

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Semangat Kerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan semangat kerja yang tinggi, instansi telah memiliki aset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia menjadi prioritas yang utama. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh semua karyawan PT. FIF Cabang Teluk Kuantan, karena semangat kerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola karyawan. Oleh karena itu semangat kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian suatu tujuan instansi.

Namun di PT. FIF Cabang Teluk Kuantan terdapat beberapa permasalahan turunnya semangat kerja karyawan, diantaranya, banyaknya karyawan keluar dengan mengundurkan diri dengan alasan tidak tercapainya target yang telah ditentukan pada tahun 2015 sebanyak 6 orang yang keluar dari perusahaan, pada tahun 2016 ada 9 orang yang keluar, kemudian pada tahun 2017 sebanyak 11 orang, selanjutnya pada tahun 2018 sebanyak 12 orang karyawan yang keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun keluarnya karyawan mengalami peningkatan, tentu saja

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hal ini sangat merugikan perusahaan dan membuat lingkungan kerja tidak kondusif. tidak berkembangnya karir selama bekerja di PT. FIF Cabang Teluk Kuantan juga menjadi alasan keluarnya karyawan, selain itu adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai hubungan sesama karyawan yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang sempit membuat karyawan merasa bosan saat bekerja sehingga hal ini menyebabkan tidak kondusifnya lingkungan kerja yang berdampak tidak efektifnya karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah ditentuka perusahaan.

Semangat kerja dan lingkungan kerja adalah satu kesatuan yang memiliki hubungan timbal balik, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Apabila karyawan melakukan pekerjaan dengan semangat maka tujuan dan hasil yang diharapkan karyawan akan meningkat.

Adapun yang dilakukan untuk mencapai faktor-faktor keberhasilan dari semangat kerja karyawan berdasarkan lingkungan kerja menurut teori

Nitisemito (2015:161)

1. Produktivitas
2. Absensi
3. Labour Turnover
4. Tuntutan yang tinggi

Untuk membahas masing masing indikator semangat kerja karyawan berdasarkan lingkungan kerja di PT. Federal International Finance (FIF)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Cabang Teluk Kuantan. Penulis melakukan wawancara kepada subjek penelitian dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. FIF Cabang Teluk Kuantan.

Pertanyaan-pertanyaan dalam indikator menyangkut tentang semangat kerja karyawan berdasarkan lingkungan kerja PT. FIF Cabang Teluk Kuantan berdasarkan indikator-indikator yang telah dikemukakan sebelumnya. Adapun hasil penelitian penulis untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam pembahasan berikut.

1.1.1 Produktivitas

Setiap perusahaan sangat mengedepankan SDM yang handal dan mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan. Karena apabila menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

Berikut penulis melakukan wawancara bersama Ibu Ayu selaku Karyawan pada PT. FIF Cabang Teluk Kuantan, beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Didalam bekerja karyawan dituntut semangat dan produktivitas, karena kami kan perusahaan yang berorientasi kepada profit, setiap karyawan diberikan target yang harus di capainya”(28 Mei 2019)

Dari hasil wawancara dapat di analisis bahwa untuk memencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Maka, setiap karyawan di



tuntut produktivitas dan semangat dalam melakukan pekerjaan. Tentu saja hal ini harus didukung dengan lingkungan kerja yang baik. Perusahaan harus menjaga lingkungan kerja agar selalu kondusif. Namun masih adanya karyawan yang tidak produktivitas dalam melakukan pekerjaan, sehingga menurunnya kinerja dari perusahaan.

Kemudian penulis melakukan wawancara bersama Bapak Anto selaku karyawan PT. FIF Cabang Teluk Kuantan, beliau mengatakan:

“Produktivitas tentu saja mempengaruhi semangat kerja karyawan, ketika karyawan telah semangat dalam bekerja, maka karyawan akan berlomba-lomba untuk aktif dan produktivitas” (28 Mei 2019)

Dari hasil wawancara kemudian penulis menyimpulkan bahwa karyawan harus produktivitas dalam menjalankan pekerjaannya, harus selalu berlomba-lomba dalam mencapai targetnya sesuai dengan tupoksi masing-masing yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tentu saja hal ini tidak akan tercapai tanpa dukungan dari seluruh unsur lingkungan kerja.

1.1.2 Absensi

Untuk melihat tingkat kehadiran karyawan pada PT. FIF Cabang Teluk Kuantan, maka di terapkan sistem absensi. Pada umumnya untuk melihat semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dengan tingkat kehadiran karyawan. Untuk melihat tingkat kehadiran karyawan maka penulis melakukan wawancara kepada Bapak Adrian selaku kepala Bagian Marketing di PT. FIF Cabang Teluk Kuantan, Bapak Adrian mengatakan Bahwa:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“tingkat kehadiran karyawan cukup baik, karena perusahaan disini sangat menekankan karyawan untuk tetap hadir tepat waktu, tingkat kehadiran pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan” (28 Mei 2019)

Dari hasil wawancara dapat dianalisis bahwa tingkat kehadiran pegawai cukup tinggi, tingkat kehadiran pegawai juga mempengaruhi semangat kerja karyawan, Dengan tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan juga tinggi, hal demikian diharapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Hal senada juga di sampaikan oleh Bapak Reza selaku karyawan pada PT. FIF Cabang Teluk Kuantan, beliau mengatakan bahwa :

“Absensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tingkat kehadiran karyawan yang tinggi menunjukkan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan,” (28 Mei 2019)

Dari wawancara dapat dijelaskan tingkat kehadiran karyawan dapat menunjukkan sikap kesungguhannya dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan, maka setiap karyawan dituntut untuk disiplin dalam melaksanakan pekerjaan agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik.

Kemudian penulis juga melakukan wawancara kepada Ibu Ayu, beliau mengatakan bahwa:



“Perusahaan disini sangat memperhatikan absensi karyawan, absensi sangat mendukung tingkat semangat karyawan, semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan, maka semakin tinggi pula semangat karyawan untuk melakukan suatu pekerjaannya” (28 Mei 2019)

Pernyataan dapat dijelaskan bahwa tingkat kehadiran karyawan sangat penting bagi perusahaan, tingkat kehadiran karyawan sangat mempengaruhi keefektifan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah melakukan pekerjaan dengan baik dan efektif serta didukung pula dengan lingkungan kerja yang baik. Dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil. Oleh karena itu maka selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, sebab dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan akan meningkat pekerjaan, karena itulah semangat kerja sangat mempengaruhi jalannya suatu pekerjaan, apabila setiap karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi serta didukung oleh lingkungan kerja yang baik, maka setiap karyawan akan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga tidak ada lagi karyawan yang malas-malasan dalam menjalankan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Maka setiap karyawan diharapkan mempunyai semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan dari perusahaan.

1.3 Labour Turnover

Labour Turnover atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi disebabkan ketidaknyaman karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan. Banyaknya karyawan yang melakukan *Turnover* dengan berbagai alasan, diantaranya merasa terbebani dengan target yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditentukan perusahaan, karena setiap karyawan di tuntutan untuk melakukan pencapaian target yang telah di tentukan oleh perusahaan, sehingga menurunnya semangat kerja karyawan disebabkan tidak mencapainya target yang telah ditentukan. Berikut penulis melakukan wawancara bersama Bapak Adrian selaku marketing PT. FIF Cabang Teluk Kuantan :

“Pepindahan karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan yang tidak sampai target, karena kita perusahaan swasta yang berorientasi pada Profit” (28 Mei 2019)

Dari pernyataan dapat dianalis bahwa banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan disebabkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, salah satu langkah yang dilakukan perusahaan adalah dengan mengharuskan karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan, namun hal ini sangat membebani karyawan dalam melakukan pekerjaan, karyawan merasa memiliki tuntutan dan tekanan dalam melakukan pekerjaan, karena tidak semua karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, hal ini menyebabkan keluarnya karyawan cukup tinggi pada PT. FIF Cabang Teluk Kuantan.

Karyawan merasa tidak meningkatnya karir selama bekerja di PT. FIF Cabang Teluk Kuantan, hal ini menyebabkan semangat kerja karyawan menurun, sehingga menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan. Hal ini disampaikan oleh Reza selaku karyawan PT. FIF Cabang Teluk Kuantan:

“Banyaknya karyawan yang keluar disebabkan alasan tidak berkembangnya karir selama bekerja disini” (28 Mei 2019)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan hasil wawancara dapat di analisis bahwa banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan karena merasa tidak adanya kemajuan dan perkembangan karir selama bekerja di PT. FIF Cabang Teluk Kuantan. Ketidaknyamanan karyawan disebabkan tidak adanya kemajuan dan perkembangan karir selama bekerja diperusahaan tersebut, hal ini menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan yang berpengaruh terhadap keluarnya karyawan dalam perusahaan tersebut. Keluarnya karyawan tentu saja akan menghambatnya suatu pekerjaan, karena dengan keluarnya karyawan tentu pekerjaan akan terhenti, hal ini juga berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang menyebabkan tidak kondusifnya lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif tentu saja akan berpengaruh terhadap karyawan lainnya.

Kemudian penulis melakukan wawancara kepada Bapak Anto selaku karyawan pada PT. FIF Cabang Teluk Kuantan:

“Tentunya perpindahan karyawan menyebabkan lingkungan kerja tidak kondusif, karena banyaknya pekerjaan yang terbengkalai, apabila karyawan lain sibuk melakukan pekerjaannya sendiri” (28 Mei 2019)

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa. Perpindahan karyawan menyebabkan tidak kondusifnya lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka karyawan akan merasa tidak nyaman melakukan pekerjaan yang telah ditentukan, hal ini tentu saja menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan. Semangat kerjamerupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan selalau berusaha agar semangat kerja karyawannya meningkat.

Setiap karyawan harus mempunyai hubungan yang harmonis dengan karyawan lainnya, hal ini akan tentu saja akan membuat rasa nyaman dan semangat dalam melakukan pekerjaan di lingkungan kerja, sehingga akan sangat memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan apabila terjadinya hubungan harmonis antar karyawan. Karena kelompok suatu tim dalam perusahaan sangat dibutuhkan demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Berikut penulis melakukan wawancara bersama bapak Ade selaku Karyawan pada PT. FIF Cabang Teluk Kuantan, beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Keharmonisan antar karyawan sangat dibutuhkan”(28 Mei 2019)

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa keharmonisan antar karyawan di dalam perusahaan sangat penting demi terjalannya hubungan baik antar karyawan di lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan semangat kerja karyawan serta kinerjanya. Maka, keharmonisan dalam lingkungan kerja sangat diharapkan oleh pimpinan.

Hal berbeda dikatakan oleh ibu Ayu selaku karyawan PT. FIF Cabang Teluk Kuantan, menjelaskan sebagai berikut:

“Dulu pernah ada sesama karyawan yang bertengkar, namun bisa diatasi dengan cepat oleh pimpinan” (28 Mei 2019)

Dari hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa kebijakan pimpinan dalam mengatasi setiap permasalahan karyawan di dalam perusahaan sangat

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diperlukan. karena hubungan yang kurang harmonis didalam lingkungan kerja sangat berpengaruh, Lingkungan kerja itu sendiri adalah kondisi dimana karyawan itu bekerja. Jadi sewajarnya jika pimpinan mempersiapkan kondisi kerja karyawan yang tepat supaya karyawan dapat bekerja dengan baik. Salah satunya dengan tetap menjaga keharmonisan antar karyawan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dalam melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesamakaryawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan.

5.1.4 Tuntutan

Ketika kita bekerja didalam perusahaan tentu saja kita telah siap dengan tuntutan dan seluruh kebijakan dari perusahaan. Salah satu tuntutan yang paling dominan di dalam perusahaan adalah setiap karyawan harus selalu bekerja sesuai kebijakan dan aturan-aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan, selain itu karyawan harus selalu kuat dengan tekanan-tekanan yang diberikan oleh perusahaan yaitu pencapaian target, dan bagi karyawan yang tidak mencapai target maka akan diberikan surat peringatan.

Berikut penulis melakukan wawancara bersama ibu Afni selaku karyawan pada PT. FIF Cabang Teluk Kuantan:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Tekanan selama bekerja di disini pasti ada”(28 Mei 2019)

Dari pernyataan diatas dapat dianalisis bahwa pimpinan selalu memberikan tekanan dan tuntutan kepada setiap karyawan agar selalu bekerja semangat. Namun hal ini tidak selalu bisa diterima dengan baik oleh karyawan, yang menyebabkan ketidaknyaman dan merasa bosannya karyawan.

Kemudian penulis juga melakukan wawancara bersama Ibu Ayu selaku karyawan pada PT. FIF Cabang Teluk Kuantan:

“Terkadang ada miss komunikasi antara atasan dan bawahan”
(28 Mei 2019)

Dari pernyataan dapat dianalisis bahwa kebijakan yang dilakukan pimpinan tidak selalu bisa di terima dengan baik oleh karyawan, hal ini tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan merasa tidak senang, bermalas-malas dan merasa bosan dalam bekerja.

Pada saat penelitian langsung kelapangan penulis menemukan beberapa masalah diantaranya kantor yang sempit, sehingga karyawan merasa kurang efektifnya dalam melakukan pekerjaan, hal ini ditandai dengan barang-barang yang tidak tersusun dan membuat sempitnya kantor, selain itu masih ada terdapat karyawan yang tidak bekerja dan hanya bermain game saja diruangan, masih terdapatnya karyawan yang keluar masuk kantor tanpa sepengetahuan pimpinan di luar jam kantor.