

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan perkembangan bisnis di Indonesia adalah salah satu fenomena yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan, terlebih lagi dengan adanya globalisasi dalam bidang ekonomi di jaman sekarang ini yang semakin membuka peluang bagi pengusaha asing untuk turut berkompetisi dalam menjangkau konsumen. Hal tersebut menyebabkan banyak industri terutama industri jasa yang berkembang dengan cepat. Perusahaan yang ingin bertahan, harus dapat menyesuaikan diri sesuai dengan keadaan. Salah satu bisnis yang berkembang dengan cepat sekarang ini adalah industri di bidang jasa perhotelan.

Dahulu, fungsi hotel hanya sebagai tempat bermalam bagi konsumen yang melakukan perjalanan. Namun seiring berjalannya waktu, fungsi hotel mengalami peningkatan dimana saat ini seringkali hotel digunakan untuk acara rapat suatu instansi, acara pernikahan, *launching* produk baru ataupun sebagai sarana untuk berakhir pekan bagi kalangan masyarakat menengah keatas.

Berdasarkan data yang dihimpun dari Perhimpunan Hotel dan Restaurant Indonesia (PHRI), jumlah hotel di Bandung saat ini ada sekitar 450 hotel dengan jumlah kamar tak kurang dari 24.000 kamar. Jumlah hotel yang terus meningkat ini, berbanding terbalik dengan tingkat kunjungan dari tahun ke tahun. Hal ini harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan agar perusahaan mampu menghadapi persaingan ketat yang terjadi.

Menghadapi persaingan yang ketat, tentu membawa tantangan dan kesulitan-kesulitan yang harus dihadapi. Walaupun demikian, suatu bisnis tetap dituntut untuk efektif dalam pengelolaannya, karena apabila bisnis itu tidak dapat bersaing ataupun tidak dapat mengikuti perubahan yang terjadi, maka bisnis itu akan berada diambang kehancuran.

Menurut www.nusatrip.com terdapat 105 hotel bintang 3 di Bandung. Diantara hotel-hotel tersebut, terdapat 10 besar hotel di Bandung yang memiliki jumlah pengunjung terbanyak, yaitu Hotel Ibis Style, Gino Feruci, Grand Serela, Hotel Santika, Hotel De Java, Gumilang Sari, Hotel Sukajadi, Hotel California, Hotel BTC dan Hotel Mitra.

Kriteria hotel bintang 3 pada umumnya yaitu memiliki kamar mandi didalam kamar, luas kamar standar diatas 20 m², luas kamar suite 2x ukuran kamar standar, kamar dilengkapi dengan pengatur udara atau pendingin ruangan, tersedia restaurant sebagai tempat makan untuk menjamu tamu, terdapat fasilitas sarapan gratis, dan memiliki kamar standar dengan total minimal 30 kamar.

Dengan maraknya pertumbuhan hotel pada saat ini, perusahaan dibidang jasa perhotelan tentu dituntut untuk dapat bertahan dan mampu berkembang sesuai dengan kondisi yang terjadi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu unsur terpenting di dalam sebuah perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sekarang ini, sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting demi kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Kualifikasi yang harus dimiliki bagi karyawan hotel adalah kebersihan diri, hal ini dikarenakan mereka harus bertemu tamu sehingga kebersihan harus terjaga. Selain itu, pengetahuan yang luas demi pelayanan yang dapat diberikan, ketepatan waktu, kepribadian dan sikap karena karyawan hotel diwajibkan untuk berkomunikasi dengan tamu, memiliki daya ingat yang kuat, jujur serta memiliki pengetahuan umum yang baik demi mengimbangi pembicaraan yang seimbang.

PT. Aries Makmur Sentosa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perhotelan. Perusahaan ini berdiri dengan nama Le'aries Garden Hotel yang termasuk ke dalam klasifikasi hotel bintang tiga di kota Bandung. Bandung merupakan salah satu kota di Indonesia dengan tingkat perkembangan hotel terpesat sehingga tingkat persaingan yang terjadi menjadi lebih tinggi. Maka dari itu, tentu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat meningkatkan kinerja yang dapat membantu perusahaan mencapai sasaran.

Banyak kasus yang terjadi di beberapa hotel mengenai penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya kesadaran karyawan akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Contohnya saja hal tersebut terjadi pada Hotel Grand Aquila yang sempat mengalami pemberhentian karyawan secara besar-besaran dikarenakan adanya ketidakefektifan dan ketidakefisienan karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga langkah akhir yang diambil oleh manajemen adalah pemutusan hubungan kerja.

