

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang lebih serius dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena memiliki pikiran, perasaan dan perilaku yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Hal ini dilihat dari berbagai pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan setiap harinya dimulai dari pengolahan input, proses, sampai pada outputnya. Semua kegiatan tersebut dilakukan demi pencapaian dari tujuan organisasi tersebut.

Pernyataan di atas selaras dengan yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2007:10) bahwa :

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Karena manusia menjadi perencana, palaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat – alat yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Setiap perusahaan menginginkan seluruh karyawannya untuk dapat memberikan kontribusi, yaitu berupa prestasi kerja terbaik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, banyak faktor yang

Muhammad Rizal Fadli, 2014

Pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Asia Afrika kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mempengaruhi diantaranya motivasi, karena motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Motivasi dari sisi internal karyawan juga memiliki pengaruh yang berarti. Karyawan yang termotivasi akan mengarahkan perilakunya kepada upaya-upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi memberikan dorongan pada diri seseorang untuk melakukan beragam aktivitas. Perwujudan dari aktivitas tersebut berupa gerakan-gerakan yang disebut kerja. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan selalu berusaha untuk bekerja dengan sungguh-sungguh yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kualitas sumber daya manusia berpengaruh kepada daya saing dan kinerja yang dihasilkan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus bisa menciptakan keadaan yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik demi tercapainya suatu tujuan organisasi yang optimal. Sebagaimana menurut Robbins (2008:222) “Motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan suatu individu dalam usaha untuk mencapai tujuannya”. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Kemampuan manajer dalam memotivasi karyawan menjadi hal penting untuk diperhatikan, karena apabila motivasi kerja karyawannya rendah maka akan berdampak pada produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan.

Muhammad Rizal Fadli, 2014

Pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Asia Afrika kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung merupakan Bank milik pemerintah yang memiliki visi menjadi Bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah dan mengemban misi memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melakukan praktek tata kelola yang baik, melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat, memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak – pihak yang berkepentingan.

Sebagai Bank komersial yang bertujuan memberikan pelayanan yang terbaik dan kepuasan terhadap nasabahnya dan untuk mencapai hal tersebut, maka dalam mengelola pegawai bukanlah hal yang mudah karena setiap pegawai mempunyai pikiran, status, serta latar belakang yang heterogen. Dengan kondisi pegawai yang beraneka ragam ini, sebuah organisasi dituntut untuk bisa mendorong mereka agar tetap efektif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Sehingga mampu mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Begitu banyak permasalahan-permasalahan seputar manajemen sumber daya manusia yang menyebabkan sebuah organisasi mengalami kemunduran. Permasalahan ini pada akhirnya akan berkembang menjadi suatu permasalahan yang kompleks yang berakibat pada segala aspek organisasi. Masalah yang timbul disebabkan oleh adanya indikasi motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Indikasi turunnya motivasi kerja penting diketahui oleh setiap perusahaan,

Muhammad Rizal Fadli, 2014

Pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Asia Afrika kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebab turunnya motivasi kerja. Masalah yang sering muncul di perusahaan dan menarik untuk dikaji adalah tidak semua karyawannya mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Tingkat motivasi karyawan bukan suatu hal yang bersifat stabil, dimana tingkat motivasi dapat naik ataupun turun secara perlahan maupun drastis. Masing-masing individu berbeda dalam dorongan motivasi dasar mereka dan berbagai perubahan yang terjadi akan timbul akibat dari dorongan situasi yang dihadapi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam mencapai tujuannya akan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Secara tidak langsung motivasi karyawan yang tinggi dapat membantu perusahaan untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan serta meraih tujuannya. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin. Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Ahmad Tohardi (2002:431) bahwa indikasi turunnya motivasi kerja antara lain turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan.

