



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE**

**Skripsi**

**Dibuat Oleh :**

**Oharudin  
021102323**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**NOVEMBER 2007**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE**

**Skripsi**

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

  
Dekan Fakultas Ekonomi

**(Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE., AK.)**

Ketua Jurusan



**(Karma Syarif, SE., MM.)**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE**

**Skripsi**

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : Rabu Tanggal : 14 November 2007

Oharudin  
021102323

Menyetujui

Dosen Penilai,



**(Hj. Srie Sudarjati, SE., MM.)**

Pembimbing



**(Karma Syarif, SE., MM.)**

Co Pembimbing



**(Nina Sri Indrawati, SE., MM.)**

## ABSTRAK

OHARUDIN. NPM 021102323. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance. Dibawah bimbingan : Karma Syarif., MM., SE dan Nina Sri Indrawati., MM., SE.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang yang mempunyai keahlian dan latar belakang yang berbeda – beda, dan saling berinteraksi serta bersinergi guna mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, pihak perusahaan perlu memperhatikan karyawannya, salah satunya dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja yang merupakan salah satu faktor yang menentukan dan menjamin rasa kepuasan kerja karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian ini mengambil tempat di PT. Federal International Finance yang berlokasi di Ruko Cileungsi Hijau Blok C No. 1 dan 2 Jl. Raya Narogong KM 21 Cileungsi, Bogor. Dalam penelitian ini penulis melihat bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah, hal tersebut disebabkan karena pihak PT. Federal International Finance belum memperhatikan faktor lingkungan kerjanya yaitu berupa kebersihan, kebisingan, musik dan penerangan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dari permasalahan tersebut dapat dilihat bahwa usaha yang dilakukan pihak PT. Federal International Finance dalam rangka mencapai tujuan organisasinya masih kurang.

Tujuan dari penelitian yang penulis lakukan adalah :

1. Untuk mengetahui suasana lingkungan kerja pada PT. Federal International Finance.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawannya.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah eksplanatory survey, jenis penelitiannya verivikatif dan teknik penelitian yang digunakan adalah statistik kualitatif, sedangkan metode analisis yang digunakan yaitu korelasi rank spearman, uji hipotesis, koefisien determinasi (kd). Dengan hasil rs sebesar 0,73 yang artinya terdapat korelasi yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(=5,77) > t_{tabel}$   $(=1,699)$  oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$  yang artinya, lingkungan kerja mempunyai pengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh (kd) sebesar 54%, artinya bahwa faktor lingkungan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar yaitu 54% terhadap kepuasan kerja karyawan.

## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrahmanirrohim,*

Pertama-tama penulis panjatkan puji serta syukur kehadirat Allah SWT Tuhan yang maha kuasa yang telah memberikan segala Nikmat-Nya kepada kita sekalian, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance** ini dapat terselesaikan .

Adapun maksud penyusunan Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka mencapai gelar sarjana Ekonomi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Selama melakukan penelitian hingga selesainya penyusunan Skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan baik moril maupun materil serta petunjuk dan dukungan yang sangat berharga dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan;
2. Bapak Karma Syarif, MM., SE. selaku Ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan;
3. Ibu Lesti Hartati, SE. selaku Sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan;
4. Ibu Yetty Husnul Hayati, MM., SE. Selaku koordinator seminar Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan;
5. Bapak dan ibu dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan selama penyusunan skripsi;
6. Ibu Hj. Srie Sudarjati, MM., SE. Yang telah menguji sidang skripsi;

7. Ibu dan kaka - kakaku dan keponakanku yang telah memberikan semangat dan doanya;
8. Bapak Deri Herdiana HRD PT. Federal International Finance Cabang Cileungsi yang telah membantu memberikan data yang dibutuhkan dalam proses penyelesaian skripsi ini;
9. Wiwin Taswin yang selalu memberikan motivasi dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini;
10. Semua teman – teman Hatta, Sabdo, Sahrul, Rahmat mustika, Azis, Iwan, Ucup, Kudrat, Deni, Aloy dan teman yang tidak dapat dituliskan namanya satu persatu.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca sekalian.

Penulis sadar bahwa masih banyak sekali kekurangan atau kesalahan dalam skripsi ini, karena itu penulis bersedia menerima saran dan kritik.

Semoga segala amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT. Amin.

Bogor, November 2007

Penulis

## DAFTAR ISI

	Hal
<b>JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah .....	3
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	4
1.3.1 Maksud Penelitian .....	4
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Kegunaan Penelitian .....	5
1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian .....	5
1.5.1 Kerangka Pemikiran .....	5
1.5.2 Paradigma Penelitian .....	8
1.6. Hipotesis Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Pengertian Manajemen Dan Fungsi Manajemen .....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen .....	6
2.1.2 Fungsi Manajemen .....	11
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.3. Lingkungan Kerja .....	16
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	16
2.3.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja .....	18
2.3.3 Faktor – Faktor Dalam Lingkungan Kerja .....	19
2.3.4 Pengendalian Lingkungan Kerja .....	21
2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kesehatan Jiwa Tenaga Kerja .....	22
2.4 Kepuasan Kerja .....	22
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	22
2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	24
2.4.3 Indikasi Rendahnya Kepuasan Kerja .....	25
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b> .....	27
3.1 Objek Penelitian .....	27
3.2 Metode Penelitian .....	27
3.2.1 Desain Penelitian .....	27
3.2.2 Operasionalisasi Variabel .....	28
3.2.3 Metode Penarikan Sampel .....	28

3.2.4	Prosedur Pengumpulan Data .....	30
3.2.5	Metode Analisis .....	31
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	34
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan PT. Federal International Finance .....	34
4.1.2	Struktur Organisasi, Tugas, dan Fungsi pada PT. Federal International Finance .....	38
4.1.3	Ruang Lingkup Kegiatan Perusahaan pada PT. Federal International Finance. ....	46
4.1.4	Profil Responden pada PT. Federal International Finance .....	54
4.2	Pembahasan .....	56
4.2.1	Lingkungan Kerja Yang Ada Pada PT. Federal International Finance .....	56
4.2.2	Kepuasan Kerja Karyawan PT. Federal International Finance.....	64
4.2.3	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance. ....	72
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>81</b>
5.1	Simpulan .....	81
5.1.1	Simpulan Umum .....	81
5.1.2	Simpulan Khusus .....	82
5.2	Saran .....	52

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

		Hal
Tabel 1.	Operasionalisasi Variabel .....	28
Tabel 2.	Posisi Saldo Piutang Pembiayaan Konsumen –Gross Pada Tanggal – Tanggal 31 Desember 1997, 1998, 1999, 2000,2001, 2002, 2003 dan 31 Mei 2002.....	41
Tabel 3.	Perkembangan Piutang Pembiayaan Konsumen antara 1997 Mei 2002.....	42
Tabel 4	Komposisi piutang pembiayaan konsumen berdasarkan jenis sepeda motor per 31 Mei 2002 .....	43
Tabel 5.	Kantor Pusat PT. Federal International Finance .....	51
Tabel 6.	Profil Responden pada PT. Federal International Finance Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 7.	Profil Responden pada PT. Federal International Finance Berdasarkan Jenis Usia .....	54
Tabel 8.	Profil Responden pada PT. Federal International Finance Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	55
Tabel 9.	Profil Responden pada PT. Federal International Finance Berdasarkan Pengalaman Kerja .....	55
Tabel 10.	Profil Responden pada PT. Federal International Finance Berdasarkan Tingkat Jabatan .....	56
Tabel 11.	Pendapat Responden Mengenai Saya Merasa Nyaman Dengan Pertukaran Udara (Ventilasi/Ac)Di Tempat Saya Bekerja.....	58
Tabel 12.	Pendapat Responden Mengenai Perusahaan Telah Memberikan Tingkat Keamanan Yang Memadai Bagi Para Karyawan .....	58
Tabel 13.	Pendapat Responden Mengenai Fasilitas Yang Ada Di Perusahaan Sudah Memadai Dalam Membantu Pekerjaan Karyawan.....	59
Tabel 14.	Pendapat Responden Mengenai Saya Merasa Nyaman Dengan Warna Dinding Ditempat Saya Bekerja.....	59
Tabel 15.	Pendapat Responden Mengenai Penerangan (Lampu, Sinar Matahari) Ditempat Saya Bekerja Cukup Membantu Dalam Melakukan Aktivitas Kerja.....	60
Tabel 16.	Pendapat Responden Mengenai Menurut Saya Kondisi Fisik Perusahaan Tempat Saya Bekerja Sangat Bersih .....	61
Tabel 17.	Pendapat Responden Mengenai Musik Di Tempat Saya Bekerja Cukup Menyenangkan Dan Mengurangi Kelelahan Dalam Bekerja .....	61
Tabel 18.	Pendapat Responden Mengenai Kebisingan di tempat saya bekerja mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja .....	62
Tabel 19.	Pendapat Responden Mengenai tata letak ruangan di tempat saya bekerja sudah membuat saya nyaman .....	62
Tabel 20.	Pendapat Responden Mengenai secara umum saya merasa nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja .....	63
Tabel 21.	Pendapat Responden Mengenai Pertukaran udara (Ventilasi) yang cukup, dapat memberikan kenyamanan dan dapat menimbulkan moral kerja karyawan yang baik.....	65

Tabel 22.	Pendapat responden mengenai Dengan mentaati peraturan yang berlaku ditempat kerja maka rasa keamanan akan tercipta dengan sendirinya .....	66
Tabel 23.	Pendapat responden mengenai Fasilitas yang diberikan perusahaan cukup memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan .....	67
Tabel 24.	Pendapat responden mengenai Pewarnaan dan penerangan ditempat saya bekerja dapat memberikan semangat dan dapat meningkatkan dedikasi saya terhadap organisasi .....	67
Tabel 25.	Pendapat responden mengenai Penerangan pada perusahaan, baik yang berupa lampu listrik maupun berupa sinar matahari cukup memadai .....	68
Tabel 26.	Pendapat responden mengenai Kondisi kerja yang baik dapat mencerminkan moral kerja yang baik .....	69
Tabel 27.	Pendapat responden mengenai Musik dapat membuat semangat dan kecintaan saya terhadap pekerjaan meningkat .....	69
Tabel 28.	Pendapat responden mengenai Tingkat kebisingan pada perusahaan tempat saya bekerja cukup mengganggu konsentrasi dalam bekerja .....	70
Tabel 29.	Pendapat responden mengenai Penempatan tata ruang pada perusahaan cukup memberikan kenyamanan dalam bekerja .....	70
Tabel 30.	Pendapat responden mengenai Secara umum Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. ....	71
Tabel 31.	Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja "X" .....	73
Tabel 32.	Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja "Y" .....	74
Tabel 33.	Tabel Pembantu untuk analisis korelasi rank spearman .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi PT. Federal International Finance .....	45
Gambar 2. Kurva Distribusi Pengujian Hipotesis Standard secara dua pihak .....	80

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran I Kuesioner**

**Lampiran II surat riset dari PT Federal International Finance**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang yang mempunyai keahlian dan latar belakang yang berbeda – beda, dan saling berinteraksi serta bersinergi guna mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan.

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki tujuan akhir yang dapat digolongkan menjadi dua kategori yaitu tujuan perusahaan yang berorientasi pada keuntungan dan tujuan perusahaan yang sifatnya tidak berorientasi pada keuntungan, yang mana salah satunya adalah peningkatan kesejahteraan karyawan.

Kedua tujuan tersebut di atas hendaknya mendapat perhatian serius dan memperoleh penekanan yang seimbang dari setiap perusahaan, dan ini berlaku bagi semua bentuk usaha baik usaha perorangan maupun usaha yang berbentuk perseroan terbatas dan bentuk usaha lainnya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan baik yang bersifat profit maupun non profit maka harus didukung oleh teknologi yang tinggi, sumber daya modal yang cukup, sumber daya alam yang memadai, dan harus ditopang oleh sumber daya manusia yang handal dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Sumber daya manusia yang handal biasa terlihat dari berbagai segi di antaranya tingkat pendidikan baik formal maupun informal, keterampilan yang dimiliki serta yang mempunyai karakter dan jiwa ulet dan pekerja keras.

Sumber daya manusia merupakan suatu icon terpenting bagi suatu perusahaan terutama dalam hal peranannya yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan yang telah direncanakan perusahaan, selain itu sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan alat bagi perusahaan untuk melakukan pengelolaan dan pengolahan sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan.

Dengan melihat peranannya yang sangat strategis dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, maka pihak perusahaan harus selalu memberikan dorongan dan perhatian kepada seluruh karyawannya agar setiap karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Pada dasarnya setiap karyawan ingin selalu memperoleh kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, oleh karena itu untuk mencapai hal tersebut maka perusahaan harus bisa membuat para karyawan merasa puas dalam bekerja.

Lingkungan tempat bekerja karyawan harus dapat ditata secara baik, terutama yang mencakup pewarnaan, pengaturan penerangan tata kerja, pemeliharaan kebersihan, dan penyedia kebutuhan karyawan (T. Hani Handoko, 1997, 192)

Kepuasan kerja para karyawan dapat terlihat dari berbagai indikator diantaranya moral kerja dan disiplin kerja. (Hasibuan, 2001:203)

Motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan ditunjukkan dengan prilakunya dalam menyelesaikan semua tugasnya sehari – hari di perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai hal tersebut maka harus ada keterpaduan antara pemenuhan kebutuhan karyawan dengan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh produktivitas kerja yang tinggi.

Sehingga bila para karyawan telah mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka prestasi kerja yang diharapkan perusahaan dapat terealisasi.

Adapun perusahaan yang dijadikan tempat penelitian pada penyusunan skripsi ini adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang keuangan atau pembiayaan kredit yang berbentuk leasing yaitu PT. Federal International Finance Cileungsi, Bogor.

Pihak manajemen PT. Federal International Finance memahami dan menyadari bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan. Oleh karena itu pihak perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia senantiasa berupaya menghadirkan suatu keadaan dan kondisi tempat kerja yang cukup nyaman, dan aman, dengan mendapatkan kepuasan pada karyawannya. Jika semua hal itu dilaksanakan dengan baik maka peningkatan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai kemajuan tujuan perusahaan akan terpenuhi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memilih judul :  
**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE”.**

## **1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah**

### **1.2.1 Perumusan Masalah**

Kondisi lingkungan kerja pada PT. Federal International Finance Cabang Cileungsi sudah cukup baik, sedangkan Kondisi kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Cileungsi dapat dilihat dari tanggapan rasa puas responden dan cerminan dari moral kerja karyawan.

### **1.2.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang pemikiran tersebut di atas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut :

- a. Bagaimana lingkungan kerja yang ada pada PT. Federal Internasional Finance ?
- b. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance ?
- c. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance ?

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud diadakan penelitian ini untuk memperoleh informasi atau data yang akan digunakan sebagai bahan penulisan karya tulis ilmiah berupa skripsi untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui suasana lingkungan kerja pada PT. Federal International Finance
- b. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance
- c. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1. Kegunaan Praktis**

Diharapkan agar sumbangan pemikiran penulis dari hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengambil keputusan khususnya masalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

### **2. Kegunaan Akademis**

Menambah wawasan/ilmu pengetahuan khususnya mata kuliah manajemen sumber daya manusia tentang masalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

## **1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian**

### **1.5.1. Kerangka Pemikiran**

Mengingat betapa pentingnya peranan SDM bagi suatu perusahaan maka, diperlukan suatu cara agar para karyawan yang ada di perusahaan mau bekerja dengan baik, semangat dan merasa puas untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang baik bagi setiap karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar gairah kerja bertambah dan berkembang dari karyawan.

Tugas utama manajer di semua tingkat organisasi adalah membuat pola dan mempertahankan lingkungan kerja agar setiap karyawan yang bekerja dalam organisasi dapat mencapai misi dan sasaran yang telah ditetapkan, dengan kata lain manajer diberi tanggung jawab untuk memberi sumbangan atau kontribusi

yang terbaik untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. (Kadarman & Jusuf Udaya, 1997, 3-4)

Adanya kendala-kendala dan kekurangan-kekurangan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, mendorong perusahaan untuk mencari pemecahannya, dan salah satu upaya untuk mengatasi keadaan tersebut di atas yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, dengan tujuan untuk memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja. Selain itu juga dengan adanya lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat membentuk sikap dan perilaku ke arah yang positif yaitu dapat meningkatkan kerjasama, motivasi dan moral para pekerjanya.

Alex S. Nitisemito (1996:109) mengatakan bahwa "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan".

Alex S. Nitisemito (1996,110) mengemukakan beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja antara lain : Kebersihan, Penerangan, Musik, Pewarnaan

Hasibuan (2001:200) menyebutkan kepuasan kerja dipengaruhi faktor-faktor antara lain : Balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, Berat-ringannya pekerjaan, Suasana dan *lingkungan pekerjaan*, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005:117) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the*

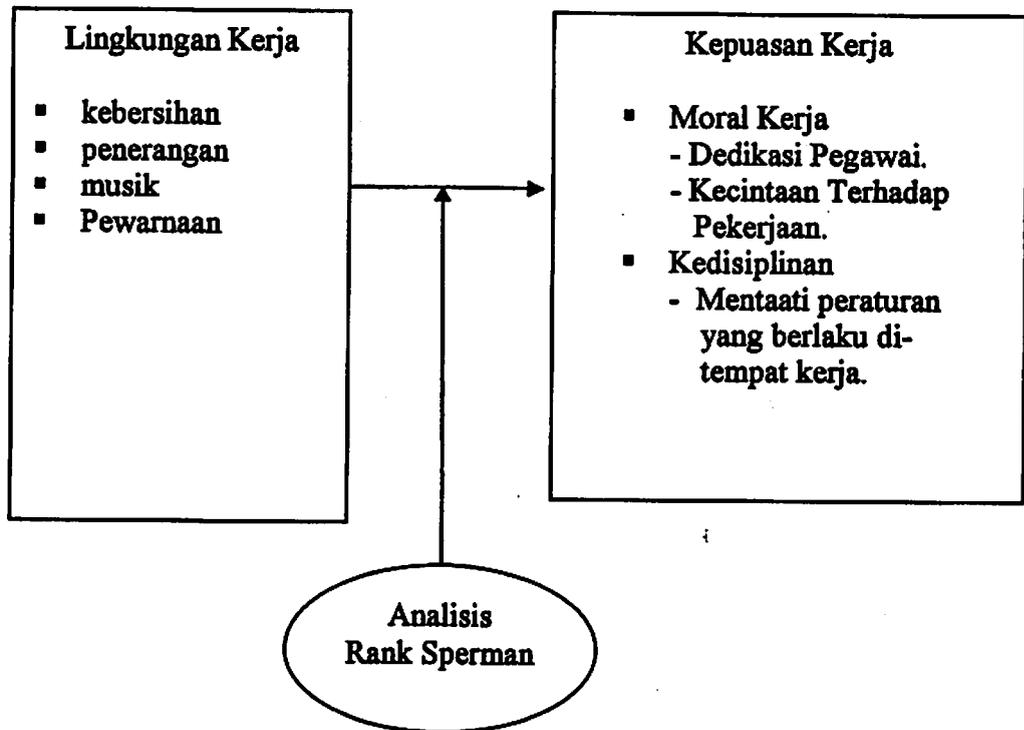
*organization in which an employee works*". (kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan).

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah suasana dan lingkungan kerja.

Indikator dari kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001:203) adalah :  
Moral kerja, dan Disiplin

### 1.5.2. Paradigma Penelitian

Dari uraian dalam kerangka pemikiran , penulis membuat paradigma penelitian sebagai berikut :



### 1.6. Hipotesis Penelitian

- a. Kondisi lingkungan kerja yang ada pada PT. Federal International Finance kurang baik.
- b. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance masih rendah.
- c. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian Manajemen Dan Fungsi Manajemen**

##### **2.1.1. Pengertian manajemen**

Sebagai ilmu pengetahuan, manajemen bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu yang sistematis, mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip, dan konsep-konsep yang cenderung mengandung unsur kebenaran dalam situasi manajerial.

Manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang berarti mengatur. Ada pakar yang menyebutkan sebagai "seni" mengandung arti bahwa manajemen adalah kemampuan atau keterampilan pribadi. Sedangkan manajemen sebagai "proses" adalah cara yang sistematis untuk melakukan pekerjaan.

Namun demikian pada dasarnya definisi manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan dengan mempergunakan kegiatan orang lain. Pencapaian tujuan ini dapat diraih melalui kegiatan atau proses serta administrasi yang teratur dan rapi, agar pihak yang membutuhkan atau pihak yang lain juga berbuat seperti yang dikehendaki.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengertian manajemen tersebut, maka para ahli mengemukakan definisi sebagai berikut :

- ❖ Manajemen adalah proses sistematis untuk mencapai tujuan melalui perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian atau tindak lanjut. ( Willy Susilo , 2002, 4)
- ❖ *Management is a form of work that involves coordinating an organization is resource land, labour, and capital, toward accomplishing organizational objectives. ( Byars & Rue, 2004, 4 ).*
- ❖ *Management is the process of planning, organizing, leading, and controlling the effects of organization members and of using all other organizational resources to achieve state organizational goals ( Stoner, 1995, 8 ).*
- ❖ *Management is the process of coordinating work activities so that they are completed efficiently and effectively with and through other people ( Robbins & Coulter, 2002, 6 ).*
- ❖ *Management is the process of designing and maintaining an environment in which individuals, working together in group efficiently accomplish selected aims ( Koontz & Weihrich, 1996, 4 ).*

Dari kelima pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

### 2.1.2. Fungsi Manajemen

Menurut Robbins & Coulter (1999, 11) dalam bukunya manajemen edisi Indonesia, menyebutkan bahwa fungsi manajemen antara lain adalah sebagai berikut :

1. **Merencanakan (*planning*)**  
Adalah menetapkan sasaran, merumuskan tujuan, menetapkan strategi, dan mengembangkan sub rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan;
2. **Mengorganisasikan (*organizing*)**  
Menentukan apa yang perlu dilaksanakan, cara pelaksanaan, dan siapa yang melaksanakannya;
3. **Memimpin (*leading*)**  
Mengarahkan dan memotivasi semua yang terlibat dan memecahkan pertentangan;
4. **Mengawasi (*controlling*)**  
Memantau kegiatan untuk memastikan kegiatan-kegiatan diselesaikan seperti yang dilaksanakan.

Sedangkan menurut Panggabean (2004, 14) fungsi-fungsi manajemen terdiri atas :

1. **Perencanaan**  
Merupakan salah satu fungsi manajemen yang berkaitan dengan penentuan rencana yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah ditentukan;
2. **Pengorganisasian**  
Merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan pembagian kerja;
3. **Pemimpinan**  
Memberikan pengarahan dan dorongan untuk berperilaku sebagaimana diharapkan;
4. **Pengendalian**  
untuk menjamin rencana yang telah dipilih terlaksana dengan tepat dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas mengenai fungsi-fungsi manajemen dapat disimpulkan bahwa manajemen berkaitan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, agar dapat mencapai tujuan secara efisien.

## **2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Pengakuan ini juga mencerminkan besarnya tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dibidang manajemen sumber daya manusia.

### **2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Didalam mendapatkan sumber daya manusia yang baik diperlukan suatu teknik yang dipelajari secara khusus didalam suatu ilmu manajemen sumber daya manusia. Pada prinsipnya manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memperhatikan kepada masalah-masalah sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau instansi-instansi tertentu. Untuk lebih memahami tentang pengertian ilmu manajemen sumber daya manusia maka akan lebih baik jika disempurnakan dengan pengertian-pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahlinya diantaranya :

- ❖ *Human resource management is there fore part of the process that help the organization achieve it's objectives. ( Barry Cushway, 2001, 5 ).*
- ❖ *Personnel management is the concepts and techniques one need to carry out the people or human resource aspects of a management position, including, recruiting, training, rewarding and appraising. (Bowin & Don Harvey, 2001, 7 ).*
- ❖ *Human resource management is the a cant be defined as the management of activities undertaken to attack, develop, motivate, and maintain high performing work force. ( Schermerhorn, 1999, 240 ).*
- ❖ Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. ( Hasibuan, 2001, 10 )
- ❖ Pendayagunaan karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan dan strategi organisasi. ( Soebagio Atmodiwiryo, 2002, 3 ).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mengatur manusia untuk dapat mengembangkan, membina dan mempertahankan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, sehingga dapat dicapai tujuan organisasi para pekerja maupun masyarakat.

### 2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen dibagi menjadi dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional

#### 1. fungsi manajerial

- a. **Perencanaan (Planning)**  
yaitu penentuan program personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun oleh perusahaan itu;
- b. **Pengorganisasian (Organizing)**  
yaitu dilakukan dengan merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia, dan factor-faktor fisik;
- c. **Pengarahan (Directing)**  
Yaitu menyuruh orang untuk bersedia bekerja secara efektif;
- d. **Pengendalian (Controlling)**  
Yaitu pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran organisasi.

#### 2. Fungsi operasional

- a. **pengadaan tenaga kerja (*Procurement*)**  
yaitu berupa usaha-usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi;
- b. **Pengembangan (*Development*)**  
Yaitu merupakan peningkatan ketrampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat;
- c. **Kompensasi (*Compensation*)**  
Yaitu balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi;
- d. **Integrasi (*Integration*)**  
Yaitu kemampuan usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi, (kecocokan) yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan, masyarakat, dan organisasi;
- e. **Pemeliharaan (*Maintenance*)**  
Yaitu merupakan usaha untuk memelihara angkatan kerja yang mempunyai kemampuan dan mampu untuk bekerja;

**f. Pemisahan (*Separatis*)**

Yaitu memutuskan hubungan kerja dan mengembalikan orang-orang tersebut kepada masyarakat. (Filipo alih bahasa Moh Mas'ud, 1995, 21).

Adapun menurut Hasibuan (2002, 21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. **Perencanaan**  
Adalah merencanakan tenaga kerja secara lebih efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;
2. **Pengorganisasian**  
Adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi;
3. **Pengarahan**  
Adalah kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat;
4. **Pengendalian**  
Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
5. **Pengadaan**  
Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
6. **Pengembangan**  
Adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan;
7. **Kompensasi**  
Adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan;

**8. Pengintegrasian**

Adalah kegiatan untuk memepersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan;

**9. Pemeliharaan**

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun;

**10. Kedisiplinan**

Adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social;

**11. Pemberhentian**

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian dari kedua pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa dengan menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia oleh para manajer, maka kegiatan perusahaan akan berjalan dengan baik, efektif dan efisien.

**2.3. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan aspek yang penting untuk bekerja dengan baik, lingkungan kerja yang baik juga merupakan salah satu keinginan karyawan dalam bekerja.

**2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Adapun pengertian lingkungan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut :

- ❖ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. ( Alex S. Nitisemito, 2000, 109 )

- ❖ Lingkungan kerja adalah kualitas hubungan langsung yang dilakukan oleh karyawan-karyawan individual dengan manajer mereka, serta kepercayaan, penghormatan, dan pertimbangan yang ditunjukkan oleh seorang manajer kepada karyawannya dalam operasi perusahaan sehari-hari. ( Nelson, 2003, 2 ).
  
- ❖ Lingkungan yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan seperti kurangnya alat-alat kerja, ruangan yang pengap, ventilasi yang kurang, rusaknya peralatan, hubungan yang kurang serasi antar seorang pekerja dengan pekerja lain, penerangan yang kurang, prosedur dan tata kerja yang tidak jelas ikut menyebabkan kinerja yang buruk. (Theodore G. Tyssen , 1996,7)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis mencoba menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari pemeliharaan karyawan yang berupa penyediaan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan dengan tujuan untuk memepertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

### 2.3.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja yang diberikan adalah lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal. Lingkungan kerja internal meliputi lingkungan kerja yang bersifat fasilitas alat kerja, perlengkapan kerja, dan social. Pemberian lingkungan kerja ini perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya supaya bermanfaat dalam mendukung perusahaan dan karyawan.

Menurut A.S. Moenir (1995, 197) jenis-jenis lingkungan kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

#### 1. Fasilitas Alat Kerja

Alat kerja ini terbagi atas dua jenis yaitu alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itulah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja. Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung dan mesin computer,

#### 2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Adalah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Misalnya :

- Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parker
- Ruangan kerja dan euangan lain yang memadai, dengan lay out yang efisien.
- Penerangan yang cukup
- Mebel yang meliputi meja dan kursi, almari dengan segala bentuk dan keperluan.
- Alat komunikasi berupa telepon, telex dan kendaraan bermotor untuk kurir antar jemput pegawai.
- Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kopas angin, exhaust fan, air conditioning (AC);

- Segala macam peralatan rumah tangga kantor.

### 3. Fasilitas Sosial

Yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi social misalnya penyediaan mess, asrama untuk pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas, kendaraan dinas, tempat-tempat istirahat milik organisasi yang disediakan bagi pegawai untuk beristirahat bersama keluarga, penyediaan tempat beribadah dan tempat olah raga.

Sehingga kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis dari pendapat di atas mengenai jenis-jenis lingkungan kerja adalah lingkungan kerja dapat berupa non financial dalam bentuk fasilitas yang bersifat perlengkapan kerja maupun pribadi yang memberikan kesenangan dan kemudahan dalam bekerja.

### 2.3.3. Faktor-faktor Dalam Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (1996, 183) factor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja antara lain adalah :

#### 1. Pewarnaan

warna dapat berpengaruh terhadap manusia, misalnya warna-warna cerah (hijau, kuning, merah, dan sebagainya). Warna-warna tersebut dapat mempengaruhi semangat kerja misalnya warna putih dapat memberikan kesan ruang yang sempit menjadi tampak luas dan bersih sehingga dapat membantu pekerjaan yang memerlukan ketelitian;

#### 2. Kebersihan Lingkungan

Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain mempengaruhi kesehatan dapat pula mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat;

#### 3. Penerangan Cukup

Dalam menjalankan tugasnya karyawan membutuhkan penerangan yang cukup apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian;

#### **4. Pertukaran Udara**

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila ruang tersebut penuh dengan karyawan, pertukaran udara yang cukup akan menimbulkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan bagi para pekerja;

#### **5. Musik**

Musik yang mengalun merdu akan menimbulkan suasana gembira sehingga dapat diharapkan kelelahan pekerja akan berkurang dan semangat kerja mereka akan bertambah;

#### **6. Keamanan**

Rasa aman di dalam atau di luar perusahaan akan menimbulkan ketenangan sehingga akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Apabila perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan maka, ketenangan dalam bekerja akan menimbulkan semangat dalam bekerja;

#### **7. Kebisingan**

Kebisingan merupakan gangguan, dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Karena konsentrasi terganggu, maka pekerjaan yang dilaksanakan akan banyak mengalami kesalahan sehingga akan merugikan perusahaan. Kebisingan dalam ruangan kerja hendaknya dihilangkan atau setidaknya dikurangi sebab, dapat mengganggu kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

Sedangkan menurut Nelson (2003, 259) factor-faktor lingkungan lain yang telah membantu para karyawan menghayati dan melakukan pekerjaan terbaik mereka :

- Tanaman-tanaman hias.
- Karya-karya seni lengkap dengan bingkainya.
- Karpet yang bersih dan tidak robek.
- Tempat kerja yang cukup memadai.
- Peralatan yang pantas dan berfungsi dengan baik.
- Fasilitas istirahat atau makan siang yang cukup memadai
- Ruang kebugaran.

Berdasarkan dari kedua pendapat tersebut mengenai factor-faktor dalam lingkungan kerja dapat disimpulkan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka sehari-hari meliputi

lingkungan yang bersih, tempat kerja yang memadai, penerangan yang cukup baik, sirkulasi udara yang cukup baik, keamanan, kebisingan dan peralatan yang berfungsi dengan baik.

#### **2.3.4. Pengendalian Lingkungan Kerja**

Dalam sebuah perusahaan dimana terdapat lingkungan kerja, maka pengendalian lingkungan terhadap para pekerja dan lingkungannya

Adapun manfaat dari pengendalian lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja di perusahaan . agar tujuan itu tercapai perusahaan juga perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja seperti :

1. Tanamkan dalam diri karyawan keyakinan bahwa mereka adalah pihak yang paling menentukan dalam pencegahan kecelakaan;
2. Tanamkan pada karyawan bagaimana mengembangkan perilaku kerja yang nyaman;
3. Berikan teknik pencegahan kecelakaan kerja secara spesifik;
4. Buatlah contoh yang baik;
5. Tegakkan standar keselamatan kerja. ( Husein Umar, 2004 ).

Pengendalian lingkungan kerja dimaksudkan sebagai penerapan metode-metode teknis tertentu untuk menurunkan tingkat factor bahaya lingkungan sampai batas yang masih ditolerir oleh manusia dan lingkungannya.

### 2.3.5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kesehatan Jiwa Tenaga Kerja

Pengaruh nyata lingkungan kerja terhadap kesehatan jiwa antara lain :

1. Rasa tidak nyaman (*dissatisfaction*) terhadap pekerjaan akan mengganggu konsentrasi dan cepat menimbulkan kelelahan, sehingga dapat mempertinggi angka kecelakaan.
2. Penurunan produktivitas akibat menurunnya produktivitas individu atau kelompok.
3. Angka absensi yang meningkat. Angka absent atau izin meningkat tanpa diketahui secara pasti penyebabnya. Tenaga kerja kurang nyaman bekerja, kurang bergairah dan lain sebagainya.
4. Emosional status yang dapat dialami oleh tenaga kerja baik individual maupun kelompok terhadap suatu factor lingkungan kerja.
5. Peningkatan penyakit-penyakit psikiomatik, yaitu keluhan-keluhan fisik yang berhubungan dengan gangguan kejiwaan seperti penyakit tukak lambung (*maag*), tekanan darah tinggi atau rendah.
6. Gangguan kejiwaan atau perilaku/stress. ( Agus Suryana, 2005, 64 ).

Tenaga kerja yang sehat adalah tenaga kerja yang produktif, karena hanya tenaga yang kerja yang sehat yang sanggup dan siap untuk bekerja dengan baik dan maksimal. Oleh karena itu, kesehatan jiwa merupakan salah satu syarat untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

## 2.4. Kepuasan Kerja

### 2.4.1. Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Berikut adalah pengertian kepuasan kerja menurut Para ahli diantaranya :

- ❖ Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang – baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif – tentang pekerjaannya. ( Siagian 2003, 295):
- ❖ Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. (Susilo Martoyo, 1998, 132)
- ❖ Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. (Malayu S.P. Hasibuan, 2003, 202)
- ❖ Kepuasan kerja adalah fungsi dari tiap keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh atau antara kebutuhan dan penghargaan. (Panggabean, 2004, 19)
- ❖ Keith Davis (1985,99) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005,117) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which and employee works*". (kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan ).
- ❖ *job satisfaction is a pleasurable or positive emotional reaction to a person's job experiences.* (Milkovich & Boudreau 1988, 172)

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang dalam artian positif, menyenangkan, dan

mencintai suatu pekerjaannya. Dengan apa yang diharapkan dan diperoleh serasi antara kebutuhan dan penghargaan.

#### **2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003,203): menyebutkan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut :

- Balas jasa yang adil dan layak;
- Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian;
- Berat-ringannya pekerjaan;
- Suasana dan lingkungan pekerjaan;
- Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan;
- Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya;
- Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Dan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005, 120)

faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari :

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja;
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu, pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja;
3. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

(Hasibuan, 2001, 203)

Sedangkan Menurut Marihot Tua Efendi (2002, 291), Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan dengan beberapa aspek diantaranya adalah sebagai berikut:

1. **Gaji**  
Adalah jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Karyawan akan cenderung merasa puas apabila mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan apa yang telah ia berikan kepada perusahaan;
2. **Atasan**  
Adalah seseorang yang memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat menyenangkan bagi seseorang atau tidak menyenangkan, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja;
3. **Pekerjaan itu sendiri**  
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan;
4. **Rekan kerja**  
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan;
5. **Promosi jabatan**  
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka, ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

#### **2.4.3. Indikasi Rendahnya Kepuasan Kerja**

Indikasi rendah atau turunnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan penting untuk diketahui oleh perusahaan, karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan diketahui sebab-sebab turunnya kepuasan kerja. Dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan atau pemecahan masalah sedini mungkin.

Besar kecilnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak pada semangat dan kegairahan kerja dalam melaksanakan tugasnya.

❖ Alex Nitisemito (2000, 97) mengemukakan indikasi-indikasi itu sebagai berikut :

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja;
2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi;
3. *Labour turnover* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi;
4. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi;
5. Kegelisahan dimana-mana;
6. Tuntutan yang sering kali terjadi;
7. Pemogokan.

❖ Sondang P. Siagian (2003, 298) berpendapat bahwa :

” Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerjaan, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi”.

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa adanya ketidak puasan dalam bekerja dapat berakibat negatif pada perusahaan seperti prestasi kerja menurun, tingginya tingkat kemangkiran, keinginan untuk pindah kerja, serta terjadinya pemogokan.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Berdasarkan judul (tema) dalam penyusunan skripsi, maka Objek penelitian yang akan diteliti adalah mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan, dimana dalam hal ini lingkungan kerja merupakan variabel independent (variabel bebas) disimbolkan dengan X, sedangkan kepuasan kerja karyawan merupakan variabel dependen (variabel terikat) yang diberi symbol Y.

Penulis memilih lokasi penelitian yaitu pada PT.Federal International Finance yang berlokasi di Ruko Cileungsi Hijau Blok C No. 1 dan 2 Jl. Raya Narogong KM 21 Cileungsi, Bogor.

#### **3.2. Metode Penelitian**

##### **3.2.1. Desain Penelitian**

###### **1. Jenis, Metode dan Teknik Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah *verifikatif* dengan metode penelitian yang dipakai adalah explanatory survey dan teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik kualitatif.

###### **2. Unit analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah para responden, dalam hal ini para karyawan bagian administrasi, yang masing-masingnya memberikan respon terhadap lingkungan kerja.

### 3.2.2. Operasional Variabel

Tabel 1.

#### Operasionalisasi Variabel

No	Variabel/Subvariabel	Indikator	Skala/Ukuran
1.	Lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebersihan</li> <li>• Penerangan</li> <li>• Musik</li> <li>• kebisingan</li> </ul>	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
2.	Kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moral kerja, terdiri dari :               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Dedikasi Pegawai.</li> <li>➢ Kecintaan Terhadap Pekerjaan.</li> </ul> </li> <li>• Disiplin kerja               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Mentaati peraturan yang berlaku di-tempat kerja.</li> </ul> </li> </ul>	Ordinal  Ordinal

### 3.2.3 Metode Penarikan Sampel

Metode yang digunakan penulis dalam melakukan penarikan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sampling acak sederhana (simple random sampling) yaitu pengambilan / penarikan sampel secara acak (tidak berurutan) dan dilakukan sederhana. Dalam metode ini sampel diambil dari sebuah populasi secara langsung dan setiap sampel mempunyai peluang yang sama besar

untuk dilakukan penarikan. Dalam penentuan jumlah sampel yaitu dengan

menggunakan metode Slovin:  $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$

Dimana :n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan standar yang dapat ditoleransi untuk suatu penarikan sampel, menggunakan tingkat kesalahan 0,10 (Iqbal Hasan, 2002:61).

Dari rumus dan populasi diatas, dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Diketahui: N = 45 orang dari seluruh karyawan PT. Federal International Finance.

Kesalahan = e = 0,10 (10%)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{45}{1 + 45 (0,10)^2}$$

$$n = 1,45$$

$$n = 31 \text{ sampel}$$

Jadi sampel yang diambil dari populasi yang ada dalam penelitian ini yaitu berjumlah 31 orang.

### **3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data**

Dalam rangka pengumpulan data, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

- **Sumber Sekunder**

Suatu metode penelitian yang dilakukan dengan mempelajari dan menganalisis literatur yang berhubungan dengan objek penelitian seperti buku-buku, majalah, Koran, dan lain sebagainya.

- **Sumber Primer**

Dalam metode ini pengumpulan data dilakukan secara langsung pada PT. Federal International Finance Cileungsi Bogor dengan menggunakan tiga macam teknik, yaitu :

1. **Observasi** yaitu mengadakan pengamatan dan penelitian secara langsung pada perusahaan untuk mendapatkan data yang diperlukan yang berkaitan dengan masalah penelitian.
2. **Wawancara** Yaitu suatu teknik untuk memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dan berkepentingan dengan masalah ini guna memberikan dan memperoleh data serta keterangan yang diperlukan sehubungan dengan obyek yang diteliti.
3. **Kuisisioner** Yaitu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti. Adapun pertanyaan yang diberikan adalah pertanyaan tertutup

sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang dianggap benar.

Data kuesioner menggunakan skala likert. Skala likert merupakan jenis skala yang digunakan dalam riset-riset sumber daya manusia yang menggunakan metode survei untuk mengukur sikap karyawan, persepsi karyawan, tingkat kepuasan karyawan atau mengukur kepuasan karyawan. Setiap kategori diberi bobot dengan perincian sebagai berikut:

- Variabel komunikasi dan kepuasan kerja karyawan
  - a. Pilihan jawaban A (sangat setuju) diberi bobot nilai 5.
  - b. Pilihan jawaban B (setuju) diberi bobot nilai 4.
  - c. Pilihan jawaban C (cukup setuju) diberi bobot nilai 3.
  - d. Pilihan jawaban D (kurang setuju) diberi bobot nilai 2.
  - e. Pilihan jawaban E (tidak setuju) diberi bobot nilai 1.

(Istijanto, 2005, 92)

Dari data dan informasi yang terkumpul tersebut kemudian disusun dan dievaluasi untuk diambil suatu kesimpulan dari hasil suatu tanggapan atau respon oleh karyawan tersebut.

### **3.2.5. Metode Analisis**

Metode analisis yang digunakan penulis adalah analisis statistik yaitu analisis korelasi rank spearman, analisis koefisien penentu, dan uji hipotesis. untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

#### **a. Analisis Korelasi rank spearman**

Adapun rumus korelasi rank spearman menurut J. Supranto (2001:337) :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

$r_s$ : korelasi rank spearman

$di$  : selisih dari pasangan rank

$n$  : banyaknya pasangan rank

#### b. Analisis Koefisien Determinasi

Rumus koefisien Determinasi

$$Kd = r_s \times 100\%$$

#### c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan pengujian critical ratio, dengan tingkat signifikan 0.05 serta menggunakan db = n-2. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

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

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan maka digunakan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0$ :  $r_s = 0$  ; Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_1$ :  $r_s \neq 0$  ; Lingkungan kerja mempunyai pengaruh nyata dan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam perhitungan koefisien korelasi memberikan pedoman sebagai berikut:

Pada hakikatnya, nilai koefisien korelasi ( $r$ ) dapat bervariasi dari - 1 melalui 0, sehingga + 1.

Bila:  $r = 0$ , maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.

Bila:  $r = + 1$  atau mendekati  $+ 1$  maka hubungan antara kedua variabel sangat kuat dan positif.

Bila:  $r = - 1$  atau mendekati  $- 1$  maka hubungan antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.

Hubungan serta tafsiran dari korelasi menurut Sugiyono (2003:183) adalah sebagai berikut :

0,00 – 0,199 sangat rendah

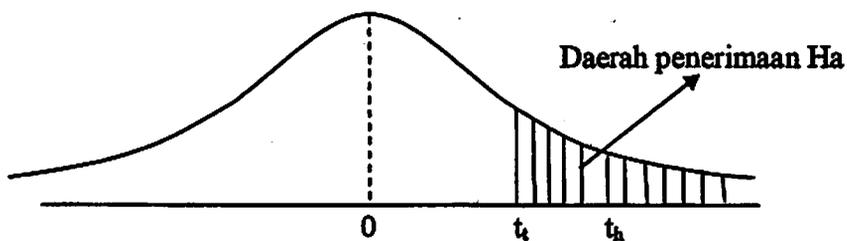
0,20 – 0,399 rendah

0,40 – 0,599 sedang

0,60 – 0,799 kuat

0,80 – 1,000 sangat kuat

Setelah melakukan pengujian hipotesis, maka dapat digambarkan kurva distribusi  $t$ , sebagai berikut :



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Perseroan didirikan dengan nama PT Mitrapusaka Artha Finance pada tahun 1989 berdasarkan Akta Perseroan Terbatas "P.T. Mitrapusaka Artha" No. 1 tanggal 1 Mei 1989 sebagaimana telah diubah berdasarkan Akta Perubahan Naskah Pendirian No. 40 tanggal 26 Juni 1989, kedua akta man dibuat di hadapan Rukmasanti Hardjasatya, S.H., Notaris di Jakarta. Perseroan memperoleh izin usaha dalam bidang usaha Lembaga Pembiayaan Konsumen dari Menteri Keuangan Republik Indonesia pada tanggal 17 Oktober 1989 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 1151/KMK.013/1989 dan 1004/KMK.013/1990, tanggal 30 Agustus 1990 Perseroan mengubah nama menjadi PT Federal Internasional Finance di tahun 1991.

Kegiatan usaha Perseroan dimaksudkan untuk menunjang kelompok usaha Astra sebagai produsen dan distribusi sepeda motor merek Honda di Indonesia, melalui pemberian fasilitas pembiayaan kepemilikan sepeda motor yang diproduksi dan dipasarkan oleh Astra.

Saat ini perseroan merupakan salah satu perusahaan pembiayaan sepeda motor terbesar di Indonesia dengan jaringan distribusi yang luas. Perseroan memiliki lebih dari 450.000 nasabah aktif yang dilayani lewat 60 kantor cabang dan 136 POS di 25 propinsi.

**Dasar Hukum:**

Perseroan berkedudukan di Jakarta dan didirikan dengan nama PT. MITRA PUSAKA ARTHA FINANCE pada tahun 1989 berdasarkan Akta Pendirian.

Perseroan memperoleh izin usaha dalam bidang usaha Lembaga Pembiayaan Konsumen dari Menteri Keuangan Republik Indonesia pada tanggal 17 Oktober 1989 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 1151/KMK.013/1989 tanggal 17 Oktober 1989 dan 1004/KMK.013/1990, tanggal 30 Agustus 1990.

Berdasarkan Akta No. 58/1991, RUPS Luar Biasa Perseroan yang diselenggarakan pada tanggal 21 Oktober 1991 telah menyetujui perubahan nama Perseroan menjadi "PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE".

Seluruh ketentuan anggaran dasar Perseroan telah diubah untuk disesuaikan dengan ketentuan Undang – Undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas ( selanjutnya disebut "UUPT" ) berdasarkan keputusan RUPS Luar Biasa Perseroan sebagaimana dimuat dalam Akta Berita Acara P.T. Federal International Finance No. 89 tanggal 10 Oktober 1997 yang dibuat di hadapan Buntario Tigris Darmawa Ng, S.H., pengganti dari Rachmat Santoso, S.H., Notaris di Jakarta dan telah : (i) mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusannya No. C2-11368.HT.01.04-TH.97 tanggal 31 Oktober 1997; (ii) dilaporkan kepada Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Laporan Perubahan Anggaran Dasar tanggal 21 Oktober 1997 yang telah diterima dan dicatat oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui

Direktur Perdata Departemen Kehakiman Republik Indonesia pada tanggal 31 Oktober 1997 dengan No. C2-HT.01.04.A-23617; dan ( iii) didaftarkan dalam Daftar Perusahaan dengan No. TDP 09031820801 dan No. Agenda Pendaftaran 664. 01/BH.09.03/XI/1997 di Kandepperindag Kodya Jakarta Selatan selaku Kantor Pendaftaran Perusahaan Dati II pada tanggal 19 November 1997; serta (iv) diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.12 tanggal 10 Pebruari 1998, Tambahan No. 891(selanjutnya disebut “Akta No.89/1997”)

Akta Pendirian Perseroan yang memuat ketentuan – ketentuan anggaran dasar Perseroan telah beberapa kali diubah, dan perubahan ketentuan anggaran dasar Perseroan yang terakhir adalah sebagaimana dimuat dalam Akta No. 28/2002, berdasarkan mana RUPS Tahunan Perseroan yang diselenggarakan pada tanggal 17 April 2002 antara lain telah menyetujui perubahan susunan Direksi dan Komisaris Perseroan.

**Visi:**

Menawarkan solusi keuangan yang terbaik bagi para pelanggan

**Misi:**

- ❖ Beroperasi lugas dengan mengindahkan aspek kehati-hatian serta pengelolaan risiko yang seimbang
- ❖ Memberikan nilai tambah dalam upaya peningkatan distribusi sepeda motor oleh Astra
- ❖ Memenuhi harapan para stakeholders perseroan.

**Nilai :**

- ❖ **Creative** ( Memiliki kreativitas dan inovasi dalam memecahkan masalah dan memperbaiki alur kerja agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal)
- ❖ **Courage** ( Memiliki keberanian dan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas)
- ❖ **Love Change** ( Mampu mencintai/menyukai perubahan dan tidak menghindarinya)
- ❖ **Commitment** ( Memiliki komitmen untuk menjadi perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan )
- ❖ **Care** ( Mampu memberikan pelayanan secara personal dan bersahabat).

**Budaya :**

- ❖ **Desire** ( Setiap karyawan FIF memiliki semangat/kemauan untuk mewujudkan visi/misi)
- ❖ **Determination** ( Setiap karyawan memiliki satu arah tujuan )
- ❖ **Dedication** ( Setiap karyawan memiliki dedikasi dalam melakukan peran dan fungsi kerjanya).

#### **4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas, dan Fungsi Pada PT. Federal International Finance**

Struktur organisasi merupakan suatu gambaran secara sistematis tentang hubungan kerjasama dari orang-orang dalam rangka mencapai tujuan awal perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi masing-masing bagian menjalankan aktivitas perusahaan, sehingga koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama karyawan dapat tercapai. Struktur organisasi PT. Federal International Finance.

Unsur-unsur organisasi pada PT. Federal International Finance terdiri dari:

- a. Pimpinan yaitu Kepala Cabang yang terdiri dari seseorang Kepala Cabang.
- b. Pembantu Pimpinan yaitu Kredit, Account Receivable, Accounting/Finance, Remedial, General Affair, Remarketing, Marketing, IT.

Sedangkan susunan organisasi yang terdapat di PT. Federal International Finance adalah:

- a. Kepala Cabang
- b. Kredit terdiri dari:
  1. Processor
  2. Collateral
  3. Insurance
  4. Surveyor

**5. Cust. Service****c. Account Receivable terdiri dari:**

1. A/R Controller
2. A/R Operation
3. Collector

**d. Accounting/Finance terdiri dari:**

1. ACC / Operation
2. Cashier

**e. Remedial terdiri dari:**

1. Remedial Officer
2. RMD. Operation
3. Eksekutor

**f. General Affair terdiri dari:**

GA Operation

**g. Remarketing terdiri dari:**

RMK Operation

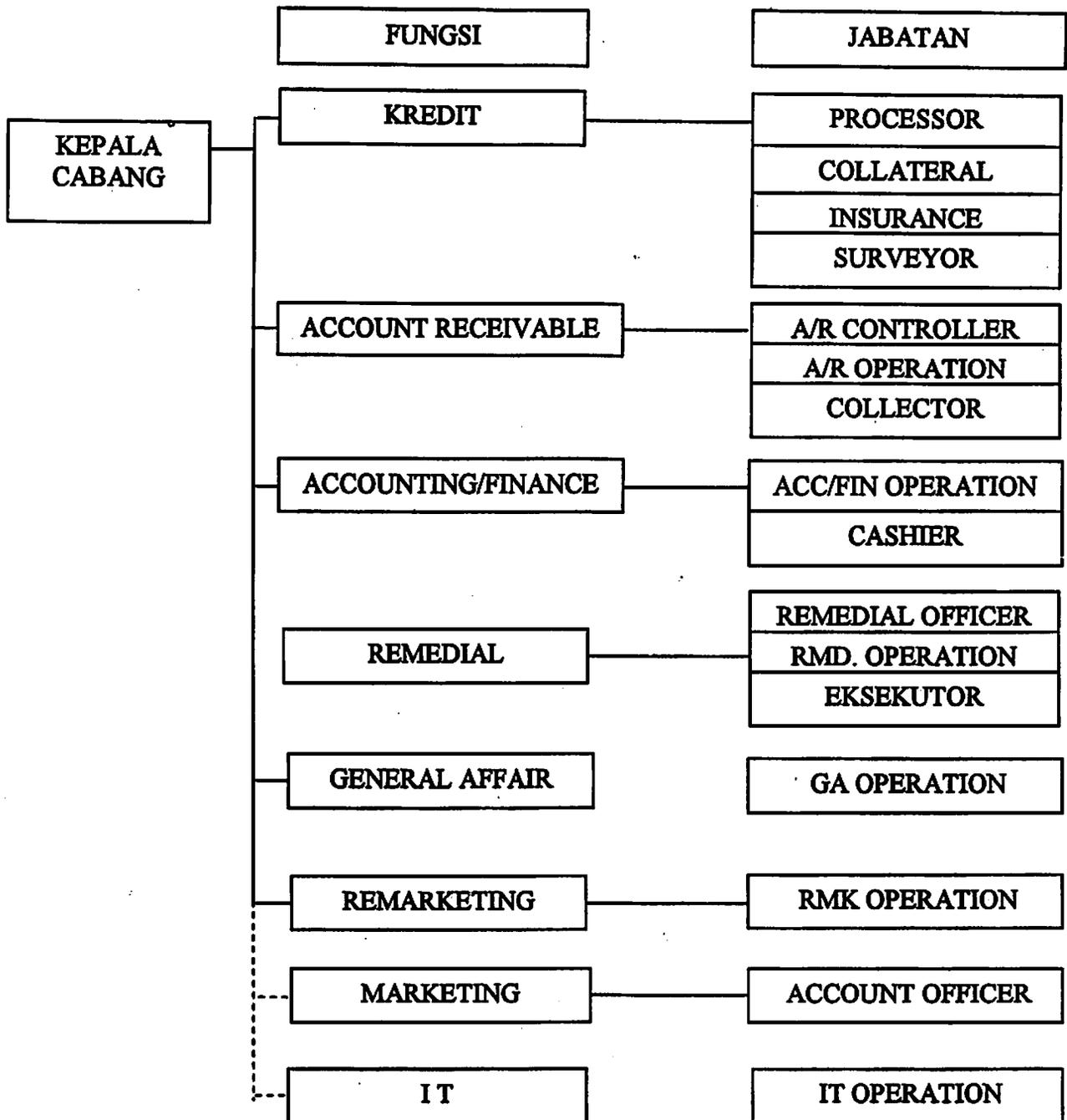
**h. Marketing terdiri dari:**

Account Officer

**i. IT terdiri dari:**

IT Operation

Gambar 1  
Struktur Organisasi  
PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE



## KEGIATAN USAHA

Sesuai dengan izin yang dimiliki, Perseroan dapat melakukan berbagai jenis pembiayaan antara lain sewa guna usaha, pembiayaan anjak piutang dan pembiayaan konsumen.

Pada awal usahanya, Perseroan melakukan berbagai macam pembiayaan, termasuk leasing dan factoring. Setelah krisis moneter yang melanda Indonesia sejak tahun 1997 yang berdampak negatif pada sektor keuangan, termasuk sektor pembiayaan, Perseroan memutuskan untuk fokus pada satu sektor pembiayaan yaitu pembiayaan konsumen untuk kepemilikan sepeda motor.

Tabel berikut menunjukkan posisi saldo Piutang Pembiayaan konsumen – gross pada tanggal-tanggal 31 Desember 1997, 1998, 1999, 2000, 2001 dan 31 Mei 2002:

**Tabel 2.**  
posisi saldo Piutang Pembiayaan konsumen – gross pada tanggal-tanggal  
31 Desember 1997, 1998, 1999, 2000, 2001 dan 31 Mei 2002

Keterangan	(jutaan rupiah)					
	31 Desember					31 Mei
	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Pembiayaan Konsumen	1.300.210	839.175	864.447	1.396.613	3.054.753	3.772.686
– gross						
Jumlah nasabah	209.053	179.454	160.069	186.058	359.815	459.720

Seperti terlihat pada table diatas, nilai pembiayaan konsumen termasuk pembiayaan sepeda motor yang menjadi focus usaha Perseroan akan tetap

merupakan penunjang utama kinerja Perseroan untuk tahun – tahun mendatang.

### **Pembiayaan Sepeda motor**

Saat ini perseroan menghususkan dirinya dalam kegiatan pembiayaan konsumen, khususnya pembiayaan sepeda motor merek Honda. Pembiayaan konsumen yang diberikan adalah dalam bentuk kepemilikan sepeda motor baru dengan fasilitas pembiayaan yang meliputi jangka waktu 1( satu) sampai 4 (empat) tahun. Khusus untuk kredit kolektif yang difasilitasi oleh suatu perusahaan atau organisasi, jangka waktu kredit bisa sampai 5 ( lima) tahun. Per 31 mei 2002, rata-rata tenor kredit nasabah perseroan adalah 26 bulan. Selain fasilitas pembiayaan untuk sepeda motor baru, perseroan juga memberikan fasilitas pembiayaan untuk sepeda motor bekas. Namun porsi pembiayaan kredit sepeda motor bekas ini sangat kecil, hanya sekitar 1-2% dari keseluruhan kredit yang disalurkan.

Berikut adalah perkembangan piutang pembiayaan konsumen antara 1997 – mei 2002:

**Tabel 3.**  
perkembangan piutang pembiayaan konsumen antara 1997 – mei 2002  
(jutaan rupiah)

<b>Keterangan</b>	<b>31 Desember</b>					<b>31 Mei</b>
	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>
<b>Nilai pembiayaan baru (juta Rp)</b>	796.786	220.794	423.329	904.619	2.146.264	1.197.43 5
<b>Jumlah kontrak baru (unit)</b>	203.162	46.684	59.093	116.371	268.816	149.978

Sedangkan komposisi piutang pembiayaan konsumen berdasarkan jenis sepeda motor per 31 mei 2002 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.  
komposisi piutang pembiayaan konsumen berdasarkan jenis sepeda motor per 31 mei 2002

<b>Jenis sepeda Motor</b>	<b>Jumlah Kontrak (unit)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Cub (bebek)	418.338	91.0
Sport	28.701	6.3
Bekas	4.341	0.9
Lain – lain	8.340	1.8
<b>Total</b>	<b>459.720</b>	<b>100</b>

Dalam memberikan fasilitas pembiayaan kepemilikan sepeda motor kepada konsumen, selain menggunakan dana sendiri, Perseroan juga menjalin kerjasama dengan beberapa bank nasional dalam memberikan fasilitas pembiayaan bersama ( joint-financing) sejak tahun 2000, dimana pihak bank memberikan fasilitas pembiayaan antara 90-95% dari nilai kredit, sisanya dibiayai oleh perseroan. Dalam hal pembiayaan bersama ini seluruh aktivitas mulai dari seleksi konsumen (underwriting) sampai penagihan (collection) dan pemeliharaan account receivable dilakukan oleh perseroan, pihak bank akan menerima pembayaran sesuai dengan tanggal jatuh tempo dari masing – masing fasilitas pembiayaan yang telah dicairkan. Begitu pula untuk administrasi jaminan kredit yang berupa BPKB sepeda motor, dikelola sepenuhnya oleh perseroan dimana pihak bank memberikan

kuasa khusus kepada perseroan untuk menyimpan dan mengadministrasikan jaminan pembiayaan tersebut.

Skema pembiayaan bersama ini saling menguntungkan baik bagi perseroan maupun pihak bank. Perseroan mendapatkan keuntungan dari selisih tingkat bunga yang diberikan oleh bank dengan tingkat bunga yang diberikan kepada konsumen. Sementara pihak bank mendapatkan berbagai keuntungan antara lain menambah luas jangkauan nasabah, diversifikasi resiko dan bebas dari kerepotan administrasi, karena telah dikelola oleh perseroan. Dalam pembiayaan bersama ini, perjanjian pembiayaan melibatkan tiga pihak, konsumen, perseroan dan pihak bank yang memberikan kuasa kepada perseroan.

Pada saat ini, bank yang telah menjalin kerjasama pembiayaan bersama dengan perseroan antara lain Bank Mega, Bank Universal, Bank Danamon, Bank Bali, Bank Tugu, Bank Media, Bank Niaga dan Bank NISP.

Dalam perkembangannya, Perseroan telah mengalami pertumbuhan yang pesat. Hal ini terlihat dari kontrak baru pembiayaan konsumen antara tahun 1999-2001 meningkat dari 59.093 menjadi 268.816 atau rata-rata 177% per tahun. Begitu pula dengan nilai pembiayaan - gross yang meningkat dari 864,4 miliar di tahun 1999 menjadi 3772,7 miliar pada 31 mei 2002.

## **Pemasaran**

Dalam kegiatan usahanya, kegiatan pemasaran perseroan memegang peranan penting dalam penambahan jumlah nasabah dan jaringan dealer sepeda motor yang bekaerja sama dengan perseroan.

Pemasaran Produk –produk pembiayaan perseroan diperoleh melalui tiga cara yaitu :

1. Pemasaran melalui dealer
2. Walk –in customer melalui kantor cabang dan POS
3. Repeat Order

Dari ketiga cara tersebut, pemasaran melalui dealer merupakan kontributor terbesar bagi usaha perseroan. Sekitar 85% nasabah perseroan diperoleh melalui para dealer. Dalam hal ini, ujung tombak pemasaran produk pembiayaan perseroan ada pada dealer sepeda motor. Karenanya, upaya dan kegiatan pemasaran perseroan di fokuskan pada pembinaan hubungan yang saling menguntungkan dengan para dealer melalui berbagai skema insentif yang progresif dan berbagai bonus serta transfer knowledge dalam bentuk pemberian sistem administrasi dan berbagai pelatihan secara Cuma- Cuma. Dalam hal walk-in customer dan repeat order, perseroan menerima aplikasi kredit dan mereferensikan konsumen ke dealer terdekat, karena perseroan tidak memiliki persediaan ( stock) sepeda motor.

Dari sekitar 800 dealer khusus sepeda motor Honda di seluruh Indonesia, 600 dealer diantaranya telah mengenal Perseroan dan secara rutin mrnyalurkan penjualan kredit mereka ke Perseroan. Dalam pemilihan dealer sebagai mitra usaha, Perseroan menetapkan beberapa kriteria antara lain

pangsa pasar minimum yang harus di penuhi dealer. Jika pencapaian pangsa pasar di bawah target yang telah di tentukan, maka kerja sama dengan dealer tersebut dapat dihentikan. Saat ini pangsa pasar ditetapkan adalah minimal 10% dari total penjualan dealer.

Berikut adalah daftar dealer terbesar mamberikan konstribusi kepada Perseroan di tahun 2001 :

1. Krida Dinamika Autonusa, Mataram	4.283 unit
2. Asa Paris Motor, Denpasar	3.306 unit
3. Murni Motor, Bogor	2.447 unit
4. CDN, Batam	2.373 unit
5. Hero, Denpasar	2.268 unit
6. Panji Putra Perdana, Surabaya	2.176 unit
7. Anugrah Perdana, Palu	1.998 unit
8. Asia Surya Jayaraya, Probolinggo	1.946 unit
9. Naga Mas Motor, Tegal	1.905 unit
10. Sumber Purnama Sakti, Mataram	1.893 unit

#### **4.1.3 Ruang Lingkup Kegiatan Perusahaan Pada PT. Federal International Finance**

Manajemen Perseroan menyadari bahwa sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi, loyalitas dan dedikasi tinggi merupakan aset usaha yang sangat penting dalam menunjang sukses dan majunya Perseroan. Perseroan menganut konsep pemberian kesempatan berkarir yang sama untuk semua karyawan. Oleh karena itu, Perseroan

memiliki program pendidikan yang terpadu dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas karyawannya baik melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan sendiri maupun melalui pelatihan, seminar dan lokasinya di luar Perseroan. Program ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi, tekad dan semangat serta kemampuan setiap karyawan Perseroan sehingga mampu mengantisipasi tingginya persaingan di bidang usaha Perseroan.

Bidang usaha pembiayaan pada dasarnya merupakan bidang usaha jasa/pelayanan dimana sumber daya manusia yang ramah dan terampil merupakan salah satu faktor utama dalam memenuhi kepuasan para nasabah akan pelayanan yang diberikan.

Untuk itu berkesinambungan sumber daya manusia mendapat perhatian manajemen untuk peningkatan kualitas, pengetahuan, motivasi, efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan usaha. Pelaksanaannya dilakukan melalui seminar-seminar, pelatihan, kursus-kursus secara tutorial maupun pada lembaga-lembaga pendidikan perbankan sebagai berikut :

- a. Pelatihan internal dengan tenaga instruktur baik dari Perseroan sendiri maupun mengundang instruktur dari luar. In house training ini terdiri dari :
  - ABMP (Astra Basic Management Program)
  - FIF – Pre SMP (Pre Supervisory Management Program)
  - MMA (Man Management Astra)
  - AMMP (Astra Middle Management Program)

- **AGMP (Astra General Management Program)**
- **FIF – Basic Mentality**
- **Service Excellence Skill**
- **Front Line Skill**
- **Business Ethics & Work Ethics**
- **FIF – New Orientation Program**
- **Motivational Training for Surveyor**
- **Motivational Training for Collector**
- **Motivational Training for Executor**
- **Motivational Training for Front Line**
- **Motivational Training for Back Office**
- **Account Officer Training**
- **Legal Practice Training**
- **Investigation Skill**
- **FIF – Branch Manager Program**
- **FIF – Finance for non finance Training**
- **Interview Skill for Branch Manager & Manager**
- **IT related knowledge & Skill**

**b. Pelatihan eksternal**

sebagai pelengkap dari pelatihan di lingkungan Perseroan, Perseroan juga mengirimkan para karyawannya untuk mengikuti seminar dan pendidikan pada lembaga-lembaga tertentu di dalam dan luar negeri, yaitu antara lain :

- Accounting & tax seminar
- Legal seminar
- IT training
- Marketing seminar
- Team building

Selain menerima gaji yang telah memenuhi standar upah Maximum Regional dan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan seperti yang tersebut di atas, Perseroan juga menyediakan berbagai fasilitas, antara lain :

- a. Fasilitas pinjaman
  - Pinjaman untuk kepemilikan sepeda motor
  - Pinjaman untuk kepemilikan mobil
- b. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan peraturan yang berlaku
- c. Gratifikasi Tahunan diberikan berdasarkan prestasi dan kemampuan karyawan yang bersangkutan, serta hasil usaha Perseroan/kantor cabang
- d. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) mencakup :
  - Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
  - Jaminan Hari Tua (JHT)
- e. Asuransi kecelakaan diri dan Asuransi Jiwa
- f. Tunjangan pengobatan dan rumah sakit
- g. Bantuan suka dan duka
  - Apabila pegawai menikah atau menikahkan anaknya

- Perseroan memberikan bantuan uang duka sehubungan dengan kematian keluarga terdekat (istri/suami, anak, Ayah/Ibu) yang besarnya disesuaikan dengan kebijaksanaan Perusahaan.
- Jika pegawai meninggal dunia maka Perseroan akan memberikan kepada ahli warisnya sebagai berikut :
  - ✓ Gaji/upah pegawai pada bulan yang sedang berjalan
  - ✓ Uang duka
  - ✓ Program Tunjangan hari tua melalui Dana Pensiun

**h. Jaminan Hari Tua (Pensiun)**

Kepada pegawai yang telah mencapai usia 55 tahun akan diberikan uang pensiun. Atau kepada ahli warisnya yang ditunjuk akan diberikan pensiun yang dibayarkan sesuai peraturan Dana Pensiun.

Jaminan hari tua ini dikelola oleh Yayasan Dana Pensiun Astra.

**Jaringan Usaha**

Pada tahun 2005 Perseroan sudah memiliki 89 kantor cabang dan jaringan operasional yang luas dan tersebar hampir di seluruh Indonesia, guna mendukung pelayanan dan pemasarannya.

Pada saat ini kantor pusat Perseroan beralamat di :

Tabel 5.  
**KANTOR PUSAT**  
**PT Federal International Finance**  
**Gedung AMDI B**  
**Jl. Gaya Motor Raya No. 8, Sunter**  
**Jakarta Utara 14350**

<b>NO.</b>	<b>KANTOR CABANG</b>	<b>ALAMAT</b>
1	MADAN	Jl. H. Adam Malik No.26, Medan
2	PEKANBARU	Jl. Nangka No.131, Pekanbaru
3	PADANG	Jl. Veteran No.75, Padang
4	BATAM	Komplek Rafflesia Business Centre Blok A No. 11-12, Batam
5	BUKIT TINGGI	Jl. Raya Bukit Tinggi, Komp.Ruko Panama No.1, Jambu Air, Bukit Tinggi.
6	PALEMBANG	Jl. Basuki Rahmat No.38 A-B, Palembang
7	LAMPUNG	Jl. Teuku Umar No.67, Lampung
8	BENGKULU	Jl. S. Parman No.21, Bengkulu
9	JAMBI	Jl. Hayam Wuruk No.164, Jambi
10	JAKARTA I	Jl. Raya Pemuda No. 94, Rawamangun, Jakarta Timur
11	BEKASI	Konplek Mitra Bekasi, Jl. Ir. H. Juanda Blok E No.17, Bekasi
12	DEPOK	Komplek Ruko Depok Mall Blok B No.35, Jalan Margonda Raya No. 88
13	TANGGERANG	Mahkota Mas Blok E 38-39, Jl. Raya MH Thamrin, Cikokol, Tangerang
14	CILEUNGSI	Ruko Cileungsi Hijau Blok C No.1-2, Jl. Raya Narogong KM 21, Cileungsi
15	BOGOR	Ruko Pajajaran Baru No. 28 F, Jl. Raya Pajajaran, Bogor
16	KARAWANG	Jl. Tuparev No.413, Karawang
17	CILEGON	Pondok Cilegon Indah Blok KK I No.5, Cilegon
18	BANDUNG	Jl. Jend. Sudirman No. 656 G, Bandung
19	TASIKMALAYA	Jl. HZ. Mustofa No. 347, Tasikmalaya
20	CIREBON	Jl. Yos Sudarso 45, Cirebon
21	KADIPATEN	Jl. Brawijaya No. 47, Kadipaten
22	JATIBARANG	Jl. Mayor Dasuki Kav. B No.2, Jatibarang
23	SUBANG	Jl. Oto Iskandardinata No. 108, Subang
24	SEMARANG	Jl. MT. Haryono No. 517 H-I, Semarang
25	KUDUS	Ruko Panjunan Blok A NO.5,6,7 dan 12J, 1. Achmad Yani, Kudus
26	TEGAL	Komp. Ruko Nirmala Estate, Jl. Yos Sudarso No. 19, Tegal
27	PBKALONGAN	Jl. Merdeka No.3E, Pekalongan

28	JEPARA	Jl. Diponegoro 114, Jepara
29	PURWODADI	Jl. MT. Haryono No. 43, Purwodadi
30	YOGYAKARTA	Jl. HOS Cokroaminoto No. 163, Yogyakarta
31	PURWOKERTO	Jl. Jend. Sudirman NO. 717, Purwokerto
32	CILACAP	Jl. Gatot Subroto No. 10/141, Cilacap
33	SUKOHARJO	Jl. Raya Solo Baru Blok AA No.15, Sukoharjo
34	SURABAYA	Komplek Ruko Rajawali, Jl. Rajawali No.68 A-B, Surabaya
35	MALANG	Jl. Letjend. S. Parman No. 58A, Malang
36	SIDOARJO	Jl. Jenggolo 90A, Sidoarjo
37	GRESIK	Kartini Building Blok B3 No.236, Jl. RA. Kartini, Gresik
38	KEDIRI	Komplek Ruko Brawijaya Blok B12 No.40, Jl. Brawijaya, Kediri
39	MOJOKERTO	Jl. Gajah Mada 140 D-E, Mojokerto
40	PROBOLINGGO	Jl. Jend. Sudirman No.441, Probolinggo
41	MADIUN	Jl. Pahlawan No. 87, Madiun
42	TUBAN	Jl. Basuki Rahmat No. 33, Tuban
43	JEMBER	Jl. Diponegoro No. 37, Jember
44	BANYUWANGI	Jl. Achmad Yani No.61, Banyuwangi
45	LAMONGAN	Jl. Basuki Rachmad No. 72, Lamongan
46	DENPASAR	Jl. Gatot Subroto No. 18D, Denpasar
47	GIANYAR	Jl. Raya Pertigaan Semebaung No.19, Gianyar
48	KLUNGKUNG	Jl. Flamboyan No. 14A, Klungkung
49	TABANAN	Jl. A. Yani No. 3, Tabanan
50	SINGARAJA	Jl. Jendral A. Yani No.54, Singaraja
51	MATARAM	Jl. Selaparang 67E, Cakranegara, Mataram
52	BANJARMASIN	Jl. A. Yani Km 1 No. 65 A.
53	SAMARINDA	Jl. Jend. Sudirman No. 4B, Samarinda
54	BALIKPAPAN	Komplek Ruko Karang Jati Indah, Jl. A. Yani No.555, Balikpapan
55	PALANGKARAYA	Jl. RTA Milano KM 2,5, Palangka Raya
56	SAMPIT	Jl. HM Arsyad No. 120, Sampit
57	PONTANAK	Jl. Ir. H. Juanda No.65-66, Pontianak
58	MAKASAR	Jl. Cendrawasih No. 123-123A, Makasar
59	PARE-PARE	Jl. Andi Makkasau No. 66, Pare-pare
60	PALU	Jl. Danau Poso No. 8, Palu
61	MANADO	Jl. Martadinata NO. 37, Manado
62	SUKABUMI	Jl. Bhayangkara No. 15, Sukabumi
63	MAGELANG	Jl. Tidar 11 A, Magelang
64	BOJONEGORO	Ruko Diponegoro Kav. 4 Jl. Diponegoro NO. 1, Bojonegoro
65	SINGKAWANG	Jl. Yohana Gudang No. 5 B, Singkawang
66	KENDARI	Jl. MT. Hariyono No. 122, Kendari
67	LUMAJANG	Jl. Jend. Panjaitan No. 79, Lumajang
68	SELONG	Jl. Prof. Mohammad Yamin No.45, Selong
69	PEMATANG	Jl. Jend. Sudirman No. 13-14, Pematang siantar

	<b>SIANTAR</b>	
70	<b>MUARABUNGO</b>	Jl. Lintas Sumatra No. 462
71	<b>JAKARTA II</b>	Ruko Tomang Tol Blok A1 No. 16, Jl. Agave Raya, Jakarta Barat
72	<b>BIMA</b>	Jl. Soekarno Hatta No. 8, Bima
73	<b>KUPANG</b>	Komp. Terminal, Jl.Ir Soekarno No. 13 A, Kupang
74	<b>JAYAPURA</b>	Jl. Raya Kelapa Dua No. 11, Entrop, Jayapura
75	<b>CIKARANG</b>	Jl. Raya Industri Jababeka No. 2 E-F, Cikarang
76	<b>BANDUNG 2</b>	Jl. Rumah Sakit No. 25 A, Ujung Berung, Bandung
77	<b>KISARAN</b>	Jl.Sisingamangaraja No. 360 D Kisaran
78	<b>RANTAU PRAPAT</b>	Jl. Jend A. Yani Nomor 87-89, Rantau Prapat
79	<b>RENGAT</b>	Jl. Narasinga No.28B Rengat
80	<b>PANGKAL PINANG</b>	Jl. Ahmad Yani Dalam No. 4E, Kel. Bukit Sari Pangkal Pinang
81	<b>BINJAI</b>	Jl. Sutomo No. 31, Binjai
82	<b>DUMAI</b>	Jl. Merdeka No. 12B Dumai
83	<b>BANDAR JAYA</b>	Jl. Proklamator No. 12A Bandar Jaya
84	<b>BANDA ACEH</b>	Jl. T. Hasan Dek No. 186 Banda Aceh
85	<b>LUBUK LINGGAU</b>	Jl. Yos Sudarso No. 17-18, Lubuk Linggau
86	<b>BATURAJA</b>	Jl. Urip Sumoharjo No. 4B, Batu Raja
87	<b>GORONTALO</b>	Jl. Agus Salim No. 71B, Gorontalo
88	<b>BANGKO</b>	Jl. Jend. Sudirman RT 017 / RW 091, Kel. Pematang Kandis, Bangko
89	<b>BLORA</b>	Jl. Gunandar No. 26, Blora

#### 4.1.4 Profil Responden Pada PT. Federal International Finance

**Profil responden pada PT. Federal International Finance adalah sebagai berikut :**

**Tabel 6.**  
**Profil Responden Pada PT. Federal International Finance Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Wanita	8	25,8
Pria	23	74,2
Total	31	100

Sumber : Hasil olah data

Dalam Tabel 6, menyajikan data tentang jenis kelamin responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin pria yaitu berjumlah 23 orang atau 74,2 % dan sisanya berjenis kelamin wanita sebanyak 8 orang atau 25,8 %.

**Tabel 7.**  
**Profil Responden Pada PT. Federal International Finance Berdasarkan Usia**

Umur (Tahun)	Frekuensi	Prosentase (%)
19-25	26	83,9
26-30	5	16,1
Total	31	100

Sumber : Hasil olah data

Dalam Tabel 7, menyajikan bahwa sebagian besar karyawan yang terdapat pada PT. Federal International Finance antara 19 - 25 tahun sebanyak 26 orang atau 83,9% dan sisanya sebanyak 5 orang atau 16,1% yang berusia 26-30 tahun.

**Tabel 8.**  
**Profil Responden Pada PT. Federal International Finance**  
**Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
SLTA	7	22,59
D3	10	32,25
S1	14	45,16
Total	31	100

Sumber : Hasil olah data

Dalam tabel 8, menunjukkan bahwa pegawai yang berpendidikan SLTA mendominasi dengan jumlah 7 orang atau 22,59 % sedangkan pegawai yang berpendidikan D3 sebanyak 10 orang atau 32,25% sedangkan pegawai yang berpendidikan S1 sebanyak 14 orang atau 45,16%

**Tabel 9.**  
**Profil Responden Pada PT. Federal International Finance**  
**Berdasarkan Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
< 1 Tahun	4	13
1-5 Tahun	24	77,4
6-10 Tahun	3	9,6
Total	31	100

Sumber : Hasil olah data

Dalam tabel 9, dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 4 orang atau 13 % dan rata-rata yang sudah bekerja selama  $\pm$  5 tahun berjumlah 24 orang atau 77,4 % dan sisanya yang bekerja antara 6-10 tahun berjumlah 3 orang atau 9,6 %.

**Tabel 10.**  
**Profil Responden Pada PT. Federal International Finance**  
**Berdasarkan Tingkat Jabatan**

<b>Tingkat Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
Kredit	4
Account Receivable	3
Collector	11
Accounting / finance	2
Remedial	5
Remarketing	3
IT	3
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>

## **4.2. Pembahasan**

### **4.2.1. Lingkungan Kerja Yang Ada Pada PT. Federal International Finance**

Perusahaan menyadari bahwa keadaan tempat kerja yang memuaskan akan dapat mengikat para karyawannya untuk tetap diperusahaannya. Hal yang menyangkut keadaan tempat kerja yaitu pewarnaan, yang ada pada PT. Federal International Finance adalah sama seperti umumnya , yaitu paduan antara putih dan dominan hijau. Warna putih di gunakan untuk cat tembok yang memberikan kesan bersih sehingga lebih sedap dipandang.

Kebersihan dan kenyamanan ruangan kerja dan hal-hal lain yang berkaitan seperti kamar mandi atau toilet, karena tidak mungkin seseorang dapat bekerja dengan baik jika tercium bau yang tidak sedap dari kamar mandi. PT. Federal International Finance cukup memelihara Kebersihan tempatnya bekerja karena setiap pagi ada beberapa orang petugas untuk membersihkan dan merapikan ruangan. Selain kebersihan tempat bekerja, penerangan yang adapun baik

dengan adanya lampu-lampu penerangan maupun jendela-jendela kaca yang lebar sehingga memungkinkan sinar matahari masuk tetapi tidak menyilaukan atau badan membuat terasa panas atau gerah karenanya. Juga dalam hal sirkulasi udara, pintu-pintu, jendela-jendela, maupun ventilasi udara yang lebar memungkinkan pertukaran udara cukup baik.

Musik bisa merubah suasana hati pendengarnya, musik sesekali diputar untuk mengusir kepenatan saat bekerja, musik ini biasanya diperdengarkan baik melalui televisi yang tersedia maupun komputer yang mempunyai program untuk itu.

Setiap pekerja pasti menginginkan perusahaan tempatnya bekerja memperhatikan faktor keamanan. Jika hal tersebut dapat diatasi maka akan mengakibatkan ketenangan bagi karyawan dalam bekerja, untuk itu PT. Federal International Finance memperhatikan hal tersebut dengan adanya beberapa orang security dan juga asuransi bagi para karyawannya.

Jika dilihat dari lokasinya hampir setiap perusahaan menginginkan lokasi yang strategis, yaitu ditepi jalan raya. Hal ini bisa mengakibatkan timbulnya kebisingan akibat ramainya lalu lintas kendaraan yang lewat, PT. Federal International Finance memiliki halaman yang cukup luas sehingga hal tersebut tidak terlalu berdampak besar.

Berikut ini merupakan hasil kuesioner dari responden mengenai variabel lingkungan kerja.

Tabel 11.  
Pendapat responden mengenai "Saya merasa nyaman dengan pertukaran udara (ventilasi/ac) di tempat saya bekerja".

Pendapat Responden	Jumlah responden	Bobot nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	12	5	60	44,11
Setuju	19	4	76	55,89
Ragu-ragu	-	3	-	-
Tidak setuju	-	2	-	-
Sangat tidak setuju	-	1	-	-
Jumlah	31	-	136	100

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sebanyak 19 orang (55,89%) menyatakan setuju bahwa merasa nyaman dengan pertukaran udara (ventilasi/ac) di tempat saya bekerja.

Tabel 12.  
Pendapat responden mengenai "Perusahaan telah memberikan tingkat keamanan yang memadai bagi para karyawan".

Pendapat Responden	Jumlah Responden	Bobot Nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	17	5	85	60.29
Setuju	14	4	56	39.71
Ragu-ragu	-	3	-	-
Tidak setuju	-	2	-	-
Sangat tidak setuju	-	1	-	-
Jumlah	31	-	141	100

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden sebanyak 17 orang (60.29%) menyatakan sangat setuju dengan

Perusahaan telah memberikan tingkat keamanan yang memadai bagi para karyawan.

**Tabel 13.**  
Pendapat responden mengenai "Fasilitas yang ada di perusahaan sudah memadai dalam membantu pekerjaan karyawan".

Pendapat Responden	Jumlah Responden	Bobot Nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	20	5	100	69.44
Setuju	11	4	44	30.56
Ragu-ragu	-	3	-	-
Tidak setuju	-	2	-	-
Sangat tidak setuju	-	1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>-</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sebanyak 20 orang (69.44%) menyatakan sangat setuju bahwa Fasilitas yang ada di perusahaan sudah memadai dalam membantu pekerjaan karyawan.

**Tabel 14.**  
Pendapat responden mengenai "Saya merasa nyaman dengan warna dinding di tempat saya bekerja".

Pendapat Responden	Jumlah Responden	Bobot Nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	13	5	65	47.44
Setuju	18	4	72	52.56
Ragu-ragu	-	3	-	-
Tidak setuju	-	2	-	-
Sangat tidak setuju	-	1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>-</b>	<b>137</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sebanyak 18 orang (52.56%) menyatakan setuju bahwa pewarnaan dinding di tempat saya bekerja sudah cukup nyaman.

Tabel 15.

Pendapat responden mengenai "Penerangan ( lampu, sinar matahari) di tempat saya bekerja cukup membantu dalam melakukan aktivitas kerja".

Pendapat Responden	Jumlah Responden	Bobot Nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	17	5	85	60,29
Setuju	14	4	56	39,71
Setuju	-	3	-	-
Ragu-ragu	-	2	-	-
Tidak setuju	-	1	-	-
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Jumlah	31	-	141	100

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan sebanyak 27 orang (60,29%) menyatakan sangat setuju tentang sistem penerangan dalam ruang kerja yang diberikan oleh perusahaan sesuai yang diharapkan.

Tabel 16.

Pendapat responden mengenai "Menurut saya kondisi fisik perusahaan tempat saya bekerja sangat bersih".

Pendapat Responden	Jumlah Responden	Bobot Nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	20	5	100	69.44
Setuju	11	4	44	30.56
Ragu-ragu	-	3	-	-
Tidak setuju	-	2	-	-
Sangat tidak setuju	-	1	-	-
Jumlah	31	-	144	100

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yang menyatakan sangat setuju tentang kondisi fisik perusahaan tempat saya bekerja sangat bersih yaitu sebanyak 20 orang (69.44%).

Tabel 17.

Pendapat responden mengenai "Musik di tempat saya bekerja cukup menyenangkan dan mengurangi kelelahan dalam bekerja".

Pendapat Responden	Jumlah Responden	Bobot Nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	20	5	100	69.44
Setuju	11	4	44	30.56
Ragu-ragu	-	3	-	-
Tidak setuju	-	2	-	-
Sangat tidak setuju	-	1	-	-
Jumlah	31	-	144	100

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan bahwa Musik di tempat saya bekerja cukup

menyenangkan dan mengurangi kelelahan dalam bekerja adalah sangat setuju yaitu sebanyak 20 orang (69,44%).

Tabel 18.

Pendapat responden mengenai “Kebisingan di tempat saya bekerja mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja”.

Pendapat Responden	Jumlah Responden	Bobot Nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	11	5	55	41,04
Setuju	19	4	76	56,72
Ragu-ragu	1	3	3	2,24
Tidak setuju	-	2	-	-
Sangat tidak setuju	-	1	-	-
Jumlah	31	-	134	100

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sebanyak 19 orang (56,72%) menyatakan setuju bahwa Kebisingan di tempat saya bekerja mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja

Tabel 19.

Pendapat responden mengenai “Tata letak ruangan di tempat saya bekerja sudah membuat saya nyaman”.

Pendapat Responden	Jumlah Responden	Bobot Nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	13	5	65	48,88
Setuju	16	4	64	48,12
Ragu-ragu	-	3	-	-
Tidak setuju	2	2	4	3,00
Sangat tidak setuju	-	1	-	-
Jumlah	31	-	133	100

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sebanyak 16 orang (48,12%) menyatakan setuju tentang Tata letak ruangan di tempat saya bekerja sudah membuat saya nyaman

Tabel 20.

Pendapat responden mengenai "Secara umum saya merasa nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja".

Pendapat Responden	Jumlah Responden	Bobot Nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	20	5	100	69,44
Setuju	11	4	44	30,56
Ragu-ragu	-	3	-	-
Tidak setuju	-	2	-	-
Sangat tidak setuju	-	1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>-</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju Secara umum saya merasa nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja yaitu sebanyak 20 orang (69,44%).

Bobot nilai yang terbesar yang dipilih tiap responden dari hasil kuisisioner adalah 50 maka penulis mengambil nilai rata-rata sebesar 25, karena hasil kuesioner dari tiap-tiap responden melebihi nilai rata-rata maka dapat disimpulkan lingkungan kerja yang diberikan PT. Federal International Finance cukup baik.

#### **4.2.2. Kepuasan Kerja Karyawan PT. Federal International Finance**

Tinggi rendahnya kualitas kerja seorang karyawan dapat dilihat dari berpotensi atau tidaknya karyawan tersebut sebagai sumber daya manusia , karena setiap karyawan yang benar-benar berpotensi akan sangat bermanfaat dalam suatu perusahaan.

Peningkatan kualitas kerja akan menimbulkan peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, dan ini merupakan jembatan untuk tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tanpa didukung oleh salah satu faktor kepuasan karyawan, maka kualitas sumber daya manusia tidak tercapai.

Perusahaan merasa wajib untuk memperhatikan para karyawannya sehingga PT. Federal International Finance Bogor memberikan fasilitas-fasilitas antara lain:

- **Fasilitas Peribadatan**

Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk melakukan ibadah karena mayoritas karyawannya beragama islam maka perusahaan menyediakan Mussolah di lingkungan perusahaan agar para karyawan yang akan melakukan ibadah lebih mudah melakukannya.

- **Fasilitas Koperasi**

Perusahaan merasa wajib untuk membantu kesejahteraan para karyawan dengan mendirikan koperasi karyawan yang antara lain menyelenggarakan simpan pinjam. Tujuannya adalah memberikan

pinjaman sementara pada seluruh karyawan untuk membantu memenuhi kebutuhan rumah tangganya.

Berikut ini merupakan hasil kuesioner dari responden mengenai variabel kepuasan kerja.

Tabel 21.

Pendapat responden mengenai "Pertukaran udara (Ventilasi) yang cukup, dapat memberikan kenyamanan dan dapat menimbulkan moral kerja karyawan yang baik"

Pendapat Responden	Jumlah Responden	Bobot Nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	15	5	75	53,96
Setuju	16	4	64	46,04
Ragu-ragu	-	3	-	-
Tidak setuju	-	2	-	-
Sangat tidak setuju	-	1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>-</b>	<b>139</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel di atas dapat diketahui sebagian besar responden sebanyak 16 orang (46,04%) menyatakan setuju bahwa Pertukaran udara (Ventilasi) yang cukup, dapat memberikan kenyamanan dan dapat menimbulkan moral kerja karyawan yang baik

Tabel 22.

Pendapat responden mengenai "Dengan mentaati peraturan yang berlaku ditempat kerja maka rasa keamanan akan tercipta dengan sendirinya"..

Pendapat Responden	Jumlah Responden	Bobot Nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	22	5	110	75,34
Setuju	9	4	36	24,60
Ragu-ragu	-	3	-	-
Tidak setuju	-	2	-	-
Sangat tidak setuju	-	1	-	-
Jumlah	31	-	146	100

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel di atas dapat diketahui sebagian besar responden sebanyak 22 orang (75,34%) menyatakan sangat setuju bahwa Dengan mentaati peraturan yang berlaku ditempat kerja maka rasa keamanan akan tercipta dengan sendirinya .

Tabel 23.

Pendapat responden mengenai "Fasilitas yang diberikan perusahaan cukup memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan"

Pendapat Responden	Jumlah Responden	Bobot Nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	22	5	110	75,34
Setuju	9	4	36	24,66
Ragu-ragu	-	3	-	-
Tidak setuju	-	2	-	-
Sangat tidak setuju	-	1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>-</b>	<b>146</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sebanyak 22 orang (75,34%) menyatakan sangat setuju tentang Fasilitas yang diberikan perusahaan cukup memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan

Tabel 24.

Pendapat responden mengenai "Pewarnaan dan penerangan ditempat saya bekerja dapat memberikan semangat dan dapat meningkatkan dedikasi saya terhadap organisasi "

Pendapat Responden	Jumlah Responden	Bobot Nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	25	5	125	83,90
Setuju	6	4	24	16,10
Ragu-ragu	-	3	-	-
Tidak setuju	-	2	-	-
Sangat tidak setuju	-	1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>-</b>	<b>149</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Pewarnaan dan penerangan ditempat saya bekerja dapat memberikan semangat dan dapat meningkatkan dedikasi saya terhadap organisasi. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden sebanyak 25 orang (83,90%) menyatakan sangat setuju

Tabel 25.

Pendapat responden mengenai "Penerangan pada perusahaan, baik yang berupa lampu listrik maupun berupa sinar matahari cukup memadai".

Pendapat Responden	Jumlah Responden	Bobot Nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	17	5	85	60,29
Setuju	14	4	56	39,71
Ragu-ragu	-	3	-	-
Tidak setuju	-	2	-	-
Sangat tidak setuju	-	1	-	-
Jumlah	31	-	141	100

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Penerangan pada perusahaan, baik yang berupa lampu listrik maupun berupa sinar matahari cukup memadai dari sebagian besar responden sebanyak 17 orang (60,29%) memilih sangat setuju.

Tabel 26.

Pendapat responden mengenai "Kondisi kerja yang baik dapat mencerminkan moral kerja yang baik".

Pendapat Responden	Jumlah Responden	Bobot Nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	21	5	105	72,41
Setuju	10	4	40	27,59
Ragu-ragu	-	3	-	-
Tidak setuju	-	2	-	-
Sangat tidak setuju	-	1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>-</b>	<b>145</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Kondisi kerja yang baik dapat mencerminkan moral kerja yang baik Hal ini bisa dilihat dari sebagian besar responden sebanyak 21 orang (72,41%) memilih sangat setuju.

Tabel 27.

Pendapat responden mengenai "Musik dapat membuat semangat dan kecintaan saya terhadap pekerjaan meningkat".

Pendapat Responden	Jumlah Responden	Bobot Nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	12	5	60	44,11
Setuju	19	4	76	55,89
Ragu-ragu	-	3	-	-
Tidak setuju	-	2	-	-
Sangat tidak setuju	-	1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>-</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sebanyak 19 orang (55,89%) menyatakan setuju bahwa

Musik dapat membuat semangat dan kecintaan saya terhadap pekerjaan meningkat

Tabel 28.

Pendapat responden mengenai "Tingkat kebisingan pada perusahaan tempat saya bekerja cukup mengganggu konsentrasi dalam bekerja".

Pendapat Responden	Jumlah Responden	Bobot Nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	19	5	95	66,90
Setuju	11	4	44	30,99
Ragu-ragu	1	3	3	2,11
Tidak setuju	-	2	-	-
Sangat tidak setuju	-	1	-	-
Jumlah	31	-	142	100

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sebanyak 19 orang (66,90%) menyatakan sangat setuju bahwa Tingkat kebisingan pada perusahaan tempat saya bekerja cukup mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

Tabel 29.

Pendapat responden mengenai "Penempatan tata ruang pada perusahaan cukup memberikan kenyamanan dalam bekerja".

Pendapat Responden	Jumlah Responden	Bobot Nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	27	5	135	89,40
Setuju	4	4	16	10,60
Ragu-ragu	-	3	-	-
Tidak setuju	-	2	-	-
Sangat tidak setuju	-	1	-	-
Jumlah	31	-	151	100

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju bahwa Penempatan tata ruang pada perusahaan cukup memberikan kenyamanan dalam bekerja yaitu sebanyak 27 orang (89,40%).

Tabel 30.

Pendapat responden mengenai "Secara umum Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan".

Pendapat Responden	Jumlah Responden	Bobot Nilai	Jumlah Nilai	Persentase (%)
Sangat setuju	14	5	70	51,48
Setuju	15	4	60	44,11
Ragu-ragu	2	3	6	4,41
Tidak setuju	-	2	-	-
Sangat tidak setuju	-	1	-	-
Jumlah	31	-	136	100

Sumber : Hasil olah data

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan setuju Secara umum Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu sebanyak 15 orang (51,48%).

Bobot nilai yang terbesar yang dipilih tiap responden dari hasil kuisioner adalah 50 maka penulis mengambil nilai rata-rata sebesar 25, karena hasil kuesioner dari tiap-tiap responden melebihi nilai rata-rata maka dapat disimpulkan semangat kerja karyawan PT. Federal International Finance cukup tinggi.

#### **4.2.3. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance**

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka penulis menggunakan analisis korelasi rank spearman ( $r_s$ ) dengan pengolah datanya menggunakan *software Microsoft office excel* dan melakukan perhitungan sendiri dan koefisien determinasi. Nilai tersebut diperoleh dengan mengolah data yang disebarkan kepada responden.

**Tabel 31.**  
**Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja "X"**

No	Pertanyaan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	44
2	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45
3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44
4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
6	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
7	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
8	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
9	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
10	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
11	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
12	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
13	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
14	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
15	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
16	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
17	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
18	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5	45
19	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	45
20	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
21	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
22	4	5	4	5	4	5	5	4	2	5	43
23	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
24	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
25	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
26	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
27	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	45
28	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
29	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
30	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
31	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	44
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>141</b>	<b>144</b>	<b>137</b>	<b>141</b>	<b>144</b>	<b>144</b>	<b>134</b>	<b>133</b>	<b>145</b>	<b>1399</b>

**Tabel 32.**  
**Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja "Y"**

No	Pertanyaan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	45
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
6	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
7	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	46
8	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
9	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
10	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45
11	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	45
12	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
13	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
14	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
15	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
16	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	44
17	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
18	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46
19	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
20	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
22	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
24	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47
25	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
26	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
27	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
28	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45
29	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46
30	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	43
31	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>146</b>	<b>146</b>	<b>148</b>	<b>141</b>	<b>142</b>	<b>143</b>	<b>141</b>	<b>149</b>	<b>136</b>	<b>1431</b>

Berdasarkan data diatas yang terdapat pada tabel 31 dan 32 dapat dilakukan perhitungan dengan menggunakan bantuan *software Microsoft Office* dan tabel korelasi rank spearman hasil sebagai berikut:

**Tabel 33.**  
**Tabel Pembantu untuk analisis korelasi rank spearman**

NO Responden	Nilai X	Peringkat	Nilai Y	Peringkat	Di	Di <sup>2</sup>
1	42	1	43	1	0	0
2	43	2	44	2,5	-0,5	0,25
3	44	5	44	2,5	2,5	6,25
4	44	5	45	7	-2	4
5	44	5	45	7	-2	4
6	44	5	45	7	-2	4
7	44	5	45	7	-2	4
8	45	15	45	7	-2	4
9	45	15	45	7	-2	4
10	45	15	45	7	-2	4
11	45	15	46	13,5	1,5	2,25
12	45	15	46	13,5	1,5	2,25
13	45	15	46	13,5	1,5	2,25
14	45	15	46	13,5	1,5	2,25
15	45	15	46	13,5	1,5	2,25
16	45	15	46	13,5	1,5	2,25
17	45	15	47	22	-7	49
18	45	15	47	22	-7	49
19	45	15	47	22	-7	49
20	45	15	47	22	-7	49
21	45	15	47	22	-7	49
22	45	15	47	22	-7	49
23	46	24,5	47	22	2,5	6,25
24	46	24,5	47	22	2,5	6,25
25	46	24,5	47	22	2,5	6,25
26	46	24,5	47	22	2,5	6,25
27	47	29	47	22	7	49
28	47	29	48	29,5	-0,5	0,25
29	47	29	48	29,5	-0,5	0,25
30	47	29	48	29,5	-0,5	0,25
31	47	29	48	29,5	-0,5	0,25
						4066

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variabel X dan Y pada lampiran maka koefisien korelasi r, dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Diketahui : } \Sigma x = 1399$$

$$\Sigma y = 1431$$

$$n = 31$$

$$\Sigma di^2 = 4066$$

$$\text{maka : } r_s = 1 - \frac{6 \Sigma di^2}{n(n^2 - 1)}$$

karena hasil perolehan data terdapat beberapa variabel yang memiliki pangkat sama cukup banyak, maka rumus koefisien korelasi Rank Spearman perlu dimodifikasi, yang bertujuan guna mengurangi dampak jumlah variabel dengan pangkat yang sama terhadap hasil hitungan  $r_s$ , yaitu sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\Sigma x^2 + \Sigma y^2 - \Sigma di^2}{2\sqrt{\Sigma x^2 \Sigma y^2}}$$

dimana :

$$\Sigma x_1^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \Sigma Tx$$

sedangkan

$$\Sigma Y_1^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \Sigma Ty$$

Besaran T merupakan faktor koreksi bagi tiap kelompok dengan pangkat yang sama dan dirumuskan sebagai

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

dimana

$t$  = jumlah variabel yang memiliki pangkat sama

Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut :

A. Pada variabel Lingkungan kerja ( X ), terdapat kelompok-kelompok yang memiliki pangkat sama, yaitu sebagai berikut :

- terdapat 2 kelompok yang memiliki 7 variabel yang sama dengan pangkat sama ( $t=7$ ), maka

$$\begin{aligned}\sum x_1^2 &= \frac{(31)^3 - 31}{12} - \left( \frac{7^3 - 7}{12} + \frac{7^3 - 7}{12} \right) \\ &= 2480 - 56 \\ &= 2424\end{aligned}$$

- terdapat 2 kelompok yang memiliki 5 variabel yang sama dengan pangkat sama ( $t=5$ ), maka

$$\begin{aligned}\sum x_2^2 &= \frac{(31)^3 - 31}{12} - \left( \frac{5^3 - 5}{12} + \frac{5^3 - 5}{12} \right) \\ &= 2480 - 20 \\ &= 2460\end{aligned}$$

- terdapat 2 kelompok yang memiliki 2 variabel yang sama dengan pangkat sama ( $t=2$ ), maka

$$\begin{aligned}\sum x_3^2 &= \frac{(31)^3 - 31}{12} - \left( \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} \right) \\ &= 2480 - 1 \\ &= 2479\end{aligned}$$

dari perhitungan di atas maka didapat :

$$\begin{aligned}\sum x^2 &= x_1^2 + x_2^2 + x_3^2 \\ &= 2424 + 2460 + 2479 = 7363\end{aligned}$$

B. Pada variabel Kepuasan Kerja ( Y ), terdapat kelompok-kelompok yang memiliki pangkat sama, yaitu sebagai berikut :

- terdapat 4 kelompok yang memiliki 4 variabel dengan pangkat sama ( $t=4$ ), maka

$$\begin{aligned} \sum y_1^2 &= \frac{(31)^3 - 31}{12} - \left( \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} \right) \\ &= 2480 - 20 \\ &= 2460 \end{aligned}$$

- terdapat 2 kelompok yang memiliki 7 variabel dengan pangkat sama ( $t=7$ )

$$\begin{aligned} \sum y_2^2 &= \frac{(31)^3 - 31}{12} - \left( \frac{7^3 - 7}{12} + \frac{7^3 - 7}{12} \right) \\ &= 2480 - 56 \\ &= 2424 \end{aligned}$$

- terdapat 2 kelompok yang memiliki 2 variabel dengan pangkat sama ( $t=2$ )

$$\begin{aligned} \sum y_3^2 &= \frac{(31)^3 - 31}{12} - \left( \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} \right) \\ &= 2480 - 1 \\ &= 2479 \end{aligned}$$

dari perhitungan di atas maka didapat :

$$\begin{aligned} \sum y^2 &= y_1 + y_2 + y_3 \\ &= 2460 + 2424 + 2479 \\ &= 7363 \end{aligned}$$

sehingga dengan menggunakan rumus Rank Spearman dapat dihitung sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{7363 + 7363 - 4066}{2\sqrt{(7363)(7363)}} \\
 &= \frac{10660}{14726} \\
 &= 0,73
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan Rank Spearman di atas yaitu  $r_s = 0,73$  maka , berarti hubungan antara variabel X dan Y kuat dan positif. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, sehingga bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan.

#### **Koefisien Determinasi**

Untuk melihat berapa persen besarnya variabel lingkungan kerja ( X ) yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja ( Y ), digunakan Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$Kd = r_s^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,73^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,54 \times 100\%$$

$$Kd = 54 \%$$

Jadi dengan nilai determinasi sebesar 54 % menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 54 %, sedangkan sisanya 46 % dipengaruhi oleh faktor- faktor lain.

### Uji Hipotesis

Tahap selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah ada hubungan nyata antara variabel pada tingkat signifikansi tertentu sebagai berikut :

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

$$t = 0,73 \sqrt{\frac{31-2}{1-0,73^2}}$$

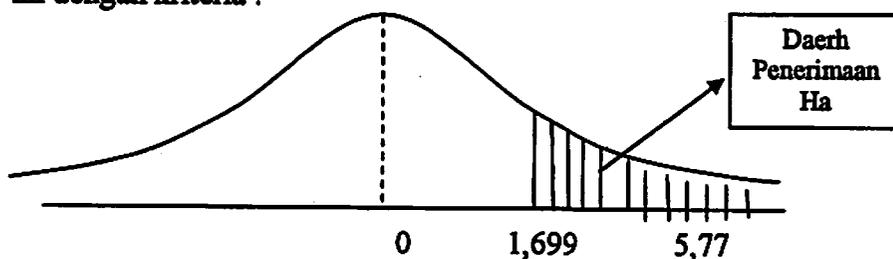
$$t = 0,73 \times 7,9$$

$$t = 5,77$$

Setelah diperoleh nilai t hitung, kemudian dibandingkan dengan t tabel pada tahap signifikan 5 % ( 0,05 ) dengan *degree of freedom* ( df )  $n-2 = 29$ , maka t tabel = 1,699.

Karena t hitung (=5,77) > t tabel (=1,699) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan antara lingkungan kerja dengan Kepuasan kerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam grafik distribusi t dibawah ini dengan kriteria :



Gambar. 2  
Kurva Distribusi Pengujian Hipotesis Standard  
Secara Dua Pihak



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. SIMPULAN**

##### **5.1.1. Simpulan Umum**

- a. **PT. Federal International Finance Cabang Cileungsi adalah Perusahaan yang bergerak di bidang Pembiayaan antara lain sewa guna usaha, pembiayaan anjak piutang dan pembiayaan konsumen. Yang berlokasi Ruko Cileungsi Hijau Blok C No. 1 dan 2 Jl. Raya Narogong KM 21 Cileungsi, Bogor.**
- b. **Adapun ruang lingkup kegiatan Perusahaan pada PT. Federal International Finance yakni memberikan kesempatan berkarir yang sama untuk semua karyawan. Oleh karena itu, Perseroan memiliki program pendidikan yang terpadu dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas karyawannya baik melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan sendiri maupun melalui pelatihan, seminar dan lokasinya di luar Perseroan. Program ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi, tekad dan semangat serta kemampuan setiap karyawan Perseroan sehingga mampu mengantisipasi tingginya persaingan di bidang usaha Perseroan.**

### **5.1.2. Simpulan khusus**

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT. Federal International Finance Cabang Cileungsi dapat disimpulkan bahwa :

- a. Kondisi lingkungan kerja pada PT. Federal International Finance Cabang Cileungsi sudah cukup baik ini dapat dibuktikan bahwa karyawan merasa fasilitas yang diberikan pihak organisasi sudah memadai, kondisi tempat bekerja sudah bersih, pertukaran udara (Ventilasi) sudah membuat karyawan nyaman, tingkat keamanan yang baik membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan kegiatan pekerjaan, dengan adanya musik karyawan merasa senang dan dapat bekerja dengan baik, walau begitu masih ada beberapa hal yang masih kurang diperhatikan oleh pihak organisasi seperti pewarnaan dinding tempat bekerja, kebisingan yang ditimbulkan oleh suara kendaraan yang melintasi jalan dekat lingkungan organisasi, serta penerangan lampu dalam bekerja.
- b. Kondisi kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Cileungsi dapat dilihat dari tanggapan rasa puas responden dan cerminan dari moral kerja karyawan, kedisiplinan dalam bekerja, mentaati peraturan yang berlaku, untuk meningkatkan kepuasan kerja organisasi harus memperhatikan karyawannya, sedangkan karyawan masih kurangnya dedikasi kepada organisasi, kecintaan terhadap pekerjaan.
- c. Lingkungan kerja yang pada PT. Federal International Finance Cabang Cileungsi mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan hasil uji

statistik rank spearman. Pengolahan data diproses dengan bantuan Microsoft Office Excel 2003 dan manual (melakukan perhitungan sendiri) yaitu sebesar 0,73. Berdasarkan uji hipotesis dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,77 sedangkan nilai dengan  $dk = n-2 = 31-2 = 29$  dan taraf nyata  $t_{tabel}$  0,05 adalah 1,699 maka diketahui  $t_{hitung} (=5,77) > t_{tabel} (=1,699)$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya, faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi yang diperoleh ( $dk$ ) sebesar 54%, hal tersebut menyatakan bahwa faktor lingkungan memiliki kontribusi yang cukup besar yaitu 54% terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan lainnya 46% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Federal International Finance”. Maka penulis mencoba memberikan masukan yang berupa saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan harus dapat memberikan pewarnaan pada dinding kantor tempat karyawan bekerja terutama warna- warna yang bisa menggugah semangat kerja karyawan.
2. Penerangan yang ada di kantor baik yang berupa lampu listrik maupun sinar matahari hendaknya di maksimalkan agar para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

3. untuk menjaga konsentrasi karyawan dalam bekerja pihak perusahaan harus dapat meminimalisir tingkat kebisingan yang ada di sekitar perusahaan
4. Hendaknya pihak perusahaan memberikan keleluasaan dan kebebasan para karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.
5. Pada saat- saat tertentu hendaknya pihak perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja sehingga diharapkan dapat bekerja dengan baik, sehingga para karyawan akan terdorong untuk berprestasi dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Cetakan ke-10, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Agus Suryana. 2005. *Bagaimana Mengembangkan Diri di Tempat Kerja.* Penerbit Progres Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta.
- A.S. Moenir. 1995. *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian.* Penerbit PT. Toko Gunung Agung Jakarta.
- Bowin, Robert Bruce., and Don Harvey. 2001. *Human Resources Management : Experiential Approach,* Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Byars, Iloyd L., and Leslie W. Rue. 2004. *Human Resources Management,* The Mc. Graw Hill Companies., USA.
- Cushway, Bary. 2001. *Human Resources Management,* Kogan Page, India Put. LTD.
- Flippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalia.* Edisi Ke 6 Jilid 1, Ahli Bahasa Moh Masud. Editor Sirait, Alfonsus. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi, cetakan ke-6, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.* Edisi Revisi. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ishak Asep. Dan Hendri Tanjung. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Universitas Trisakti, 2003.
- Iqbal Hasan. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya.* Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia.* PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- J. Supranto. 2001. *Statistik Teori Dan Aplikasi.* Edisi Keenam, Jilid Dua. Jakarta.
- Kadarman & Jusuf Udaya. 1997. *Pengantar ilmu Manajemen.* Penerbit PT. Gramedia Pusaka Utama, Jakarta.

- Koontz, Harold, and Heinz Weihrich. 1996. *Management A Global Prespective. Tenth Edition, Mc. Graw Hill Inc. International Edition.*
- Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Gramedia Widi Sarana Indonesia. Jakarta.
- Milkovich, and Boeudreu. 1988. *Personnel: Human Resource Management,* Businnes Publication, inc
- Nelson, Bob. 2003. *1001 Cara Memberdayakan Karyawan.* ahli bahasa: Sudarmaji, SP. Prestasi Pusaka.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua.* Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2002. *Management. Seven Edition,* Prentice Hall. New Jersey.
- Schermerhorn. 1999. *Management.* Sixth edition. John wiley & sons, Inc.
- Siagian, P., Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bumi Aksara, Jakarta.
- Soebagio Atmodiwiryo. 2002. *Manajemen Pelatihan.* Penerbit Toko Gunung Agung Jakarta.
- Stoner, James A.F. 1995. *Management.* Sixth edition. New Jersey. Prentice Hall Inc.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis.* Penerbit Alfa Beta, Bandung.
- T. Hani Handoko. 1997. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia,* BPF. Yogyakarta.
- Theodore G. Tyssen. 1996, *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk Bagi Manajer,* Alih Bahasa hadyana. Arcan. Jakarta.
- Willy Susilo. 2002. *Audit Sumber Daya Manusia,* PT. Vorgistama Bina Mega, Jakarta.



LAMP IRAN

## DAFTAR PERTANYAAN / KUESIONER

Salam Hormat,

Bersama ini saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan jurusan Manajemen. Memohon kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini. Adapun maksud dan tujuan dari pengisian kuesioner tersebut adalah untuk mengumpulkan data bagi skripsi yang sedang saya kerjakan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**. Karenanya kami mengharapkan anda untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur hingga tuntas, dan kerahasiaan identitas anda terjamin

Atas perhatian dan partisipasinya kami ucapkan terima kasih.

### II. Profil Responden

Berilah tanda "X" pada pilihan jawaban anda atau mengisi titik-titik yang telah disediakan !

Nama : .....

1. Jenis kelamin : a. Pria    b. Wanita

2. Usia : a. 15-20

          b. 21-25

          c. 26 ke atas

3. Pendidikan Terakhir :

          a. SD    b. SLTP    c. SMU    d. D3    e. S1    f. S2    g. S3

4. Lama Bekerja :

          a. 1 – 5 tahun.

          c. 10 – 20 tahun

          b. 5 – 10 tahun.

          d. 20 tahun ke atas

### **III. Variabel Bebas (LINGKUNGAN KERJA)**

1. Pertukaran udara (Ventilasi) yang ada pada tempat saya bekerja sudah baik
  - a. Sangat setuju.
  - b. Setuju.
  - c. Ragu-Ragu.
  - d. Kurang Setuju.
  - e. Sangat Tidak Setuju.
  
2. Keamanan yang diberikan oleh pihak perusahaan tempat saya bekerja sudah baik
  - a. Sangat Setuju.
  - b. Setuju.
  - c. Ragu-Ragu.
  - d. Kurang Setuju.
  - e. Sangat Tidak Setuju.
  
3. Fasilitas yang ada di perusahaan sudah memadai dalam membantu pekerjaan karyawan
  - a. Sangat Setuju.
  - b. Setuju.
  - c. Ragu-Ragu.
  - d. Kurang Setuju.
  - e. Sangat tidak Setuju.
  
4. Saya merasa nyaman dengan warna dinding di tempat saya bekerja
  - a. Sangat Setuju.
  - b. Setuju.

- c. Ragu-Ragu.
- d. Kurang Setuju.
- e. Sangat Kurang Setuju.

5. Penerangan ( lampu, sinar matahari) di tempat saya bekerja cukup membantu dalam melakukan aktivitas kerja

- a. Sangat Setuju.
- b. Setuju.
- c. Ragu-Ragu.
- d. Kurang Setuju.
- e. Sangat Tidak Setuju.

6. Menurut saya kondisi fisik perusahaan tempat saya bekerja sangat bersih

- a. Sangat Setuju.
- b. Setuju.
- c. Ragu-Ragu.
- d. Kurang Setuju.
- e. Sangat Tidak Setuju.

7. Musik di tempat saya bekerja cukup menyenangkan dan mengurangi kelelahan dalam bekerja

- a. Sangat Setuju.
- b. Setuju.
- c. Ragu-Ragu.
- d. Kurang Setuju.
- e. Sangat Kurang Setuju.

**8. Kebisingan di tempat saya bekerja mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja**

- a. Sangat Setuju.
- b. Setuju.
- c. Ragu-Ragu.
- d. Kurang Setuju.
- e. Sangat Kurang Setuju.

**9. Tata letak ruangan di tempat saya bekerja sudah membuat saya nyaman**

- a. Sangat Setuju.
- b. Setuju.
- c. Ragu-Ragu.
- d. Kurang Setuju.
- e. Sangat Kurang Setuju.

**10. Secara umum saya merasa nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja**

- a. Sangat Setuju.
- b. Setuju.
- c. Ragu-Ragu.
- d. Kurang Setuju.
- e. Sangat Kurang Setuju.

#### **IV. Variabel Terikat (KEPUASAN KERJA)**

1. **Pertukaran udara (Ventilasi) yang cukup, dapat memberikan kenyamanan dan dapat menimbulkan moral kerja karyawan yang baik ?**
  - a. Sangat Setuju.
  - b. Setuju.
  - c. Ragu-Ragu.
  - d. Kurang Setuju.
  - e. Sangat Tidak Setuju.
  
2. **Dengan mentaati peraturan yang berlaku di tempat kerja maka rasa keamanan akan tercipta dengan sendirinya ?**
  - a. Sangat Setuju.
  - b. Setuju.
  - c. Ragu-Ragu.
  - d. Kurang Setuju.
  - e. Sangat Tidak Setuju.
  
3. **Fasilitas yang diberikan perusahaan cukup memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan**
  - a. Sangat Setuju.
  - b. Setuju.
  - c. Ragu-Ragu.
  - d. Kurang Setuju.
  - e. Sangat Tidak Setuju.

4. Pewarnaan dan penerangan di tempat saya bekerja dapat memberikan semangat dan dapat meningkatkan dedikasi saya terhadap organisasi
- Sangat Setuju.
  - Setuju.
  - Ragu-Ragu.
  - Kurang Setuju.
  - Sangat Kurang Setuju.
5. Penerangan pada perusahaan, baik yang berupa lampu listrik maupun berupa sinar matahari cukup memadai
- Sangat Setuju.
  - Setuju.
  - Ragu-Ragu.
  - Kurang Setuju.
  - Sangat Tidak Setuju.
6. Kondisi kerja yang baik dapat mencerminkan moral kerja yang baik
- Sangat Setuju.
  - Setuju.
  - Ragu-Ragu.
  - Kurang Setuju.
  - Sangat Tidak Setuju.

7. Musik dapat membuat semangat dan kecintaan saya terhadap pekerjaan meningkat

- a. Sangat Setuju.
- b. Setuju.
- c. Ragu-Ragu.
- d. Kurang Setuju.
- e. Sangat Tidak Setuju.

8. Tingkat kebisingan pada perusahaan tempat saya bekerja cukup mengganggu konsentrasi dalam bekerja

- a. Sangat Setuju.
- b. Setuju.
- c. Ragu-Ragu.
- d. Kurang Setuju.
- e. Sangat Tidak Setuju

9. Penempatan tata ruang pada perusahaan cukup memberikan kenyamanan dalam bekerja

- a. Sangat Setuju.
- b. Setuju.
- c. Ragu-Ragu.
- d. Kurang Setuju.
- e. Sangat Tidak Setuju

10. Secara umum Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan

- a. Sangat Setuju.
- b. Setuju.
- c. Ragu-Ragu.
- d. Kurang Setuju.
- e. Sangat Tidak Setuju