Selain itu, ada juga kasus yang terjadi di Hotel Perdana Wisata yang menyebabkan 40 Pegawai Negeri Sipil dilarikan ke rumah sakit akibat keracunan makanan yang disediakan oleh pihak hotel. Hal ini disinyalir karena adanya

kelalaian karyawan dalam memilih ataupun menyajikan makan yang layak makan untuk para tamu santap.

Disamping itu, dengan tingginya tingkat persaingan hotel menyebabkan setiap perusahaan harus mampu berkompetisi. Disinilah peran karyawan untuk mengasah pikirannya agar dapat menarik konsumen sebanyak-banyaknya. Ketidakseimbangan antara pertumbuhan jumlah hotel dan jumlah kunjungan wisatawan nampaknya juga berdampak pada hotel ini, hal ini terlihat bahwa dalam beberapa tahun terakhir hotel ini mengalami pengurangan jumlah pengunjung yang cukup drastis. Berikut data yang diperoleh mengenai jumlah penjualan kamar di PT. Aries Makmur Sentosa dalam 5 tahun terakhir :

Tabel 1.1
Jumlah Kamar Yang Terjual Periode 2010 - 2015

Tahun	Jumlah
2011	6942
2012	8146
2013	5793
2014	4006
2015	2857

Sumber : Data PT. Aries Makmur Sentosa

Berdasarkan tabel 1.1, selama periode 2011 – 2015 jumlah kamar yang terjual cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2012 penjualan kamar sempat mengalami kenaikan namun mengalami penurunan pada tahun berikutnya terutama pada tahun 2015 yang mengalami penurunan signifikan.

Dari hal ini kita tahu bahwa kontribusi karyawan terhadap perusahaan sangatlah besar karena karyawan merupakan sumber daya penghasil kerja yang

paling potensial. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan itu sendiri. Kepuasan karyawan menjadi sangat penting mengingat karyawan merupakan salah satu kunci pendorong yang akan berpengaruh terhadap kualitas karyawan dalam upaya mewujudkan sasaran perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai kriteria yang ditetapkan.

Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila karyawan tersebut mampu mencapai beban kerja yang telah ditentukan dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan yang tidak mampu direalisasikan oleh karyawan akan menimbulkan ketegangan di dalam diri karyawan dan jika karyawan tersebut tidak mampu mengatasinya, maka akan menimbulkan penurunan kinerja. Kinerja karyawan ini bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Fenomena kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Aries Makmur Sentosa diantaranya kurangnya gairah kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban setiap karyawan sehingga karyawan tidak memiliki fokus yang kuat terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya. Hal tersebut tentu akan berdampak serius terhadap hasil kerja karyawan jika terus dibiarkan terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan manajer PT. Aries Makmur Sentosa mengenai kinerja karyawan dan berdasarkan hasil dari pembagian koesioner kepada 10 karyawan yang di pilih secara acak, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Prasurei Kinerja Karyawan PT. Aries Makmur Sentosa Tahun 2015

No	Dimensi	STS Skor = 1		TS Skor = 2		RR Skor = 3		S Skor = 4		SS Skor = 5		Total Skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kuantitas kerja	4	4	1	2	3	9	2	8	-	-	23	50
2	Kualitas kerja	4	4	3	6	3	9	-	-	-	-	19	50
3	Kerja sama	5	5	1	2	2	6	2	8	-	-	21	50
4	Tanggung jawab	3	3	3	6	2	6	1	4	1	5	24	50
5	Inisiatif	4	4	2	4	2	6	1	4	1	5	23	50
Total												110	250
Rata-Rata												22	
F : Frekuensi N: Frekusensi x skor jumlah responden :10 orang Jumlah Pernyataan : 5													
Skor ideal : skor tertinggi x jumlah responden													

Sumber : Koesioner sementara yang telah diolah (2015)

Berdasarkan tabel 1.2, hasil yang di dapat dari pembagian koesioner dapat di lihat bahwa nilai rata-rata kinerja karyawan adalah 22, hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan saat ini belum menunjukkan kinerja yang optimal dan belum memenuhi standar yang ideal, terutama pada dimensi kualitas kerja dan kerjasama. Kualitas kerja yang masih terbilang rendah ini disebabkan karena karyawan kurang memperhatikan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan sehingga hasil yang diperoleh kurang memuaskan. Sedangkan dalam hal kerjasama, kekompakan yang terjalin antara karyawan yang satu dengan yang lainnya masih kurang baik, sehingga sering terjadi gesekan antar karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis melakukan prasurei terhadap 10 karyawan yang dipilih secara acak mengenai faktor atau variabel yang

paling berdampak terhadap kinerja karyawan dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Prasurvei Variabel Penelitian PT. Aries Makmur Sentosa Tahun 2015