Kenyataan tentang adanya masalah menurunnya motivasi kerja dialami pula oleh PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Asia Afrika Kota Bandung. Seperti apa yang diutarakan oleh Bapak Dadi Setiadi selaku supervisor bagian

Muhammad Rizal Fadli, 2014

Pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Asia Afrika kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pelayanan intern Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung. (tanggal 27 Februari 2013) pukul 17.00 WIB, menyatakan bahwa ada beberapa hal yang dapat dijadikan indikator dari adanya permasalahan mengenai motivasi kerja, hal tersebut dapat dilihat dari data kehadiran pegawai selama bulan November 2012 sampai Maret 2013.

Berikut adalah data berupa tabel rekapitulasi absensi dan keterlambatan pegawai Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung dari bulan November 2012 sampai dengan Maret 2013 :

Bulan	Jumlah Hari Kerja Selama 1 bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan Selama 1 Bulan (Hari)	Jumlah Kehadiran Seluruh Karyawan Selama 1 bulan (Hari)	Jumlah Ketidakhadiran Seluruh Karyawan Selama 1 Bulan (Hari)	Jumlah Keterlambatan karyawan selama 1 Bulan (kali)	Presentase Ketidakhadiran (Persentase)
Nov 2012	20	1840	1471	369	58	20,05
Des 2012	20	1840	1636	204	73	11,08
Jan	20	1840	1325	515	65	27,9

Muhammad Rizal Fadli, 2014

Pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Asia Afrika kota Bandung

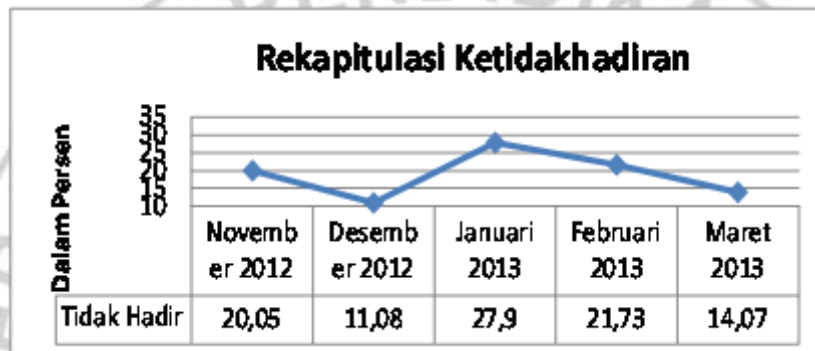
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2013						
Feb 2013	20	1840	1440	400	58	21,73
Mar 2013	20	1840	1581	259	66	14,07

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Bank Rakyat Indonesia
(BRI) Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung
Bulan Nov 2012 – Mar 2013

Sumber : HRD Bank Rakyat Indonesia Asia Afrika Kota Bandung (diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) bulan November 2012 mencapai 20,05%, selanjutnya pada bulan Desember 2012 mengalami penurunan mencapai 11,08% dan pada bulan Januari 2013 mengalami kenaikan kembali 27,9%. Tabel tingkat absensi yang disajikan menunjukkan bahwa terjadi penurunan dan kenaikan motivasi pada



karyawan BRI dalam akhir tahun 2012 dan awal 2013. Tabel tingkat absensi yang disajikan menunjukkan bahwa terjadi penurunan dan kenaikan motivasi pada karyawan BRI. Informasi di atas mengindikasikan bahwa karyawan tidak memanfaatkan waktu kerjanya untuk mengerjakan tugas dan kewajibannya di kantor. Keterangan mengenai naik dan turunnya jumlah ketidakhadiran para karyawan tersebut berarti mengurangi waktu kerja mereka untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Untuk lebih jelasnya untuk menggambarkan keadaan diatas dapat dilihat dalam gambar berikut ini:

Sumber : HRD Bank Rakyat Indonesia Asia Afrika Kota Bandung (diolah)

Gambar 1. 1
Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI)

Muhammad Rizal Fadli, 2014

Pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Asia Afrika kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

**Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung
Bulan Nov 2012 – Mar 2013**

Selain ketidakhadiran pegawai, terdapat faktor lain yang mengindikasikan turunnya motivasi kerja dalam sebuah organisasi, salah satunya adalah keterlambatan pegawai dalam masuk kerja. Keterlambatan pegawai dalam masuk kerja seringkali dianggap hal yang wajar oleh beberapa pegawai dalam setiap organisasi. Padahal seharusnya hal tersebut dapat diminimalisasi oleh setiap pegawai agar mereka dapat segera melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang mereka lakukan akan selesai tepat pada waktunya. Hal tersebut dapat kita lihat juga dalam fenomena yang terjadi pada pegawai Bank Rakyat Indonesia kantor wilayah Asia Afrika Kota Bandung dimana terjadinya masalah keterlambatan pegawai. Tentunya hal ini juga dapat menjadikan suatu indikasi adanya masalah mengenai motivasi kerja pegawai. Disini dapat dilihat pada gambar rekapitulasi keterlambatan pegawai dalam suatu grafik seperti berikut :

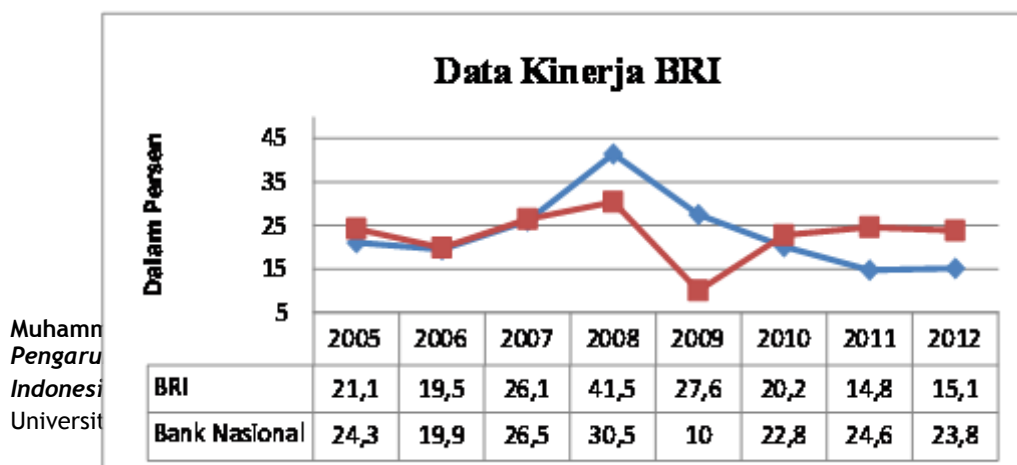


Sumber : HRD Bank Rakyat Indonesia Asia Afrika Kota Bandung (diolah)

Gambar 1. 2
**Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor
Cabang Asia Afrika Kota Bandung
Bulan Nov 2012 – Mar 2013**

Dari rekapitulasi keterlambatan pegawai pada gambar 1.2 dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat dari waktu yang ditentukan yaitu pukul 07.30 WIB, walaupun rata-rata keterlambatan pegawai hanya 5-15 menit dari waktu yang ditentukan. Meskipun demikian, keterlambatan pegawai dalam masuk kerja akan mengakibatkan pekerjaan menjadi terbengkalai dan terkadang tidak selesai tepat pada waktunya sehingga akan berdampak kurang baik. Ketidakhadiran dan keterlambatan yang terus meningkat, akan dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Ketika seorang pegawai menunjukkan motivasi kerja dalam bekerja, tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. motivasi kerja harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai meningkat. Masih adanya keterlambatan dan tingkat ketidakhadiran yang dialami pegawai Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung mengindikasikan motivasi kerja pegawai mengalami penurunan yang nantinya akan berimbas pada ketercapaian tugas karyawan.

Hal tersebut dapat digambarkan dalam data empirik mengenai kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Asia Afrika Kota Bandung sebagai berikut:



Sumber : HRD Bank Rakyat Indonesia Asia Afrika Kota Bandung (diolah)

Gambar 1. 3
Data Kinerja Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Asia Afrika
Kota Bandung

