

BAB I

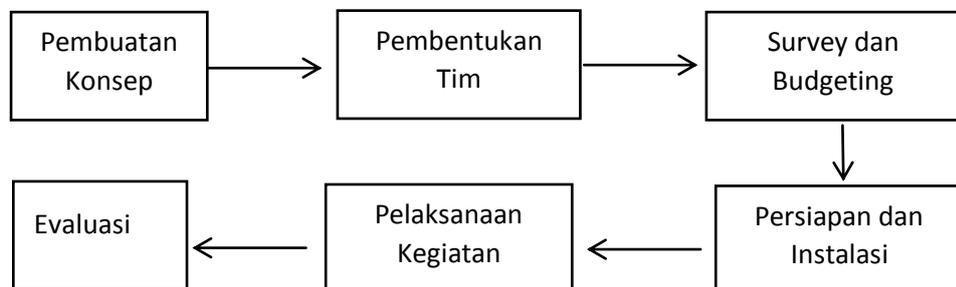
PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan CV. EFTE *Event Creator*

CV. EFTE *Event Creator* bergerak dalam bidang jasa penangan event dalam berbagai bentuk sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan, instansi pendidikan, instansi pemerintahan, kelompok dan organisasi. Dalam merancang dan melaksanakan kegiatan, efektifitas dan efisiensi segala aspek direalisasikan dengan menggunakan ilmu management yang aplikatif. Dengan mengutamakan sikap profesionalisme dalam bekerja dan bekerja sama dengan para ahli di dalam bidang terkait, kami siap memberikan pelayanan penuh sesuai dengan kebutuhan klien dan menjadikan kepuasan klien sebagai prioritas utama, informasi ini melalui website resmi CV. EFTE *Event Creator* yaitu www.eftecreator.com.

Setiap pelaksanaan kegiatan yang digarap oleh EFTE, selalu mengacu kepada *standard operational procedure* yang dimiliki oleh perusahaan dan diketahui oleh setiap tim yang akan melaksanakan kegiatan. *Standard operational procedure* tersebut ditampilkan dalam bentuk gambar 1.1 SOP Perusahaan di bawah.



Gambar 1.1 SOP Pelaksanaan *Event*

*Sumber : data internal divisi program development CV. EFTE *Event Creator* 2017*

1.1.2 Visi Misi CV. EFTE *Event Creator*

Visi :

Menjadi perusahaan yang unggul, terkemuka dan terpercaya dalam lingkup nasional dan internasional.

Misi :

1. Mengutamakan tujuan dan kepentingan klien sebagai mitra kerja secara detail.
2. Memberikan solusi dalam bentuk kegiatan yang mengandung nilai kreatif, inspiratif, edukatif dan inovatif secara profesional dan bertanggung jawab.
3. Mencetak, menjaga dan mengembangkan kualitas perusahaan dalam setiap aspek.

1.1.3 *Philosophy Logo CV. EFTE Event Creator*



Gambar 1.2

Logo CV. EFTE *Event Creator*

Sumber: www.eftecreator.com CV. EFTE Event Creator (Diakses pada 12 April 2017)

1. *Padlocks* : melambangkan sebuah keamanan dan koneksi.
2. *Eye Wind* : melambangkan dasar dan solusi untuk tujuan.
3. *Shield* : melambangkan kekuatan dalam perusahaan dan memberikan rasa aman.
4. *Color Red* : menunjukkan energi yang besar , antusiasme dan kebahagiaan.
5. *Color Blue* : Menunjukkan profesionalisme dan ketenangan.

1.1.4 Produk

EFTE *Event Creator* memberikan pelayanan jasa dalam berbagai hal mengenai pengembangan sumberdaya manusia dan manajemen perusahaan, berikut ini adalah produk dari EFTE *Event Creator* :

1. *Coorporate Event*

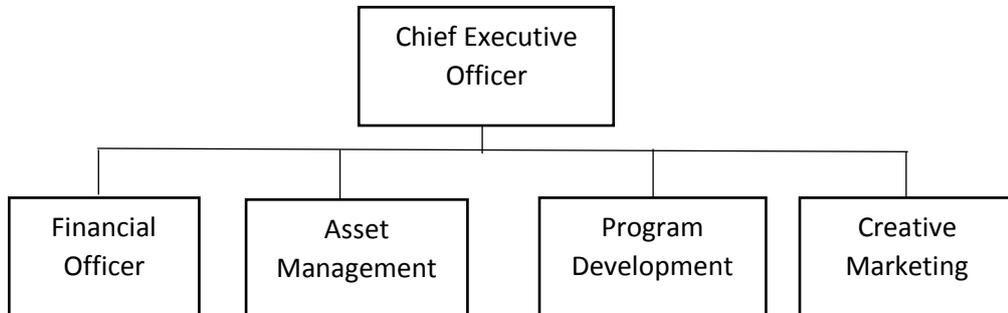
- a) *Family Gathering*, Kegiatan/games yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan beserta keluarga agar tercipta suasana kebersamaan.
- b) *City Orienting*, kegiatan wisata berupa games yang dilakukan oleh peserta dengan berkeliling di suatu daerah untuk menyelesaikan tugas/tantangan.
- c) *Company Outing*, kegiatan wisata yang dilakukan oleh seluruh karyawan perusahaan.
- d) *Group Challenge*, kegiatan berupa tantangan yang diberikan kepada peserta didalam suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- e) *Outbound Training*, kegiatan pelatihan pengembangan diri atau kelompok yang dilakukan diarea terbuka.
- f) *Indoor Training*, kegiatan pelatihan pengembangan diri atau kelompok yang dilakukan diarea tertutup.

2. *Education Trip*

- a) Edutrip, kegiatan study tour dengan konsep yang *Fun and Learning*, peserta akan diberi *General Review and Motivation* sebagai evaluasi dan pemberian motivasi.
- b) *Amazing Camp*, kegiatan outdoor dengan *setting* berkemah, peserta akan diberi *General Review and Motivation* sebagai evaluasi dan pemberian motivasi.
- c) *Creative Outbond*, kegiatan yang dilakukan di *outdoor* dengan konten *fun games*.

1.1.5 Struktur Organisasi CV. EFTE *Event Creator*

STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 1.3 Struktur Organisasi

*Sumber : data internal divisi Asset Management development CV. EFTE
Event Creator 2017*

- CEO : Menentukan strategi perusahaan dan implementasinya selama periode menjabat. Bertanggung jawab atas stabilitas dan target perusahaan
- Financial Officer : Mengatur cash flow, arus kas, invoice dan pencatatan segala transaksi perusahaan. Membuat laporan keuangan setiap rapat evaluasi semester dan tutup buku akhir tahun
- Asset Management : Mengelola asset perusahaan, menjalin kerjasama dengan vendor dan mengelola dan mengembangkan kualitas sumber daya (management dan outsource)
- Program Development : Membuat dan menyusun program berdasarkan riset dan kebutuhan klien. Melakukan pengembangan terhadap program yang sudah dimiliki
- Creative Marketing : Membuat riset mengenai kebutuhan target pasar, menyusun strategi pemasaran dan bertanggung jawab atas implementasi strategi dan efektifitas terhadap penjualan.

1.1.6 Sumber Daya Manusia CV.EFTE Event Creator

Saat ini jumlah karyawan terbaru pada CV. EFTE *Event Creator* berjumlah 8 karyawan. Jumlah karyawan pada CV. EFTE *Event Creator* merupakan pegawai tetap, sedangkan *outsourcing* merupakan pegawai kontrak. Tabel 1.1 akan menunjukkan jumlah karyawan pada CV. EFTE *Event Creator* tahun 2017:

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan & Outsourcing CV. EFTE *Event Creator* 2017

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	<i>CEO(Chief Executive Officer)</i>	1
2.	<i>Financial Officer</i>	1
3.	<i>Asset Management</i>	2
4.	<i>Program Development</i>	1
5.	<i>Creative Marketing</i>	3
6.	<i>Outsourcing</i>	54
Jumlah		62

Sumber : data internal divisi Asset Management CV. EFTE Event Creator.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Era modern ini, perusahaan menuntut dan memotivasi karyawan untuk lebih efisien dan efektif dalam bekerja. Dalam dunia persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:1) dalam bukunya menuliskan “manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan”.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan

perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan (Habibah, 2001).

Menurut Umam (2010) dalam Noviansyah dan Zunaidah (2011) Pada dasarnya, penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Faktor faktor tersebut merupakan arah penentu dari hasil akhir kinerja karyawan, faktor faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepadanya.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2013:15) terdapat faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Faktor eksternal merupakan suatu faktor yang mempengaruhi

kinerja seorang karyawan yang berasal dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi hal utama yang harus diperhatikan oleh karyawan dan juga perusahaan, dikarenakan setiap karyawan memiliki perbedaan latar belakang sehingga dibutuhkan suatu penyesuaian lingkungan kerja untuk mencapai tujuan bersama.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:26) terbagi menjadi dua golongan yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik terdapat pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan melalui keadaan sekitar kantor yang memiliki wujud fisik. Wujud fisik ini dapat berupa suhu udara, sumber udara, fasilitas keamanan, tempat kerja dan lain lain. Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011:26) adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Menurut Budianto dan Kartini (2015) pada jurnalnya yang meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapatnya hubungan yang kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lalu Putra (2013) pada jurnalnya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan nilai lingkungan kerja non fisik yang paling besar. Sesuai dengan teori Timple dalam Mangkunegara (2013), faktor eksternal merupakan suatu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang berasal dari lingkungan kerja. Dari beberapa pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa adanya faktor lingkungan kerja yang positif dapat mempengaruhi kinerja karyawan dari suatu perusahaan.

CV EFTE Event Creator bergerak dalam bidang jasa penanganan event dalam berbagai bentuk kegiatan perusahaan, instansi pendidikan, instansi pemerintah, kelompok dan organisasi. Sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan ini terbagi menjadi dua yaitu karyawan tetap dan outsourcing, namun jumlah dari karyawan outsourcing lebih banyak dibandingkan dengan karyawan tetap.

Dalam hal penilaian kinerja karyawan, menurut data internal divisi *Asset Management development*, CV.EFTE Event Creator memiliki sistem standardisasi yang di terapkan untuk memproyeksikan kinerja karyawan pada EFTE, standard tersebut meliputi aspek-aspek penilaian kinerja karyawan yang memiliki bobot aspek seperti tabel 1.3:

Tabel 1.2

Aspek dan bobot penilaian kinerja karyawan di EFTE

No	Aspek	Bobot Penilaian
1	Pengetahuan	15%
2	Keterampilan dan/atau keahlian	10%
3	Sikap kerja	10%
4	Kemampuan teknis	15%
5	Kemampuan konseptual	10%
6	Hasil kerja	20%
7	Kompetensi	20%

Sumber : data internal divisi Asset Management development CV. EFTE Event Creator 2017.

Penulis mengolah data yang di dapat dari data internal *Asset management development* tersebut sehingga terbagi atas 5 kriteria dengan skala pengukuran 13,376 per kriterianya dengan range nilai seperti tabel di bawah ini :

Tabel 1.3
Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan di EFTE

NO	INTERVAL	Kriteria
1.	86,62 – 100,0	Sangat Baik
2.	73,25 – 86,62	Baik
3.	59,87 – 73,25	Cukup Baik
4.	46,65 – 59,87	Kurang Baik
5.	33,12 – 46,45	Sangat Kurang Baik

Sumber : data internal divisi Asset Management development CV. EFTE Event Creator 2017 “data yang telah di olah”.

Pencapaian aspek kinerja karyawan EFTE di proyeksikan pada informasi kerja yang di rangkum pada laporan pertriwulan dari divisi *Asset Management* seperti di bawah ini :



Gambar 1.4 Grafik Kinerja Karyawan CV.EFTE Event Creator

Sumber : data internal divisi Asset Management development CV. EFTE Event Creator 2017 “data yang telah di olah”.

Dari gambar grafik kinerja tersebut dapat di ketahui bahwa pada triwulan 4 di tahun 2014 terbilang cukup baik dan mengalami kenaikan di awal triwulan 2015, tetapi pada triwulan ke-2 2015 terlihat adanya penurunan drastis sehingga kriteria kurang baik pun muncul pada triwulan 2 di tahun 2015 tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala divisi *Asset Management*, perubahan struktural yang cepat dan perpindahan kantor CV.EFTE menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi stabilitas kinerja karyawan di perusahaan, pernyataan itu di perkuat oleh CEO perusahaan yang menyatakan bahwa di EFTE sudah melakukan beberapa kali perubahan struktural secara general dan satu kali perpindahan lokasi perkantoran pada bulan maret 2016 lalu. Dari data di atas penulis berasumsi bahwa kinerja karyawan pada CV.EFTE menurun dan berada pada kategori kurang baik.

Lalu mengetahui bagaimana data lingkungan kerja di CV.EFTE Event Creator, penulis melakukan *pilot study* sebagai langkah awal penelitian dengan menyebarkan 10 kuesioner yang berhubungan dengan lingkungan kerja terhadap karyawan CV.EFTE , hasil dari *pilot study* tersebut di olah dalam bentuk tabel berikut :

Tabel 1.4
Perolehan survey awal lingkungan kerja EFTE

INDIKATOR	Perolehan skor				Skor ideal	skor	persentase
	SS	S	TS	STS			
kerapihan	8	24	0	0	40	32	80.00%
suhu udara	8	21	2	0	40	31	77.50%
sumber udara	16	12	4	0	40	32	80.00%
kebisingan	8	4	12	0	40	24	60.00%
kebersihan	10	22.5	0	0	40	32.5	81.25%
keamanan	8	9	6	2	40	25	62.50%
hubungan	18	16.5	0	0	40	34.5	86.25%

(bersambung)

(sambungan)

komunikasi antara atasan dan bawahan							
hubungan komunikasi antara sesama pegawai	26	10.5	0	0	40	36.5	91.25%
hubungan komunikasi antara bawahan ke atasan	16	18	0	0	40	34	85.00%

Sumber : data kuesioner yang telah di olah

Tabel 1.4 menjelaskan tentang lingkungan kerja di CV.EFTE Event Creator. Kuesioner di buat dalam item yang bernilai positif, sehingga semakin besar nilai yang di peroleh semakin positif indikator yang di terapkan. Pada indikator kebisingan memperoleh persentase 60% dengan pernyataan “tidak setuju” yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kebisingan di kantor CV.EFTE mempunyai nilai yang rendah di bandingkan dengan indikator lainnya. Sedangkan pada indikator keamanan memperoleh persentase 62.5% yang mempunyai kategori rendah, pada indikator keamanan muncul pernyataan “sangat tidak setuju” yang tidak muncul pada indikator lainnya. Total persentase 78.19% yang mempunyai katategori tinggi memproyeksikan bahwa lingkungan kerja CV.EFTE mempunyai nilai yang positif.



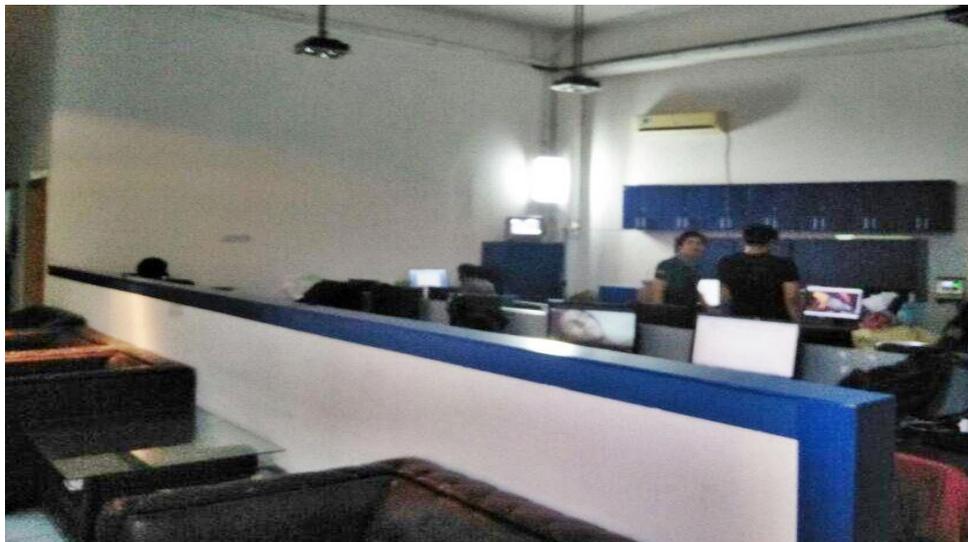
Gambar 1.5 Ruang Meeting & Ruang kepala office

Sumber : dokumentasi pribadi.



Gambar 1.6 Ruang Program & Marketing division

Sumber : dokumentasi pribadi.



Gambar 1.7 Ruang kerja pegawai *outsourc*

Sumber : dokumentasi pribadi.

Kantor kerja CV.EFTE mempunyai beberapa ruangan yang terdiri dari 1 ruangan kepala kantor, 2 ruangan divisi, dan 1 ruangan middle office yang berisi 20-25 orang. Di setiap ruangan di fasilitasi AC, meja kursi dan fasilitas lainnya. Dari hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan termasuk kepala kantor, tata letak ruangan dan pembagian ruangan menjadi faktor yang belum tertangani saat ini, terlebih dalam menggunakan ruangan CV.EFTE masih terbatas karena masih menggunakan jasa kontrak dan belum mempunyai hak sendiri, hal itu menyebabkan pertimbangan dalam memperbaharui fasilitas di kantor

seperti mengganti warna cat kantor, mengganti AC, maupun tata letak fasilitas yang belum menjadi hak perusahaan. Dalam hal keamanan, beberapa karyawan tidak merasa aman di karenakan security tempat bekerja tidak khusus untuk menjaga kantor EFTE, terlebih beberapa kasus sebelumnya seperti kehilangan barang pribadi mulai dari helm kendaraan bermotor, partisi kendaraan, maupun barang barang dalam kendaraan roda 4, hal ini di perkuat dari pernyataan beberapa karyawan yang menyatakan bahwa security di tempat bekerja tidak fokus menjaga 1 kantor EFTE saja, security menjaga beberapa tempat kerja dalam 1 wilayah perkantoran.

Pada penelitian terdahulu Eldaa Cintia dan Alini Gilang (2016) yang meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung 1, menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Yacinda Chresstela (2014) dengan variabel penelitian yang sama pada objek karyawan PT.Telkomsel Area III menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 14,4% dengan lingkungan kerja fisik(X1) berpengaruh secara signifikan, sedangkan lingkungan kerja non fisik(X2) tidak ada pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Lalu pada penelitian A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015) dengan objek PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah 1 Jakarta) menyimpulkan terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian di atas, penulis berasumsi bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di beberapa objek tersebut, maka dari beberapa referensi penelitian terdahulu di atas, penulis akan meneliti bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV.EFTE Event creator.

1.3 Perumusan masalah

Faktor eksternal merupakan suatu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang berasal dari lingkungan kerja. Beberapa pernyataan dan teori di atas menyimpulkan bahwa adanya faktor lingkungan kerja yang positif dapat mempengaruhi kinerja karyawan dari suatu perusahaan.

Akan tetapi berdasarkan latar belakang dan data perusahaan CV.EFTE Event Creator di atas, penulis berasumsi bahwa adanya perubahan pada nilai kinerja karyawan di CV. EFTE Event Creator yang menurun dan ada pada kategori “kurang baik” di sebabkan beberapa faktor yang salah satunya dari lingkungan kerja. Data tersebut memproyeksikan kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga tidak bisa di ketahui data tersebut memproyeksikan hasil penerapan manajemen lingkungan kerja atau bukan.

Selanjutnya berlainan dengan teori dan pernyataan di atas, data awal lingkungan kerja yang di dapatkan oleh penulis justru berada pada kategori tinggi walaupun mempunyai beberapa permasalahan yang di jelaskan di atas, sedangkan kinerja pada CV.EFTE Event Creator berapa pada kategori rendah. Hal ini mendorong penulis untuk membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada Perusahaan CV.EFTE Event Creator Periode 2017).

1.4 Pertanyaan Penelitian

Untuk lebih menajamkan permasalahan pada penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada CV. EFTE *Event Creator*, terdapat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja CV. EFTE *Event Creator*?
2. Bagaimana kinerja karyawan CV. EFTE *Event Creator*?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. EFTE *Event Creator*?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih spesifik mengenai pengaruh antar variabel, yaitu :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja CV. EFTE *Event Creator*.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan CV. EFTE *Event Creator*.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. EFTE *Event Creator*.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

1.6.1 Aspek Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan penelitian dasar bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti mengenai permasalahan yang sama.
2. Sebagai bahan kajian tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.6.2 Aspek Praktis

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan yang bermanfaat berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi pihak akademisi

Dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan MSDM yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide- ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Variabel yang di gunakan

Penelitian ini mencakup pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) tentang lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) yang diukur berdasarkan teori Bernardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2010:179-180) dengan 5 indikator yaitu Kualitas (*Quality*), Kuantitas (*Quantity*), Ketepatan waktu (*Timeliness*), Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*), Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*).

1.7.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor CV. EFTE *Event Creator*, yang berlokasi di JL. Sukawarna Nomor 12, Pasteur, Kota Bandung – Indonesia.

Objek penelitian menurut Sugiyono (2013:59) adalah suatu atribut, atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sehingga objek pada penelitian ini adalah lingkungan kerja yang diterapkan di CV. EFTE *Event Creator* dan kinerja karyawan CV. EFTE *Event Creator*.

1.7.3 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. EFTE *Event Creator* dilaksanakan selama periode tahun 2016-2017.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini berisi teori-teori yang berkaitan dengan penelitian dan mendukung penyelesaian permasalahan, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian yang diajukan peneliti sebagai jawaban sementara dari permasalahan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahapan pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, uji validitas, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang analisis responden terhadap variabel penelitian, analisis statistik, dan analisis pengaruh variabel.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil penelitian dan saran untuk aspek teoritis dan aspek praktisi.

(HALAMAN INI SENGAJA DI KOSONGKAN)