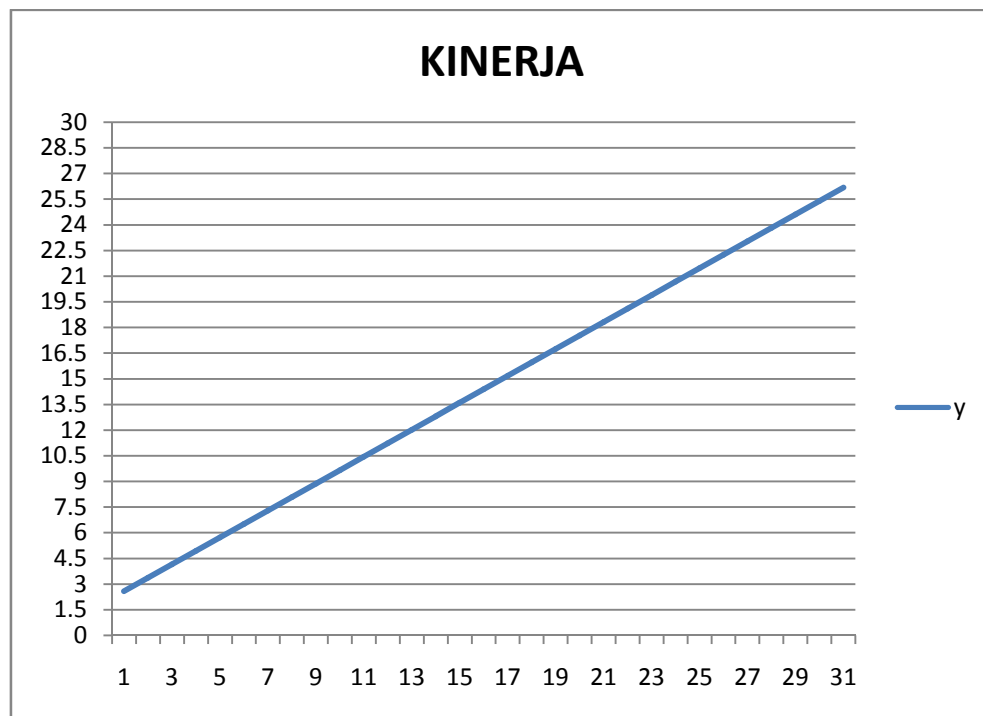
Nilai koefisien korelasi  $r = 0,816$  menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado. Nilai koefisien determinasi  $r^2 = 0,666$  menunjukkan bahwa variasi Kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado 66,6% dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, sedang sisanya 33,4% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan adalah  $Y = 2,595 + 0,786X$  menunjukkan bahwa perubahan Kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado ditentukan oleh Lingkungan Kerja. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,84 signifikan pada  $\alpha = 0,05$  dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi, apabila Lingkungan Kerja PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 0,786 satuan Kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado. Sebaliknya jika Lingkungan Kerja dikurangi satu satuan maka akan menurunkan 0,786 satuan Kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 2,595 berarti tanpa adanya variabel Lingkungan Kerja, besar skor Kinerja karyawan adalah 2,595.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado. Dengan demikian hipotesis penelitian ini : "Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado" dapat diterima.

#### 4.2.4 Analisis Grafik

**Gambar 5: Grafik Persamaan Regresi Variabel Lingkungan Kerja (X) dan Variabel Kinerja (Y)**



Berdasarkan perhitungan regresi sederhana didapatkan hasil  $Y = 2,595 + 0,786X$ . Jadi pada dari grafik diatas dapat dijelaskan bahwa pada titik nol  $Y = 2,595$  selanjutnya apabila Lingkungan Kerja (X) dinaikkan satu satuan maka Kinerja (Y) akan naik pula satu satuan, begitu selanjutnya.

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis Uji t

Uji koefisien regresi dilakukan dengan tujuan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Uji t dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Uji t dapat dilakukan dengan menggunakan data  $t_{hitung}$  (t Stat).

**Tabel 13. Summary Output Coefficients**

**Variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

<i>Model</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	2.595	2.283	1.137	0.265	-2.081	7.272
LINGKUNGAN KERJA (X)	0.786	0.105	7.478	3.822E-08	0.571	1.001

Sumber: Hasil Analisis Data tahun 2015

Berdasarkan tabel 13 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji t variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 7,478. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), derajat kebebasan adalah jumlah observasi di dapat angka  $t_{tabel}$  sebesar 1,697.

Dengan membandingkan  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  untuk menentukan hipotesis penelitian ini pada uji t yaitu : 1,697.

- $H_0$ : 0 (Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado)
- $H_a$ : > 0 (Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado)

Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Variabel promosi dengan  $t_{hitung}$  7,478 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,697 yang berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado.

### 4.3. Pembahasan

Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja maka dilakukan analisis dan pembahasan secara parsial. Hasil analisis regresi korelasi sederhana variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,816 dan koefisien determinasi sebesar 0,666 dengan persamaan regresi  $Y = 2,595 + 0,786X$ . Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja memiliki hubungan yang sangat kuat. Selain itu, Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,786 signifikan pada  $\alpha = 0,05$  dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi, apabila Lingkungan Kerja PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 0,786 satuan Kinerja pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado. Sebaliknya jika Lingkungan Kerja dikurangi satu satuan maka akan menurunkan 0,786 satuan Kinerja pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 2,595 berarti tanpa adanya variabel Lingkungan Kerja, besar skor Kinerja adalah 2,595. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Analisa (2011) dengan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi



Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Kinerja yang diberikan oleh para karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja, hal ini sejalan dengan pendapat Sinungan dalam Yuniarsih dan Suwatno (2013) yang mengemukakan bahwa ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh : kemauan kerja yang tinggi, kemauan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan yang nyaman, penghasilan yang mencukupi dan lain-lain. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito dalam Sunyoto : 2015). PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado sebagai perusahaan pembiayaan konsumen secara retail khususnya motor Honda yang di produksi oleh PT. Astra Honda Motor harus mengambil langkah-langkah antisipasi dalam persoalan Lingkungan Kerja agar Kinerja dapat meningkat secara signifikan.

Namun berdasarkan hasil observasi ternyata Lingkungan Kerja karyawan yang ada di PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengamatan dan hasil analisis berdasarkan jawaban kuesioner responden ditemui (1) Dinding ruang kerja yang berwarna putih yang memberikan nuansa ketenangan sehingga dalam bekerja karyawan merasa nyaman; (2) Penerangan yang digunakan oleh perusahaan

berasal dari cahaya lampu pijar dengan jumlah yang telah ditentukan tentunya sehingga memberikan penerangan yang cukup untuk setiap pekerjaan karyawan dan juga membuat setiap karyawan merasa lebih semangat dalam bekerja dan membuat tingkat kelelahan mereka lebih berkurang; (3) Perusahaan memberikan kebebasan para karyawan untuk mendengarkan musik dan memilih musik yang mereka sukai sehingga dengan maksud membuat karyawan itu nyaman mungkin.

Adapun hal-hal belum berjalan dengan baik yang ditemukan berdasarkan hasil pengamatan dan hasil analisis mengenai Lingkungan Kerja adalah peralatan kerja yang sering menimbulkan suara-suara bising, kualitas udara dalam kantor yang kurang baik dan panasnya suhu ruang kerja yang mencapai suhu 27°C pada siang hari. Hal-hal tersebut dapat dilihat melalui jawaban responden pada kolom variabel Lingkungan Kerja pada kuesioner yang di bagikan kepada 30 responden karyawan PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado (kuesioner terlampir).

Adapun solusi yang peneliti dapat berikan mengenai beberapa indikator yang belum menunjukkan hasil maksimal dalam variabel Lingkungan Kerja antara lain: untuk mengatasi suara bising yang ditimbulkan oleh peralatan kantor perusahaan dapat mengatasi dan menanggulangnya dengan cara, mengganti printer yang menghasilkan suara bising tersebut dengan printer yang baru dan tentunya printer yang tidak mengasilkan suara yang bising lagi, sehingga suara bising dalam ruang kerja bisa dikurangi; untuk mengatasi kualitas udara yang kurang baik perusahaan dapat melakukan cara seperti, memperhitungkan ventilasi

udara yang memadai dengan ukuran ruang kerja, menambah AC, menambahkan tanaman dalam ruangan, mengevaluasi kembali peralatan-peralatan yang sering menimbulkan bebauan yang tidak sedap; untuk mengatasi panasnya suhu udara dalam ruang kerja yaitu dengan, memperhitungkan ventilasi udara yang memadai dengan ukuran ruang kerja, menambah AC, memasang kipas angin.

Dari semua penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado maka akan semakin baik pula kinerja para karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dimana hasil perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung} 7,478$  lebih besar dari  $t_{tabel} 1,697$  hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado.
2. Analisis regresi linier sederhana menghasilkan formula :  

$$Y = 3,259 + 0,786X$$
 Artinya bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado.
3. Sangat kuatnya hubungan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado sebesar  $R$  (korelasi) = 0,816. Sedangkan besarnya kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan ( $R^2$ , determinasi) sebesar 66,6% dan sisanya 33,4% dijelaskan oleh faktor lain yang belum diteliti.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja yang ternyata selama ini menjadi pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, untuk lebih diperhatikan dengan penggunaan peredam suara pada dinding dimana peredam suara ini akan menyerap dan tidak memantulkan suara-suara sehingga suara bising dalam ruang kerja bisa dikurangi; memperhitungkan ventilasi udara yang memadai dengan ukuran ruang kerja, menambah AC, menambahkan tanaman dalam ruangan, mengevaluasi kembali peralatan-peralatan yang sering menimbulkan bebauan yang tidak sedap; untuk mengatasi panasnya suhu udara dalam ruang kerja yaitu dengan, memperhitungkan ventilasi udara yang memadai dengan ukuran ruang kerja, menambah AC, memasang kipas angin.
2. Kebijakan pimpinan dalam menerapkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif untuk lebih ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sehubungan dengan lingkungan kerja PT FIFGROUP member of ASTRA cabang Manado yang terjadi selama ini, maka penelitian yang berhubungan dengan karyawan khususnyamengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebaiknya dapat dijadikan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.