No	Variabel	STS Skor = 1		TS Skor = 2		RR Skor = 3		S Skor = 4		SS Skor = 5		Total Skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kompensasi	3	3	2	4	1	3	1	4	3	15	29	50
2	Upah / Gaji	-	-	3	6	3	9	2	8	2	10	33	50
3	Lingkungan Kerja	4	4	1	2	3	9	1	4	1	5	24	50
4	Pelatihan dan Pengembangan	1	1	2	4	3	9	3	12	1	5	31	50
5	Stress Kerja	-	-	2	4	3	9	2	8	3	15	36	50
6	Semangat Kerja	2	2	3	6	2	6	2	8	1	5	27	50
7	Motivasi Kerja	4	4	2	4	3	9	1	4	-	-	21	50
8	Pengembangan Karir	1	1	2	4	3	9	2	8	2	10	32	50
9	Rekrutmen	1	1	3	6	4	12	1	4	1	5	28	50
10	Displin Kerja	2	2	2	4	2	6	2	8	2	10	30	50
Total												291	500
Rata-Rata												29,1	
F : Frekuensi N: Frekusensi x skor jumlah responden :10 orang Jumlah Pernyataan : 10													
Skor ideal : skor tertinggi x jumlah responden													

Sumber : Koesioner sementara yang telah diolah (2015)

Berdasarkan tabel 1.3, hasil yang didapat dari pembagian koesioner dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai skor terendah dengan total skor motivasi kerja 21 dan lingkungan kerja 24. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aries Makmur Sentosa.

Sebagaimana yang telah diketahui, motivasi kerja merupakan salah satu

faktor yang berpengaruh atas kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu hal yang dibutuhkan oleh setiap karyawan agar karyawan tersebut terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin meningkat pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Motivasi sangat berperan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi. Motivasi ini mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif serta dapat berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2009).

Karena motivasi ini timbul di dalam diri masing-masing individu, maka perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya sehingga mereka tergerak untuk melakukan sesuatu. Biasanya, motivasi akan muncul ketika terjadi sesuatu hal yang menguntungkan atau diinginkan oleh seseorang.

Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan tersebut melakukan kegiatan. Terciptanya suatu lingkungan yang nyaman, dapat menciptakan suasana yang menenangkan dan menyenangkan sehingga karyawan dapat lebih berkonsentrasi terhadap tugas yang sedang dikerjakan.

Dengan kata lain, lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada di sekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh serta berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

Menurunnya kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Aries Makmur Sentosa yang diperoleh dari survei sementara diakibatkan oleh kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja serta lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga menyebabkan hasil kinerja menjadi tidak optimal. Kondisi seperti ini apabila terus menerus dibiarkan maka akan berdampak buruk terhadap organisasi.

Sehubungan dengan hal diatas, dan berdasarkan hasil dari pembagian koesioner kepada 10 karyawan yang dipilih secara acak mengenai motivasi kerja karyawan, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Prasurvei Motivasi Kerja Karyawan PT. Aries Makmur Sentosa

No	Dimensi	STS Skor		TS Skor		RR Skor		S Skor		SS Skor		Total Skor	Skor Ideal
		=	=	=	=	=	=						
		1	2	3	4	5							
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kebutuhan akan prestasi	4	4	2	4	3	9	1	4	-	-	21	50
2	Kebutuhan akan kekuasaan	2	2	4	8	2	6	1	4	1	5	25	50
3	Kebutuhan akan afiliasi	3	3	3	6	2	6	1	4	1	5	24	50
Total												70	150
Rata-Rata												23,3	
F : Frekuensi N: Frekusensi x skor jumlah responden :10 orang Jumlah Pernyataan : 3													
Skor ideal : skor tertinggi x jumlah responden													

Sumber : Penelitian Awal tahun 2015

Berdasarkan tabel 1.4, hasil yang didapat dari pembagian koesioner dapat dilihat bahwa kondisi motivasi kerja saat ini secara keseluruhan masih kurang baik serta terdapat satu dimensi yang memiliki nilai skor yang rendah yaitu kebutuhan akan prestasi.

Dimensi kebutuhan akan prestasi yang memiliki nilai skor yang rendah ini selaras dengan hasil observasi yang dilakukan penulis yaitu masih terlihat adanya sebagian karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal di luar pekerjaan, seperti bermain alat komunikasi, bermain internet atau mengobrol dengan rekan kerja yang merupakan indikasi adanya ketidakpedulian karyawan terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia (Mathis dan Jackson, 2009)

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan dihadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis, oleh karena itu untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan.

Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT. Aries Makmur Sentosa sudah kondusif dan menyenangkan, penulis melakukan pembagian koesioner

kepada 10 karyawan yang dipilih secara acak dan didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja Karyawan PT. Aries Makmur Sentosa

No	Indikator	STS Skor		TS Skor		RR Skor		S Skor		SS Skor		Total Skor	Skor Ideal
		=	=	=	=	=	=						
		1	2	3	4	5							
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Pencahaya	3	3	4	8	3	9	-	-	-	-	20	50
2	Kebisingan	-	-	2	4	2	6	3	12	3	15	37	50
3	Warna	2	2	4	8	3	9	1	4	-	-	23	50
4	Hubungan yang harmonis	2	2	3	6	3	9	2	8	-	-	25	50
5	Keamanan dalam bekerja	-	-	2	4	2	6	2	8	4	20	38	50
Total											143	250	
Rata-Rata											28,6		
F : Frekuensi N: Frekusensi x skor jumlah responden :10 orang Jumlah Pernyataan : 5													
Skor ideal : skor tertinggi x jumlah responden													

Sumber : Penelitian Awal tahun 2015

Berdasarkan tabel 1.5, hasil yang didapat dari pembagian koefisien pendahuluan ialah kondisi lingkungan kerja yang ada pada hotel ini masih belum cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tiga indikator yang memiliki nilai skor yang rendah, diantaranya pencahayaan, warna dan hubungan yang harmonis.

Hal ini selaras dengan hasil observasi yang penulis lakukan terhadap lingkungan kerja di perusahaan tersebut diantaranya pencahayaan yang kurang memadai terutama pada malam hari. Warna bangunan yang pucat dan terkesan tua sehingga menimbulkan kurangnya semangat yang ada. Selain itu, hubungan yang harmonis antar sesama karyawan masih kurang terjalin dengan baik mengingat pentingnya kebersamaan dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja turut mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009)

Sedarmayati (2009) mengemukakan, bahwa karyawan akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga mampu mencapai hasil yang optimal karena kondisi lingkungan yang sesuai. Maka dari itu, salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat suasana kerja menjadi kondusif dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat di lihat betapa pentingnya suatu motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aries Makmur Sentosa”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Pada sub bab ini penulis akan menyampaikan faktor-faktor yang disinyalir menjadi masalah dalam penelitian, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Aries Makmur Sentosa.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain :

1. Kurangnya gairah dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
2. Kurangnya motivasi yang ada di dalam diri karyawan.
3. Rendahnya kesadaran karyawan akan prestasi yang dapat mereka capai.
4. Lingkungan kerja yang kurang mendukung.
5. Pencahayaan yang kurang memadai.
6. Warna bangunan yang pucat sehingga menimbulkan kurangnya semangat yang ada di dalam diri karyawan.
7. Hubungan yang harmonis antar sesama karyawan masih kurang terjalin dengan baik.
8. Kinerja karyawan yang belum optimal.
9. Kualitas kerja yang masih terbilang rendah karena kurangnya ketelitian dalam melakukan pekerjaan.
10. Kurang membina kerjasama sehingga masih minimnya kekompakan yang terjalin antar sesama karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja di PT. Aries Makmur Sentosa.

2. Bagaimana lingkungan kerja di PT. Aries Makmur Sentosa.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Aries Makmur Sentosa.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Aries Makmur Sentosa.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah ditentukan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Motivasi kerja di PT. Aries Makmur Sentosa.
2. Lingkungan kerja di PT. Aries Makmur Sentosa.
3. Kinerja karyawan di PT. Aries Makmur Sentosa.
4. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT. Aries Makmur Sentosa.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis/Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia mengenai pengembangan teori yang

berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan disiplin ilmu ekonomi, khususnya ilmu manajemen dengan keadaan sesungguhnya yang ada di perusahaan.
- c. Bagi para peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis/Empiris

- a. Bagi penulis penelitian ini merupakan pengalaman berharga yang dapat menambah wawasan pengetahuan serta memberikan gambaran tentang aplikasi ilmu teori yang penulis peroleh dibangku kuliah dengan penerapan yang sebenarnya di lapangan.
- b. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.