Berdasarkan data diatas, maka dapat dikatakan adanya kenaikan dan penurunan kinerja yang dialami oleh PT. Bank Rakyat Indonesia. Dapat dilihat pada data di atas, kinerja tertinggi berada pada tahun 2008, dan untuk kinerja dari Bank BRI yang terendah berada pada tahun 2011. Kinerja yang menjadi ukuran dalam grafik diatas merupakan kinerja dalam penyaluran kredit atau pinjaman. Adanya penurunan kinerja atau ketercapaian tugas oleh karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Seperti yang digambarkan di atas, salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja dan juga adanya kecenderungan naik turunnya persentase dari ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan adalah kemungkinan disebabkan oleh lingkungan kerja dan kondisi kerja yang tidak kondusif pada perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai (2004:456) beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Muhammad Rizal Fadli, 2014

Pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Asia Afrika kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kondisi lingkungan kerja akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh pula terhadap motivasi kerja dan kondisi kerja yang memuaskan. Adapun yang dimaksud dengan kondisi kerja menurut Nitisemito, (2008:183) yaitu “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Newstrom (2007:78) bahwa kondisi kerja mempengaruhi kebosanan dalam pekerjaan, kelelahan dalam bekerja dan pekerjaan yang monoton. Hal ini harus diperhatikan agar karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga tidak bosan dalam bekerja dan pekerjaan tidak monoton dan karyawan nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja dalam bekerja. Menyadari kondisi tersebut, maka perlu diadakan penelitian pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, dengan cara melakukan pengukuran dan pengujian atas komponen kondisi lingkungan kerja dalam hubungannya dengan motivasi kerja, yang apabila terbukti bahwa komponen-komponen kondisi lingkungan kerja tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja, maka perlu dilakukan pemeliharaan dan pengembangan kebijakan sistem tersebut tetap kompetitif dibanding dengan yang berlaku di perusahaan sekarang ini.

Dengan adanya perhatian mengenai motivasi kerja karyawan yang baik maka perusahaan akan mencapai tujuan organisasi. Dan hal tersebut merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen yang efektif

Muhammad Rizal Fadli, 2014

Pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Asia Afrika kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG ASIA AFRIKA KOTA BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Inti kajian penelitian ini adalah masalah menurunnya motivasi kerja yang dinilai masih kurang memuaskan jika dilihat dari pemaparan latar belakang diatas.

Menurut Veithzal Rivai (2004:456) beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Menurut Herzberg dalam Sedarmayanti (2007:58) terdapat dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, dalam hal motivasi yaitu:

1. **Motivasi intrinsik:**
Motivasi intrinsik dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberi makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Adapun faktor intrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan dll.
2. **Motivasi Ekstrinsik:**

Muhammad Rizal Fadli, 2014

Pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Asia Afrika kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan/komunikasi, dan lain sebagainya. Faktor pemeliharaan yang merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang akan menimbulkan ketidakpuasan dan faktor motivator merupakan faktor menggerakkan motivasi.

Dan berdasarkan hasil kajian secara empirik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung, diduga faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah masalah kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu masalah menurunnya motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini akan dikaji dalam perspektif kondisi lingkungan kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana gambaran kondusif tidaknya kondisi lingkungan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung?
- b. Bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung?
- c. Adakah pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung?

Muhammad Rizal Fadli, 2014

Pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Asia Afrika kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, mengolah, menganalisis dan kemudian menarik kesimpulan yang didasarkan atas hasil analisa data dan teori yang dikemukakan oleh para ahli atau ilmuan-ilmuan yang menguasai bidangnya.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui bagaimana gambaran kondusif tidaknya kondisi lingkungan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung.
- b. Mengetahui bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung.
- c. Mengetahui adakah pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung.

Muhammad Rizal Fadli, 2014

Pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Asia Afrika kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat mengenai pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung agar lebih berkualitas, serta dapat meningkatkan pemahaman tentang teori-teori yang telah diterima dan dipelajari.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung agar menjadi pendorong dalam membangun motivasi kerja karyawan yang lebih optimal.
- b. Secara praktis penelitian ini dapat berguna bagi penulis sehingga menjadi tambahan pengetahuan dan pengalaman agar dapat mengaplikasikan teori yang pernah dipelajari dan dipahami. Serta menjadi bahan dan sumber informasi bagi penulis dalam upaya meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja.