

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Berdirinya PT Federal International Finance (FIF)

PT FIF didirikan dengan nama PT Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989. Berdasarkan ijin usaha yang diperolehnya maka Perseroan bergerak di bidang Sewa Guna Usaha, anjak piutang dan pembiayaan konsumen.

Pada Tahun 1991, Perseroan merubah nama perusahaan menjadi PT Federal International Finance, namun seiring dengan perkembangan waktu dan guna yang memenuhi permintaan pasar, Perseroan mulai memfokuskan diri pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996. Ketika krisis mulai terjadi pada tahun 1997 Perseroan melakukan konsolidasi internal dalam rangka persiapan menuju ke suatu sistem komputerisasi yang tersentralisasi dan terintegrasi.

Perseroan yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh PT Astra International Tbk telah mengembangkan usahanya dan membuka cabang di seluruh Indonesia sampai saat ini PT FIF telah memiliki cabang sebanyak 214 cabang. PT FIF Cabang Kalianda mulai diresmikan pada Tahun 2001.

Visi dan Misi PT FIF Cabang Kalianda sesuai dengan visi dan misi yang dicanangkan oleh PT FIF pusat. Penjabaran visi dan misi perseroan adalah sebagai berikut:

Visi: “Menawarkan solusi keuangan terbaik bagi para pelanggan secara individual”

- Misi:
1. Beroperasi secara lugas dengan tetap mengindahkan aspek kehati-hatian
 2. Berkontribusi dalam meningkatkan distribusi sepeda motor produk Astra
 3. Memenuhi harapan pelanggan, karyawan, pemegang saham, kreditur dan pemerintah
 4. Menawarkan produk yang terjangkau bagi pelanggan
 5. Memanfaatkan infrastruktur untuk kredit mikro, pinjaman tanpa jaminan dan bisnis penggadaian

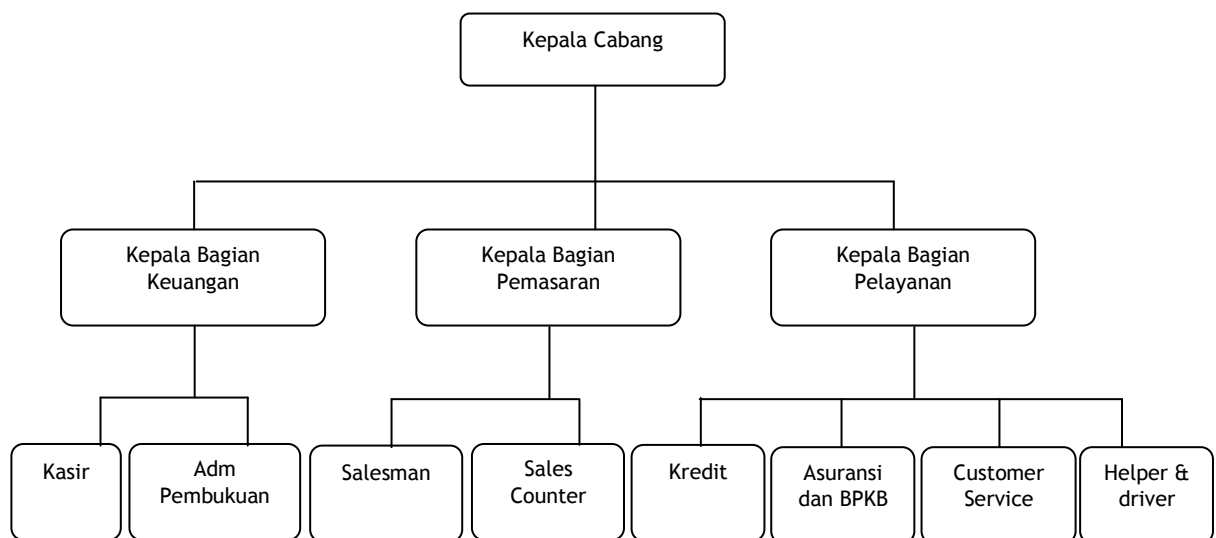
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi yang berbeda-beda, tergantung dari sifat perusahaan itu sendiri dan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai organisasi maka terlebih dahulu harus diketahui struktur organisasinya. Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting, karena dengan adanya struktur organisasi memungkinkan adanya kerjasama yang harmonis antar berbagai individu dalam organisasi guna meningkatkan tujuan suatu perusahaan.

Dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan maka diperlukan kerjasama dan kesatuan pendapat, kerjasama ini meliputi adanya pembagaan tugas dan tanggung jawab secara sistimatis dalam struktur organisasi perusahaan.

PT FIF Cabang Kalianda dipimpin oleh seorang Kepala Cabang, yang membawahi beberapa bagian dan seksi. Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi PT FIF Cabang Kalianda dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2.
Struktur Organisasi PT FIF Cabang Kalianda



Sumber : PT FIF Cabang Kalianda Tahun 2009

4.1.3 Pembagian Tugas dan Wewenang

Adapun pembagian tugas dan wewenang pada struktur organisasi PT FIF Cabang Kalianda adalah sebagai berikut:

1. Kepala Cabang

Kepala Cabang adalah fungsi eksekutif tertinggi yang mempunyai tugas dan wewenang yaitu:

- a. Menjaga agar perusahaan cabang dapat berkembang dan maju.
- b. Mempunyai wewenang penuh untuk mengatur perusahaan cabang secara keseluruhan.
- c. Membuat perencanaan perusahaan cabang yang dibantu oleh kepala-kepala bagian lainnya.

2. Kepala Bagian Keuangan

Kepala Bagian Keuangan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Cabang. Tugas, wewenang dan tanggung jawabnya adalah:

- a. Mengkoordinir dan mengawasi keuangan dan pembukuan agar tidak terjadi kekeliruan dan penyelewengan dalam penerimaan dan pengeluaran uang, barang, dan surat-surat berharga lainnya.
- b. Memeriksa laporan keuangan seksi atau bagian-bagian dibawahnya untuk kemudian diteruskan kepada Kepala Cabang.
- c. Mencatat secara tertib pengeluaran dan penerimaan uang, maupun pembelian kredit, pembelian potongan harga pembelian barang dengan pembayaran tunai, begitu pula dengan pengeluaran dan penerimaan uang masing-masing bagian dalam perusahaan dan bertanggung jawab langsung Kepala Cabang.

3. Kepala Bagian Pemasaran

Kepala Bagian Pemasaran bertanggung jawab langsung kepada Kepala Cabang. Tugas pokok dan tanggung jawabnya adalah :

- a. Memasarkan hasil produksi perusahaan kepada konsumen.
- b. Membuat rencana mengenai kegiatan pemasaran seperti promosi dan penetapan saluran distribusi.

4. Kepala Bagian Pelayanan

Kepala Bagian Gudang bertanggung jawab langsung kepada Kepala Cabang. Tugas pokok dan tanggung jawabnya adalah :

- a. Mengkoodinasikan bagian-bagian di bawahnya.
- b. Membuat rencana mengenai kegiatan pelayanan.

5. Kasir

Tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab bagian kasir adalah :

- a. Mengkoordinir tugas kas.
- b. Mengelola penerimaan dan pengeluaran uang atau surat berharga menurut ketentuan yang berlaku.
- c. Membuat laporan pengeluaran kas setiap bulan.

6. Administrasi Pembukuan

Tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab bagian Administrasi Pembukuan yaitu:

- a. Menyusun laporan keuangan pada setiap akhir bulan.
- b. Menyusun dan membukukan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran.
- c. Setiap akhir tahun mempersiapkan bahan untuk laporan dan penyusunan neraca serta daftar perhitungan rugi laba.

1. Salesman

Tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab bagian Salesman yaitu:

- a. Mencari dan memprospek calon pembeli/konsumen
- b. Menawarkan barang-barang dan melakukan penjualan

- c. Mengantarkan barang-barang kepada para pembeli atau pelanggan
(barang diantar sampai tujuan)
- d. Mengunjungi para pelanggan

2. *Sales Counter*

Tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab bagian *Sales Counter* yaitu:

- a. Menyambut dan memprospek calon pembeli/konsumen yang datang ke *Counter*
- b. Menawarkan barang-barang dan melakukan penjualan pada calon pembeli/ konsumen yang datang ke *Counter*

3. *Customer Service*

Tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab bagian Teknis adalah melakukan perawatan dan perbaikan produk serta berbagai peralatan teknis kantor lainnya. Bagian teknis juga bertugas melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan persediaan produk untuk dipasarkan pada konsumen.

4. *Helper dan Driver*

Tugas pokok dan tanggung jawab bagian *Helper* adalah membantu secara umum tugas-tugas pada bagian lainnya dan berkoordinasi dengan seluruh bagian, sedangkan bagian *Driver* bertugas mengantarkan produk kepada para pembeli/pelanggan atau barang diantar sampai tujuan.

4.2 Analisis Kuantitatif

4.2.1 Analisis Korelasi Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja

Untuk menganalisis hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan PT FIF digunakan rumus Korelasi *Product Moment*. Adapun data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Correlations			
		Kom_int	Kinerja
Kom_int	Pearson Correlation	1	.628**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	48	48
Kinerja	Pearson Correlation	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka didapat nilai $r_h = 0,628$ untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan variabel komunikasi interpersonal (X_1) dengan kinerja (Y) maka dikonsultasikan dengan interpretasi nilai r :

0,00 – 0,199 tingkat hubungannya sangat rendah

0,20 – 0,399 tingkat hubungannya rendah

0,40 – 0,599 tingkat hubungannya sedang

0,60 – 0,799 tingkat hubungannya kuat

0,80 – 1,000 tingkat hubungannya sangat kuat

Berdasarkan Tabel interpretasi r maka dapat diketahui bahwa tingkat keeratan hubungan antara komunikasi interpersonal (X_1) dengan kinerja (Y) termasuk dalam kategori kuat karena nilai r terletak antara 0,600-0,799.

Uji hipotesis dengan menggunakan uji t atau uji t-statistik. Adapun rumus uji t ini adalah sebagai berikut :

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

$$t = \frac{0,628\sqrt{(48-2)}}{(1-0,628^2)}$$

$$t = \frac{0,682(6,78)}{(1-0,465)}$$

$$t = \frac{4,625}{0,543} = 8,647$$

Hasil perhitungan uji t didapat nilai t_{hitung} adalah 8,647. kemudian nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada $dk=n-2=46$ pada derajat kesalahan 5% adalah 1,679 Dengan demikian berarti nilai t_{hitung} ($8,647 >$ nilai t_{Tabel} (1,679), maka dasar pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{Tabel} .

Jika $t_{hitung} \geq t_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{Tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT FIF Cabang Kalianda.

4.2.2 Analisis Korelasi Kecerdasan Emosional dengan Kinerja

Untuk menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional (X_2) dengan kinerja karyawan PT FIF digunakan rumus Korelasi *Product Moment*. Adapun data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Correlations		
	Kec_em	Kinerja
Kec_em		
Pearson Correlation	1	.592**
Sig. (2-tailed)		.000
N	48	48
Kinerja		
Pearson Correlation	.592**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka didapat nilai $r_h = 0,592$ untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan variabel keserdasan emosional (X_2) dengan kinerja (Y) maka dikonsultasikan dengan interpretasi nilai r :

0,00 – 0,199 tingkat hubungannya sangat rendah

0,20 – 0,399 tingkat hubungannya rendah

0,40 – 0,599 tingkat hubungannya sedang

0,60 – 0,799 tingkat hubungannya kuat

0,80 – 1,000 tingkat hubungannya sangat kuat

Berdasarkan Tabel interpretasi r maka dapat diketahui bahwa tingkat keeratan hubungan antara komunikasi interpersonal (X_1) dengan kinerja (Y) termasuk dalam kategori sedang karena nilai r terletak antara 0,400-0,599.

Uji hipotesis dengan menggunakan uji t atau uji t-statistik. Adapun rumus uji t ini adalah sebagai berikut :

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

$$t = \frac{0,592\sqrt{(48-2)}}{(1-0,592^2)}$$

$$t = \frac{0,592(6,78)}{(1 - 0,592)}$$

$$t = \frac{4,015}{0,649} = 6,181$$

Hasil perhitungan uji t didapat nilai t_{hitung} adalah 6,181 kemudian nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada $dk=n-2=46$ pada derajat kesalahan 5% adalah 1,679 Dengan demikian berarti nilai t_{hitung} ($6,181 >$ nilai t_{Tabel} (1,679), maka dasar pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{Tabel} .

Jika $t_{hitung} \geq t_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{Tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT FIF Cabang Kalianda.

4.2.2 Analisis Korelasi Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja

Untuk menganalisis hubungan antara komunikasi interpersonal (X_1) kecerdasan emosional (X_2) dengan kinerja karyawan PT FIF digunakan rumus Korelasi *Product Moment*. Adapun data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.391	7.195

a. Predictors: (Constant), Kec_em, Kom_int

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka didapat nilai $r_h = 0,646$ untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan variabel komunikasi interpersonal

(X₁) keserdasan emosional (X₂) dengan kinerja (Y) maka dikonsultasikan dengan interpretasi nilai r :

0,00 – 0,199 tingkat hubungannya sangat rendah

0,20 – 0,399 tingkat hubungannya rendah

0,40 – 0,599 tingkat hubungannya sedang

0,60 – 0,799 tingkat hubungannya kuat

0,80 – 1,000 tingkat hubungannya sangat kuat

Berdasarkan Tabel interpretasi r maka dapat diketahui bahwa tingkat keeratan hubungan antara komunikasi interpersonal (X₁) dengan kinerja (Y) termasuk dalam kategori erat karena nilai r terletak antara 0,600-0,799.

Uji hipotesis dengan menggunakan uji F. Adapun rumus uji F ini adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

$$F = \frac{0,646^2 / 2}{1 - 0,646^2 / 48 - 2 - 1}$$

$$F = \frac{0,592(6,78)}{(1 - 0,592)}$$

$$F = \frac{0,208}{0,013} = 15,39$$

Hasil perhitungan uji F didapat nilai F_{hitung} adalah 15,39 kemudian nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada dk=n-k-1=45 pada derajat kesalahan 5% adalah 3,23 Dengan demikian berarti nilai F_{hitung} (15,39> nilai F_{Tabel} (3,23), maka dasar pengambilan keputusan yaitu dengan

membandingkan F_{hitung} dengan F_{Tabel} .

Jika $F_{hitung} \geq F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT FIF Cabang Kalianda.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui distribusi jawaban responden tentang komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional dan kinerja yang diukur berdasarkan indikator masing-masing variabel. Pada variabel komunikasi interpersonal item yang ditanyakan kepada responden terdiri dari 15 item pernyataan. dari seluruh pernyataan tersebut yang memiliki skor terendah adalah tentang kemauan dan keberanian memberikan kritik kepada atasan dengan nilai 157.

Pada variabel kecerdasan emosional yang terdiri dari 15 item pernyataan diketahui bahwa item nomor 9, 10 dan 11 yang menyatakan tentang sikap positif dalam menghadapi kegagalan, kemauan karyawan untuk mengambil pelajaran dari kesalahan yang dilaksanakan serta upaya karyawan untuk selalu berfikir positif dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari 15 item pernyataan tentang kinerja terdapat item pernyataan yang memiliki skor nilai yang rendah yaitu tentang kedisiplinan karyawan

melaporkan pelaksanaan tugas dan tentang pencapaian hasil Kerja berdasarkan keterampilan yang dimiliki karyawan. Oleh karenanya untuk mendukung pelaksanaan kinerja yang baik yang perlu ditingkatkan pada karyawan adalah keterampilan melalui berbagai kegiatan yang dapat menambah skill karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata ketiga hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Uraian masing-masing penerimaan ketiga hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pertama, pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} adalah 8,647 kemudian nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada $dk=n-2=46$ pada derajat kesalahan 5% adalah 1,679 Dengan demikian berarti nilai t_{hitung} ($8,647 > \text{nilai } t_{Tabel} (1,679)$). Hasil analisis korelasi tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan.

Hasil analisis korelasi menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan tinggi dengan diperolehnya koefisien korelasi sebesar (0,628), artinya makin baik komunikasi interpersonal seorang karyawan, makin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Kedua, pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} adalah 6,181 kemudian nilai t hitung dibandingkan dengan t_{tabel} pada $dk=n-2=46$ pada derajat kesalahan 5% adalah 1,679 Dengan demikian

berarti nilai t_{hitung} (6,181) > nilai t_{Tabel} (1,679). Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT FIF Cabang Kalianda. Hasil analisis korelasi antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi r_{y1} sebesar 0,592. Nilai ini memberikan pengertian bahwa tingkat keeratan hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sedang, artinya makin tinggi kecerdasan emosional seorang karyawan makin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

Ketiga, pengujian hipotesis menyimpulkan terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 15,39 sedangkan F_{tabel} dengan $db=n-k-1=48-2-1=45$ adalah 3,23 dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} (15,39) > F_{tabel} (3,23) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan PT FIF Cabang Kalianda.

Hasil analisis korelasi ganda antara komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar R sebesar 0,646. Nilai ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian berarti makin baik komunikasi interpersonal seorang karyawan dan makin tinggi kecerdasan emosionalnya, dan makin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.