BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Untuk dapat bersaing dan bertahan, maka organisasi perlu memiliki manajemen yang baik dan kuat. Manajemen yang kuat adalah manajemen yang mampu memanfaatkan unsur-unsur yang dimilikinya dengan optimal agar bermanfaat dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.

Pola pemikiran manajemen dewasa ini, lebih banyak berorientasi terhadap unsur *man*. Manusia sebagai sumber daya, besar peranannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Rendahnya kualitas SDM dapat menjadi penghalang dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Persoalan ini semakin rumit dirasakan sehubungan dengan masuknya era globalisasi dimana perusahaan dituntut untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka dari itu, perusahaan perlu memiliki SDM yang profesional dan memiliki daya saing yang tinggi untuk dapat mengikuti perkembangan zaman. Hal tersebut dirasakan oleh berbagai industri, salah satunya industri tekstil.

Industri tekstil pada saat ini mulai menganut *fashion* luar negeri yang variatif, hal tersebut dikarenakan perkembangan globalisasi di bidang informasi yang semakin cepat dan mudah diperoleh masyarakat. Hal ini tentu juga berakibat terhadap munculnya berbagai macam bahan yang akan digunakan terhadap

produk *fashion* tersebut. Begitu pula di instansi-instansi pemerintah permintaan akan tekstil setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan permintaan dan jenis tekstil yang akan diminta instansi-instansi tersebut lebih beragam. Seperti pada tahun 2006, banyak instansi-instansi pemerintah yang lebih menyukai bahan pakaian jenis wool untuk pakaian dinas hariannya. Akan tetapi saat ini permintaan bahan tekstil wool mulai menurun, karena bahan wool mulai tergantikan dengan bahan jenis polyester rayon viskosa dan bahan jenis wool rayon viskosa.

CV. Apriyanti Mulya didirikan pada 4 Juli 1988, yang merupakan perusahaan rekanan pemerintah khusus di bidang pengadaan barang tekstil, produk tekstil, konveksi, dan perlengkapan pegawai. Selain itu, CV. Apriyanti Mulya juga menjadi supplier di beberapa perusahaan swasta seperti Bank BJB, Bank BNI, dan instansi-instansi vertikal lainnya. Hampir 80% pekerjaan CV. Apriyanti Mulya berasal dari pengadaan barang yang diadakan oleh instansi pemerintah baik secara vertikal maupun horizontal.

CV. Apriyanti Mulya juga menjalin hubungan bisnis dengan perusahaan tekstil lainnya, seperti PT. Trisula Tekstil, Textile One, PT. MaxiStar, dan perusahaan besar tekstil lainnya. Hal tersebut dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan instansi-instansi pemerintah agar bisa menawarkan barang yang berkualitas, berinovasi, dan menawarkan bahan yang bersertifikasi Komite Akreditasi Nasional di Balai Besar Tekstil Bandung. Selain itu, CV. Apriyanti Mulya juga memproduksi beberapa produk tekstil dengan nama *brand* sendiri seperti super 200S Marc De Larenta dan West Wood Super High Twist 8800.

Bahkan di tahun 2012 CV. Apriyanti Mulya ditunjuk sebagai distributor tunggal bahan batik Korpri dari Dewan Korpri Nasional di Kota Bandung.

Kinerja terjemahan dari "*performance*" yang berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2010:67) berpendapat bahwa kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Untuk itu, organisasi harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses di mana karyawan dan pimpinan bekerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan karyawan, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Sehingga, kinerja karyawan merupakan kunci utama untuk mencapai keuntungan maksimal, menjaga kelangsungan hidupnya serta mengembangkan aktifitas usahanya.

Salah satu indikasi penurunan kinerja karyawan CV. Apriyanti Mulya terlihat dari ketidakhadiran yang meningkat. Hal ini dapat memperlihatkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan. Berikut rekapitulasi kehadiran karyawan tahun 2010-2012.

TABEL 1.1
REKAPITULASI KETIDAKHADIRAN KARYAWAN CV. APRIYANTI MULYA TAHUN 2010-2012

No	Indikasi	Tahun		
		2010	2011	2012
1	Jumlah pegawai	49	48	49
2	Jumlah hari kerja	261 hari	260 hari	261 hari
3	Jumlah kehadiran	159 hari	135 hari	141 hari
4	Jumlah ketidahadiran	102 hari	125 hari	120 hari
	a. Sakit	49 hari	51 hari	32 hari
	b. Izin	53 hari	74 hari	78 hari
5	Persen kehadiran	60.91 %	51.92 %	54.02 %
6	Persen ketidakhadiran	**39.08 %**	**48.08 %**	**45.98%**

Sumber: Manajemen CV. Apriyanti Mulya

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan yang belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari data absensi yang mengalami fluktuasi setiap tahunnya, yaitu tahun 2010 persentase ketidakhadiran karyawan sebesar 39,08%, kemudian tahun 2011 menunjukan kenaikan absensi yang cukup signifikan sebesar 48,08%, dan pada tahun 2012 persentase ketidakhadiran mengalami penurunan menjadi 45,98%. Hal tersebut mengakibatkan ketidakefisiensian dan keefektifan yang akan mempengaruhi waktu kerja dan hasil yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukan.

Selain itu, fenomena rendahnya kinerja pegawai pada CV. Apriyanti Mulya salah satunya juga dapat terlihat pada tingkat kedisiplinan pegawai, yaitu data mengenai jumlah kasus keterlambatan saat masuk kerja pagi hari ataupun masuk kerja setelah istirahat, dan sebelum jam kerja berakhir beberapa karyawan sudah ada yang pulang sebelum waktunya. Setiap bulan kasus-kasus tersebut selalu saja terjadi, sehingga penggunaan waktu bekerja di kantor berkurang dan tidak optimal. Hal ini jelas mengakibatkan ketidakefiensian dan keefektifan yang

akan mempengaruhi besarnya cara kerja, waktu kerja dan hasil yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukan. Berikut adalah data rekapitulasi keterlambatan jam masuk kerja.

TABEL 1.2
REKAPITULASI KETERLAMBATAN JAM MASUK KERJA KARYAWAN CV. APRIYANTI MULYA TAHUN 2010-2012

Tahun	Jumlah Karyawan Terlambat	Presentasi Keterlambatan Karyawan
2010	89 hari orang	0,76%
2011	119 hari orang	1,01%
2012	93 hari orang	0,79%

Sumber: Manajemen CV. Apriyanti Mulya

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa pada tahun 2010 persentase keterlambatan karyawan adalah 0,76%, kemudian pada tahun 2011 meningkat menjadi 1,01%, dan pada tahun 2012 kembali menurun menjadi 0,79%,. Hal ini memperlihatkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Masalah rendahnya kinerja karyawan yang dialami CV. Apriyanti Mulya selain dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan jam masuk kerja, terdapat beberapa indikasi lain yang menunjukan rendahnya kinerja karyawan CV. Apriyanti Mulya sesuai dengan hasil pengamatan dan wawancara dengan pimpinan CV. Apriyanti Mulya, Ibu Yanthi Apriyantini, antara lain:

1. Kurangnya inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan yang bisa meningkatkan produktivitas perusahaan apabila sedang menerima instruksi saja.

2. Sebagian besar karyawan belum mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan.
3. Karyawan cenderung tidak kreatif dan tidak memiliki target untuk pekerjaannya.
4. Hasil kerja karyawan kurang sesuai dengan standar kualitas yang sudah ditetapkan perusahaan.
5. Hasil kerja karyawan kurang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
6. Sebagian karyawan kurang mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, baik kerja sama dengan atasan, rekan kerja, maupun kerja sama dengan bawahan.

Hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada masing-masing karyawan dilakukan dengan tiga tingkatan, yaitu karyawan dengan tingkat kinerja tinggi, karyawan dengan tingkat kinerja sedang, dan karyawan dengan tingkat kinerja rendah. Peneliti mendapatkan data dari perusahaan bahwa, karyawan dengan tingkat kinerja tinggi sebanyak 19 orang, karyawan dengan tingkat kinerja sedang sebanyak 23, dan karyawan dengan tingkat kinerja rendah sebanyak 7 orang.

Dari pengamatan dan wawancara tersebut, semakin jelas terlihat bahwa karyawan CV. Apriyanti Mulya belum memiliki kinerja yang optimal. Kebanyakan karyawan masih belum memiliki kinerja sesuai dengan standar kualitas perusahaan, menyelesaikan tugas belum sesuai waktu yang ditentukan

perusahaan, keterbatasan pemahaman terhadap tugas baru yang diberikan perusahaan, bekerjasama dengan rekan kerja/atasan kurang baik, dan kesesuaian hasil kerja dengan memunculkan gagasan/ ide belum terlihat.

Selain itu, untuk melihat penurunan kinerja karyawan bisa dilihat juga dari adanya penurunan realisasi target/program kerja. Berikut merupakan rekapitulasi target operasional CV. Apriyanti Mulya pada tahun 2010-2012.

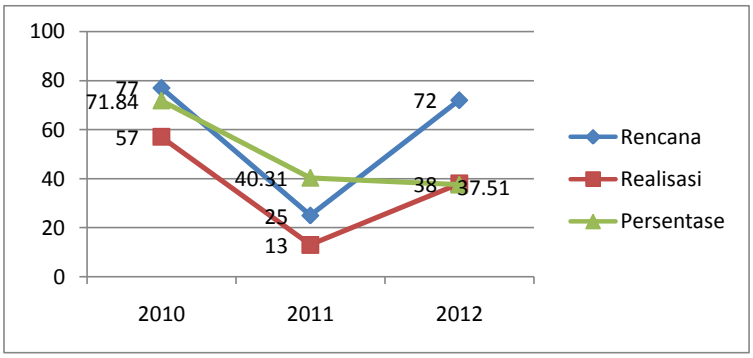
TABEL 1.3
REKAPITULASI TARGET OPERASIONAL
CV. APRIYANTI MULYA TAHUN KERJA 2010-2012

Tahun	Program/Kegiatan	Rencana	Realisasi	Persentase
2010	a. Belanja Pakaian Bahan Batik Korpri Baru.	52 Instansi	38 Instansi	73,08%
	b. Belanja Pakaian Dinas Harian Kementrian Kesehatan.	7 Instansi	1 Instansi	14,28%
	c. Belanja Pakaian Dinas Harian.	15 Instansi	15 Instansi	100%
	d. Belanja Bahan Pakaian Kerja Bank BJB.	3 Program	3 Program	100%
Total		**77**	**52**	**71,84%**
2011	a. Belanja Pakaian Bahan Batik Korpri Baru.	52 Instansi	0 Instansi	0%
	b. Belanja Pakaian Dinas Harian Kementrian Kesehatan.	7 Instansi	1 Instansi	14,28%
	c. Belanja Pakaian Dinas Harian.	15 Instansi	11 Instansi	73,33%
	d. Belanja Bahan Pakaian Kerja Bank BJB.	3 Program	1 Program	33,33%
Total		**77**	**13**	**40,31%**
2012	a. Belanja Pakaian Bahan Batik Korpri Baru.	52 Instansi	29 Instansi	55,76 %
	b. Belanja Pakaian Dinas Harian Kementrian Kesehatan.	7 Instansi	1 Instansi	14,28%
	c. Belanja Pakaian Dinas Harian.	10 Instansi	8 Instansi	80%
	d. Belanja Bahan Pakaian Kerja Bank BJB.	3 Program	0 Program	0%
	Total	**72**	**38**	**37,51%**

Sumber: Manajemen CV. Apriyanti Mulya

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat ditarik suatu penjelasan, bahwa realisasi pencapaian target program/kerja dari tahun 2010 sampai tahun 2012 mengalami penurunan. Lebih rinci lagi, pada tahun 2010 jumlah rencana/target sebanyak 77 program kerja, realisasi 52 dengan persentase realisasi terhadap target sebesar 71,84%. Pada tahun 2011, target kerja menurun drastis karena tender belanja pakaian bahan batik Korpri tidak diadakan dengan persentase realisasi terhadap target sebesar 40,31%, sehingga terjadi penurunan yang signifikan antara tahun 2010 dengan tahun 2011 sebesar 31,53%. Sedangkan tahun 2012 tercatat angka persentase realisasi target kerja sebesar 37,51%, terjadi penurunan kembali antara tahun 2011 dengan tahun 2012 sebesar 2,8%.

Selain itu, untuk mengukur kinerja perusahaan tidak hanya dilihat dari rencana/realisasi program kerja. Tetapi, dilihat dari volume/nilai uang yang dihasilkan oleh perusahaan dari masing-masing program/kegiatan kerja.



GAMBAR 1.1
REALISASI TARGET KERJA CV. APRIYANTI MULYA

Gambar 1.1 menggambarkan bahwa terjadi ketimpangan antara rencana/target kerja dengan realisasi kerja di lapangan. Hal ini mengindikasikan

bahwa rendahnya kinerja karyawan mengakibatkan penurunan realisasi kerja, senada dengan hasil wawancara dengan Bapak Fauzian bahwa ketika kinerja karyawan baik, maka setiap seksi/bagian akan menunjukkan performa yang maksimal yang pada akhirnya akan menentukan tingkat pencapaian target kerja. Penurunan persentase realisasi kerja dibandingkan dengan target yang direncanakan adalah suatu masalah yang tidak dapat dibiarkan begitu saja tanpa adanya evaluasi guna perbaikan untuk tahun ke tahun.

Menurut Veithzal Rivai (2011: 309), "Dari hasil penelitian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan". Hal tersebut sependapat dengan yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005:1) yang mengemukakan bahwa "kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut." (http://wandhie.wordpress.com/teori-kinerja/ diakses hari kamis 26/12/2014 pada pukul 15.15 WIB)

Berdasarkan pendapat tersebut, kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja perusahaan baik maka kemungkinan besar kinerja karyawan juga baik. Sebaliknya, apabila kinerja perusahaan buruk maka secara tidak langsung hal tersebut disebabkan oleh kinerja karyawan yang buruk.

Melihat dari realita yang terjadi di CV. Apriyanti Mulya, sebaiknya pihak perusahaan perlu melihat kembali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Bagi suatu organisasi pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri sangat penting. Karena dari pemahaman tersebut organisasi dapat mengerti apa yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan acuan untuk memberikan umpan balik (Hani Handoko, 2010:124). Kinerja yang baik dari setiap organisasi tentu tidak lepas dari kontribusi karyawan yang menggerakkan organisasi tersebut karena tanpa adanya kinerja yang baik dari pegawai maka menurunkan kinerja organisasi tersebut.

Salah satu cara yang dilakukan oleh CV. Ariyanti Mulya untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja dipilih sebagai solusi yang dirasa tepat karena dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka diharapkan karyawan akan merasa puas dalam bekerja sehingga mereka mampu bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan dan pada akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai.

Lingkungan kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan agar bersedia melaksanakan kegiatan kerja dan meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang harus diperhatikan setiap perusahaan, karena berkaitan langsung dengan lingkungan dimana karyawan bekerja dan melaksanakan tugasnya, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Kualitas lingkungan kerja yang baik dapat tercipta dengan

memperbaiki kondisi tempat kerja secara fisik, seperti mencat ulang dinding yang kusam dan mengelupas, memperbaiki ventilasi ruangan agar tidak panas. Selain itu juga memperbaiki lingkungan kerja non fisik, seperti menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian, melakukan rotasi jabatan agar karyawan tidak jenuh, dan mendengarkan masukan-masukan baik dari atasan, bawahan maupun rekan kerja tentang bagaimana efisiensi dapat tercapai dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian apabila perusahaan menginginkan kinerja karyawan baik dan berkualitas, maka diperlukan pembentukan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang berkualitas juga.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis di CV. Apriyanti Mulya, penulis melihat keadaan lingkungan kerja pada CV. Apriyanti Mulya adalah sebagai berikut :

1. Kebersihan kantor yang tidak terjaga, sehingga mengganggu konsentrasi kerja karyawan.
2. Kurangnya ventilasi dan tidak adanya pemasangan AC membuat suhu di ruang kerja terasa panas.
3. Masih adanya senioritas dilingkungan kerja.

Selain faktor lingkungan kerja, terdapat pula faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Faktor tersebut adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) menurut Mangkunegara (2010:67). Senada dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2010:67) yang merumuskan bahwa:

- *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
- *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Motivasi pada manusia merupakan unsur yang sangat penting karena sebagai pendorong untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memberikan perhatian berupa pemberian motivasi kerja pada karyawannya.

Menurut Malayu Hasibuan (2010:99) "Alat motivasi material berupa uang dan atau barang yang bernilai ekonomis. Sedangkan alat motivasi non material berupa penghargaan yang tidak bernilai ekonomis jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja". Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Motivasi kerja karyawan harus kuat dan tinggi dalam rangka mencapai kinerja yang optimal. Apabila sekolompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula.

Dari hasil pengamatan, karyawan CV. Apriyanti Mulya memiliki motivasi kerja yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang masih kurang maksimal belum sesuai dengan target perusahaan dan absensi karyawan yang cukup tinggi. Karyawan juga cepat merasa sudah puas dengan hasil pekerjaan mereka sehingga tidak ada dorongan atau motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik lagi. Hal tersebut dikarenakan perusahaan kurang memberikan peluang untuk mengembangkan kemampuan karyawan secara

maksimal, dan tidak adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi.

Menurut Tisnawati Sule dan Saefullah (2009:235) mengemukakan bahwa "Kinerja ditentukan oleh tiga faktor yaitu motivasi, kemampuan dan lingkungan pekerjaan". Jadi dapat disimpulkan bahwa bagus tidaknya lingkungan dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan mengakibatkan meningkat dan/ atau menurunnya kinerja yang dihasilkan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara serta pengamatan di lokasi penelitian, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Apriyanti Mulya, maka perlu dilakukan penelitian tentang: **"PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. APRIYANTI MULYA DI BANDUNG".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi masalah penelitian ini diidentifikasi masalah ke dalam tema sentral sebagai berikut :

Menurut Tiffin dan Cormick (1979), bahwa *performance* atau kinerja berhubungan dengan *individual variable* dan *situational variable*. *Individual variable* mencakup sikap, karakteristik kepribadian, karakteristik fisik, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, dan personal variabel lainnya. *Situasional variabel* terdiri dari *physical* dan *job variable*, serta organisasional variabel antara lain: metode kerja, ruang dan susunan kerja, serta lingkungan

fisik, karakter organisasi, pelatihan dan supervisi, tipe insentif/kompensasi, dan lingkungan sosial. Untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta meningkatkan motivasi kerja sehingga karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam melakukan pekerjaan mereka dengan baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Maka perlu dilakukan penelitian mengenai lingkungan dan motivasi kerja bagi karyawan CV. Apriyanti Mulya oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja CV. Apriyanti Mulya.
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan CV. Apriyanti Mulya.
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan CV. Apriyanti Mulya.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Apriyanti Mulya.
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Apriyanti Mulya.
6. Seberapa besar pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Apriyanti Mulya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk memperoleh hasil temuan mengenai :

1. Lingkungan kerja di perusahaan CV. Apriyanti Mulya.
2. Motivasi kerja karyawan di perusahaan CV. Apriyanti Mulya.
3. Kinerja karyawan di perusahaan CV. Apriyanti Mulya.
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan CV. Apriyanti Mulya.
5. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan CV. Apriyanti Mulya.
6. Besarnya pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan CV. Apriyanti Mulya.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

   Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran atau menambah informasi tentang lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

   Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berharga kepada berbagai pihak, diantaranya:

   a. Bagi Penulis Sendiri

Dapat memberikan tambahan pengetahuan, pengalaman dan dapat memberikan analisis perbandingan antara aplikasi dengan teori yang didapat selama perkuliahan mengenai manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen CV. Apriyanti Mulya mengenai lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga bisa dijadikan informasi serta masukan bagi pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, dengan melalui variabel-variabel yang mempengaruhi diantaranya pengaruh lingkungan dan motivasi kerja.