

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BFI FINANCE INDONESIA Tbk CABANG GIANYAR
DI GIANYAR**

OLEH:

SANG KOMPIANG YUDITARA DINATA

ABSTRACT

Human resources management is a management study specialized in the role of human relationships within the organization. The human resource management regulates the existing employees within the organization to realize organizational goals and employee satisfaction. Human resource management can also produce a good performance in a company through assessment and provision of remuneration within each member of the organization based on their capabilities.

This study entitled Influence of Physical Work Environment and Communications towards Employee Performance in PT. BFI Finance Indonesia Tbk in Gianyar. The main problems are about how the physical work environment and simultaneous communication influence the performance of employees at PT.BFI Finance Indonesia Tbk in Gianyar and how physical work environment and partial communication influence the performance of employees in PT.BFI Finance Indonesia Tbk in Gianyar. The aim of research is to determine the effect of physical work environment as well as simultaneous and partial communications towards the performance of employees at PT. BFI Finance Indonesia Tbk in Gianyar. The data is handled qualitatively data and qualitatively. The source of the data is from primary and secondary data. Interviews, documentation and questionnaire study are used as the observation technique of data collection. Multiple correlation analysis and regression with SPSS 15.0 for Windows are used as the techniques.

Based on the results of multiple correlation analysis, R reached 0.772. This means that there is a high correlation between physical work environment and simultaneous communication towards the performance of the employees. Coefficient determination reached 59.60%. This means the variation of physical work environment relations and simultaneous communications towards employees' performance amounted to 59.60%. The remaining 40.40% influenced by other factors which are not investigated. The equation of "Y" = 6.797 + 0,342X1 + 0,337X2 is obtained through the multiple linear regression analysis.

Through F-test analysis, the value of F-count is 23.584 greater than F-table at 3.27 and it is in the group of Ho rejection, then Ho is refused or Ha is accepted. It means that the physical work environment and simultaneous communication give positive and significant impact towards the performance of the employees. Through T statistical test analysis, the value of t_{-h1} and t_{-h2} is obtained respectively 2.414 and 3.229 greater than t-table (1.690) and is in the group of Ho rejection. It means that there is no significant effect between the work environment and partial communications towards performance of the employees and not obtained coincidentally.

Keywords: Physical Work Environment, Communication and Performance

ABSTRAKSI

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar. Pokok permasalahan yang diajukan adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar dan Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuisioner. Teknik analisis menggunakan korelasi berganda, dan regresi berganda dengan bantuan program SPSS 15.0 *for Windows*.

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda adalah nilai R sebesar 0,772, ini berarti bahwa ada korelasi yang tinggi antara lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 59,60%, berarti variasi hubungan lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 59,60%. Sisanya 40,40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $\hat{Y} = 6,797 + 0,342X_1 + 0,337X_2$. Analisis uji F diperoleh nilai F-hitung adalah 23,584 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,27 dan berada pada daerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak atau H_a diterima, hal ini berarti bahwa antara lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis uji statistik t diperoleh nilai t_{-h1} dan t_{-h2} masing-masing 2,414 dan 3,229 lebih besar dari t-tabel (1,690) dan berada pada daerah penolakan H_0 berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.

Kata Kunci :Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi dan Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar memiliki gedung perkantoran terdiri dari 2 lantai dengan pengaturan posisi meja karyawan yang terkesan kurang tertata rapi sehingga menyebabkan ruang gerak terbatas dan kurang nyaman selain itu memiliki total 35 orang karyawan yang terdiri dari 1 orang *branch manager*, 5 orang *supervisor*, 5 karyawan *surveyor*, 4 karyawan operasional dan *service*, 5 karyawan kolektor, serta 14 karyawan *marketing*. Dari setiap posisi jabatan tersebut, yang cenderung sering mengalami pergantian karyawan adalah posisi *marketing*. Dimana karyawan yang baru bekerja menunjukkan tingkat kehadiran normal pada tiga bulan pertama, namun setelah itu beberapa karyawan *marketing* sering mengajukan cuti bahkan terkesan tidak betah dalam bekerja. Keadaan tersebut berujung pada pengunduran diri beberapa karyawan *marketing* dan kemudian akan digantikan dengan kehadiran karyawan baru. Pergantian karyawan yang sering kali terjadi ini tentunya berdampak pada karyawan di posisi lain di PT BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar sehingga mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Adapun tingkat absensi karyawan di PT BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Tingkat Absensi dan Hari Kerja Karyawan Pada PT BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar Tahun 2014

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi
1	2	3	4	5=3x4	6	7=5-6	8=6:5 x 100%
1	Januari	35	25	875	26	849	2.97
2	Februari	35	24	840	24	816	2.86
3	Maret	35	26	910	27	883	2.97
4	April	35	24	840	24	816	2.86
5	Mei	35	26	910	25	885	2.75
6	Juni	35	26	910	27	883	2.97
7	Juli	35	26	910	28	882	3.07
8	Agustus	35	25	875	31	844	3.54
9	September	35	25	875	29	846	3.31
10	Oktober	35	26	910	31	879	3.41
11	November	35	25	875	30	845	3.43

12	Desember	35	25	875	31	844	3.54
Jumlah		303	10605	333	10272	37.68	
Rata-rata		25.25	883.75	27.75	856	3.14	

Sumber : PT BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan di PT BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar pada periode tahun 2014 berfluktuasi setiap bulannya, dimana rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 3.14%. Hal ini berarti tingkat absensi karyawan cenderung tinggi, karena tingkat absensi yang wajar (normal) berada di bawah 3%, di atas 3-10% dianggap tinggi (Mudiarta Utama, 2007 : 93). Tingginya absensi karyawan mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan diatas dan sebagai referensi untuk perbaikan kinerja karyawan di PT BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

- Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar ?
- Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar.
- Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- Bagi Peneliti sebagai tambahan pengetahuan dalam memperluas wawasan khususnya tentang lingkungan kerja fisik, komunikasi, kinerja .
- Bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah dimasa yang akan datang dalam meningkatkan kinerja .

- c. Bagi Universitas Sebagai tambahan referensi kepustakaan universitas di bidang penelitian tentang lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Basu Swastha DH, (1999 : 30) mengatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor yang mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya, sedangkan arti lingkungan secara luas mencakup semua faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat aspek ekonomi, sosial, politik.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Berelson dan Steiner (dalam Fajar, 2009 : 32) komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian, dan lain-lain melalui penggunaan simbol-simbol seperti kata-kata, angka-angka, gambar-gambar, dan lainnya.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Hariandja (2002 : 194) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

2.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dari uraian yang telah di sampaikan, maka diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja fisik yang nyaman dan komunikasi kerja yang baik akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan komunikasi merupakan faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan bergairah dan semangat kerja yang tinggi.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Ni Luh Ika Trinayanti, tahun 2012, Fakultas Ekonomi Universitas Warmadewa Denpasar, dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Sentosa Private Villas And Spa di Petitenget Kabupaten Badung Bali".

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang masih diragukan dan perlu dibuktikan kebenarannya, maka dapatlah dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Diduga lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BFI Finance Indonesia Tbk.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.BFI Finance Indonesia Tbk Jl. By Pass Darma Giri 27 Buruan Gianyar.

3.1.2 Obyek Penelitian

Adapun yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah mengenai lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kinerja karyawan.

3.2 Identifikasi Variabel.

- a. *Variable independent* atau variabel bebas (X_1) dan (X_2) merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat (Y), yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Komunikasi (X_2)
- b. *Variable dependent* atau variabel terikat (Y) merupakan variabel yang mengalami perubahan akibat pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2). Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

3.4.1.1 Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka.

3.4.1.2 Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka-angka dan tidak dapat dihitung dengan satuan ukur.

3.4.2 Sumber Data

3.4.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya diamati dan dicatat pertama kali oleh.

3.4.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sebagai data yang pengumpulannya dilakukan oleh orang lain.

3.5 Metode Penentuan Sampel

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Cabang Gianyar, dalam hal ini karena jumlah populasinya sedikit, maka dalam penelitian ini semua populasi diambil sebagai sampel yaitu sebanyak 35 orang karyawan yang disebut dengan sensus.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Observasi, Wawancara disertai kuesioner, dan Studi Dokumentasi

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.7.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat bilangan atau berupa angka-angka.

a. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antara lingkungan kerja fisik dan komunikasi dengan kinerja karyawan.

b. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara lingkungan kerja fisik dan komunikasi dengan kinerja karyawan yang dinyatakan dalam prosentase.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dipakai untuk mengetahui ketergantungan masing-masing variabel terikat dengan satu variabel bebas. Dalam analisis ini peneliti dibantu dengan program komputer *Statistical Package Of Social Sciences* (SPSS).

d. Analisis Uji Statistik F (F-test)

Analisis uji F (F-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan saja.

e. Analisis Uji Statistik t (t-test)

Analisis uji t (t-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau diperoleh hanya kebetulan saja.

3.7.2 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang digunakan untuk melengkapi analisis kuantitatif yaitu dengan membuat uraian dari hasil penelitian .

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

4.1.1 Karakteristik responden menurut jenis kelamin.

Diketahui bahwa lebih dari separo responden yaitu sebanyak(57,1%) adalah laki-laki dan sebanyak (42,9%) adalah perempuan.

4.1.2 Karakteristik responden menurut umur

Diketahui bahwa paling sedikit responden yaitu sebanyak (11,4%) adalah berumur 17-20 tahun dan paling banyak responden yaitu sebanyak (45,7%) adalah berumur 31-40 tahun.

4.1.3 Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir

Diketahui bahwa hampir separo responden yaitu sebanyak (48,6%) adalah pendidikan terakhirnya D1-D3 dan sebanyak (20,0%) adalah berpendidikan SMA..

4.2 Deskripsi Data

1. Lingkungan Kerja fisik (X_1)

Dijelaskan bahwa tanggapan responden tertinggi terhadap lingkungan kerja fisik adalah kategori ragu-ragu, yaitu sebanyak (45,71%) dan tanggapan responden terendah terhadap lingkungan kerja fisik adalah kategori tidak setuju, yaitu sebanyak (17,14%).

2. Komunikasi (X_2)

Dijelaskan bahwa tanggapan responden tertinggi tentang komunikasi sebanyak (42,86%) adalah ragu-ragu, serta (31,43%) adalah tidak setujuan terendah sebanyak (8,57%) adalah sangat tidak setuju.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan tertinggi sebanyak (51,43%) adalah ragu-ragu dan terendah sebanyak (22,86%) adalah setuju.

4.3 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel Tabulasi Hasil Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BFI Indonesia Finance Tbk Cabang Gianyar, Tahun 2015

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan t
(1)	(2)	(3)	(4)
Konstanta	6.797	2.868	0.007
Lingkungan kerja fisik (X_1)	0.342	2.414	0.022
Komunikasi (X_2)	0.337	3.229	0.003
R	= 0.772		
R ²	= 0.596		
F-hitung	= 23.584		
Signifikan F	= 0.000		

Sumber : Lampiran 5 (data diolah), tahun 2015

Berdasarkan hasil analisis korelasi ganda diperoleh $R = 0,772$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik dan komunikasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang sangat kuat ini dapat dilihat dari adanya hubungan searah, dimana apabila lingkungan kerja fisik aman dan nyaman serta komunikasi lancar, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh $D = 59,60$ persen menunjukkan bahwa besarnya variasi pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan komunikasi adalah sebesar 59,60 persen. Sedangkan sisanya sebesar 40,40 persen dipengaruhi oleh variable lain yang dalam penelitian ini tidak dibahas.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan garis regresi linier antara kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kinerja

karyawan adalah $\hat{Y} = 6,797 + 0,342X_1 + 0,337X_2$. Dapat dinyatakan bahwa meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi secara serempak oleh lingkungan kerja fisik dan komunikasi, dimana pengaruh komunikasi lebih besar terhadap kinerja karyawan dari pada pengaruh lingkungan kerja fisik. Komunikasi berpengaruh sebesar 0,342, artinya apabila komunikasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,342 dengan asumsi bahwa lingkungan kerja fisik konstan. Selanjutnya lingkungan kerja fisik berpengaruh sebesar 0,337, artinya apabila lingkungan kerja fisik meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,337 dengan asumsi komunikasi konstan.

Dari hasil analisis uji signifikansi koefisien regresi dengan menggunakan F-test diperoleh F-hitung adalah 23,584 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,27 dan F-hitung berada pada daerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak atau H_a diterima, hal ini berarti bahwa antara lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis uji signifikansi koefisien regresi dengan menggunakan t-test diperoleh t_{-h1} adalah 2,414 dan t_{-h2} adalah 3,229 lebih besar dari t-tabel (1,690) dan t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 berarti bahwa antara lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan data pembahasan, maka di dapat simpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa memang benar ada pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi linier ganda diperoleh adalah $\hat{Y} = 6,797 + 0,342X_1 + 0,337X_2$. Dapat dinyatakan bahwa meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi secara serempak oleh lingkungan kerja fisik dan komunikasi, dimana pengaruh komunikasi lebih besar terhadap kinerja karyawan dari pada pengaruh lingkungan kerja fisik. Hasil F-test diperoleh F-hitung adalah 23,584 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,27 dan F-hitung berada pada daerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak atau H_a diterima, hal ini berarti bahwa antara lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis terbukti).
- b. Pengaruh secara parsial faktor-faktor lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar, yang ditunjukkan oleh t-test diperoleh t_{-h1} adalah 2,414 dan t_{-h2} adalah 3,229 lebih besar dari t-tabel (1,690) dan t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 berarti bahwa antara lingkungan kerja fisik dan

komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan(hipotesis terbukti).

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan simpulan yang didapat, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar disarankan pada pihak manajemen sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja karyawan di PT. BFI Finance Indonesia Cabang Gianyar selama ini belum baik, sehingga perlu ditingkatkan lagi agar nyaman kerja karyawan lebih baik, sehingga kinerja karyawan meningkat, salah satunya dengan menyesuaikan penerangan yang ada, serta menyusun posisi meja kerja lebih teratur agar ruang gerak menjadi leluasa. Di samping itu keamanan pada PT. BFI Finance Indonesia Cabang Gianyar harus diperketat sehingga tidak terjadi kehilangan barang-barang yang disimpan karyawan.
- b. Komunikasi yang ada pada PT. BFI Finance Indonesia Cabang Gianyar harus lebih dibina kembali dengan melakukan kerjasama antara karyawan dengan lebih sering mengadakan *sharing* atau saling bertukar gagasan dengan teman sekerja, begitu pula dalam berkomunikasi baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan agar terjalin komunikasi yang harmonis. Perlu juga diadakan kegiatan diluar kantor seperti *outing* untuk melatih komunikasi, kerjasama, serta sinergi karyawan sebagai suatu *team work*.
- c. Kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Gianyar masih perlu ditingkatkan lagi dengan mengadakan pelatihan-pelatihan sehingga karyawan lebih cekatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan ataupun permasalahan yang dialami di kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- AssauriSaltjon (1990), *Tata Kerja Produktivitas kerja*, Cetakan Pertama Edisi Revisi. FE UI : Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi. Yogyakarta:Rineka Cipta Jakarta.
- Alex Nitiseminto. 2004. *Performance Management*. Yogyakarta: Tugu Publisher
- Atmosudirjo. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Basu Swastha, 1999. *Manajemen Pemasaran*. Edisi 3 : Penerbit Liberty
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Dewi, Sutrisna. 2007. *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Gibson, James Et. Al. 2000. *Organisasi Dan Manajemen, Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam (2002), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, UniversitasDiponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP UNDIP.

- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hamid, E.S., Rowi, Budiman. 2003. *Membangun Profesiional Muhammadiyah*. Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah Dan UAD PRESS.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, MarihotTua Effendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Malthis & Jackson. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia, Jilid 1 Dan 2*, Jakarta: PT. Salemba Empat Patria.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Manulang, M., 1999, *Manajemen Sumber daya Manusia*, BBPE, Yogyakarta.
- Martoyo. 2000. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafitti.
- Mangkuprawira, Syafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex. 2000. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafitti.
- Nata Wirawan, (2002), *Statistik inferensia Edisi pertama*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana : Denpasar
- Nugroho, Agus. 2005. *Strategi Jitu : Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi
- Santika Ranam, B.M (2005)' Hubungan Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pelangi Hotel Bali Seminyak“ Skripsi Sarjana Universitas Udayanana Denpasar-Bali.
- Supardi dan Syaiful Anwar. 2008. *Dasar – Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta; UII Press
- Umar, Husein. 2004. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Riduwan, Engkos Achmad Kuncoro. 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta
- Gujarati, Damondar. 2006. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga

