

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa pun bagusya tujuan dan rencana perusahaan, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan ditelantarkan.

Dengan memiliki sumber daya manusia yang berbakat, bertenaga dan kreativitas yang dibutuhkan perusahaan, maka kemungkinan perusahaan dapat menghadapi tantangan yang ada disaat kemajuan zaman ini. Dalam meningkatkan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya yaitu dengan berolahraga. Olahraga diyakini mampu membangun nilai-nilai positif seperti : kreatif, disiplin, tanggung jawab, kritis, sportif, kompetitif, untuk manusia dan membentuk kepribadian manusia seutuhnya.

Salah satu olahraga yang digemari oleh sumber daya manusia yaitu olahraga golf. Golf merupakan olahraga yang membutuhkan kesabaran dan ketenangan. Dalam golf tidak hanya membutuhkan tenaga yang kuat tetapi yang lebih diperlukan yaitu ketelitian, ketepatan dan kecermatan. Sebagian orang berpikir bahwa golf hanya memukul bola dengan jauh dan yang lebih jauhlah yang

menang. Sebenarnya anggapan tersebut kurang tepat, ketelitian, ketepatan dan kecermatan lebih diperlukan walaupun pemain yang memiliki tenaga yang kuat lebih diuntungkan karena pada pukulan berikutnya lebih dekat ke lubang. Kekuatan mungkin bukan satu-satunya unsur penting untuk bermain golf dengan baik, karena belum tentu pukulan yang jauh dapat menjamin seseorang bermain dengan baik. Tetapi tenaga merupakan sebuah aset karena tidak semua orang dapat memukul jauh.

Pada awalnya golf hanya dimainkan oleh sebagian kalangan saja yaitu mereka yang hobi pada golf dan mereka yang memang berprofesi sebagai atlet atau pemain golf profesional saja. Seiring berjalannya waktu, semakin banyak orang yang tertarik melakukan olahraga golf. Karena saat ini olahraga golf tidak hanya menjadi sebuah olahraga, tapi bagi sebagian kalangan golf bisa menjadi sarana berkumpul dengan teman, sarana berkumpul dengan keluarga, ataupun menjadi sarana bertemu atau membuat kesepakatan dengan rekan kerja.

Di Indonesia lapangan golf semakin banyak. Lapangan golf tidak hanya ada di kota-kota besar saja tetapi juga kota-kota yang sebelumnya diperkirakan tidak banyak peminatnya. Di Bandung sendiri ada beberapa lapangan golf yang telah menjadi tempat favorit para pemain golf seperti salah satunya Dago Heritage 1917 Golf Course (PT Dago Endah).

PT Dago Endah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang olahraga golf yang tertua di Indonesia. PT Dago Endah menyediakan lapangan golf dan menawarkan 18 lubang golf dalam pemandangan yang unik dari lokasi lembah di Bandung Utara. Selain itu, PT Dago Endah memiliki lapangan yang menantang.

PT Dago Endah juga memberikan perhatian mengenai kenyamanan dan kesenangan saat bermain.

Bagi PT Dago Endah pelayanan menjadi sangat penting. Oleh karena itu, sumber daya manusia memegang peranan penting bagi kesuksesan bagi PT Dago Endah. Sumber daya manusia/karyawan akan bekerja dengan baik apabila memilih motivasi kerja yang baik. Motivasi merupakan salah satu unsur penting bagi kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya karena motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk mulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggungjawabnya. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan keamanan dan kenyamanan di tempat kerja karyawannya, karena itu akan sangat berpengaruh kepada motivasi kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian SDM mengenai masalah didalam perusahaan, hasil wawancara diperoleh bahwa motivasi karyawan menjadi masalah didalam perusahaan artinya masih banyak karyawan yang tidak mempunyai dorongan untuk mencapai target. Disamping itu masih banyak karyawan yang tidak mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja. Masalah motivasi lainnya, banyak karyawan yang tidak ingin memilih karir yang lebih di perusahaan.

Untuk memperkuat penelitian, maka peneliti membagikan kuesioner pra survei untuk mengetahui gambaran kerja karyawan yang sebenarnya mengenai keadaan motivasi kerja di PT Dago Endah, yang dibagikan kepada 50 karyawan. Hasil kuesioner tersebut yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra Survei Tentang Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Dago Endah

No	Keadaan Motivasi Kerja Karyawan	SS	S	KS	TS	Skor	Rata - rata
		(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Bertanggung jawab terhadap tugas/pekerjaan yang dikerjakan.	7	8	18	17	105	2,1
2	Pemahaman prosedur kerja di perusahaan.	28	16	3	3	169	3,38
3	Kepatuhan sistem kerja di perusahaan.	18	16	13	3	149	2,98
4	Pekerjaan menantang dan menarik.	10	10	10	20	110	2,2
5	Kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan.	5	10	15	20	100	2
Skor Rata-rata Variabel Motivasi Kerja Karyawan							12.66
Total Rata-rata Variabel Motivasi Kerja Karyawan							2,6
SS = Sangat Sesuai, S = Sesuai, KS = Kurang Sesuai, TS = Tidak Sesuai N (Jumlah responden) = 50 karyawan Rata-rata = Skor/Jumlah responden Total rata-rata = Skor rata-rata/Jumlah pertanyaan							

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)

Berdasarkan hasil kuesioner pra survei tentang keadaan motivasi kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa, keadaan motivasi kerja karyawan pada PT Dago Endah karyawan masih kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena masih adanya karyawan yang kurang bertanggungjawab terhadap tugas atau pekerjaan yang dikerjakannya, karyawan kurang mematuhi sistem kerja di perusahaan, karyawan kurang tertarik kepada pekerjaan yang menantang dan menarik, dan karyawan kurang memiliki kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan.

Selain motivasi kerja karyawan, peneliti juga membagikan kuesioner pra survei untuk mengenai tingkat kepentingan variabel-variabel terhadap motivasi

kerja karyawan. Berikut hasil kuesioner pra survei yang dilakukan pada 50 karyawan :

Tabel 1.2
Hasil Kuisisioner Pra Survei Tentang Tingkat Kepentingan Variabel-Variabel Terhadap Motivasi Kerja

No	Variabel	SP (4)		P (3)		KP (2)		TP (1)		Jmlh Skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	
1	Etika kerja	23	92	20	60	5	10	2	2	164
2	Kebiasaan kerja	17	68	18	54	10	20	5	5	147
3	Karakteristik pekerjaan	27	108	19	57	4	8	0	0	173
4	Motivasi	20	80	23	69	5	10	2	2	161
5	Penempatan kerja	12	48	26	78	10	20	2	2	148
6	Lingkungan kerja	26	104	19	57	4	8	1	1	170
7	Pelatihan kerja	10	40	15	45	20	40	5	5	130
8	Pengalaman kerja	5	20	18	54	22	44	5	5	123
9	Kompensasi	15	60	17	51	12	24	6	6	141
10	Kedisiplinan	19	76	20	60	9	18	2	2	156
11	Kepemimpinan	22	88	16	48	7	14	5	5	155
12	Komitmen	18	72	15	45	14	28	3	3	148
13	Kompetensi/ Keahlian	13	52	21	63	10	20	6	6	141
F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah variabel = 13										

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)

Berdasarkan hasil kuesioner pra survei mengenai tingkat kepentingan variabel-variabel terhadap motivasi kerja karyawan yang sangat penting yaitu, variabel karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja. Apabila karakteristik pekerjaannya baik, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat, namun apabila sebaliknya maka motivasi kerja karyawannya akan mengalami penurunan motivasi. Dan apabila lingkungan kerja mendukung, maka motivasi kerja

karyawan akan tinggi, apabila sebaliknya maka motivasi kerja karyawan akan rendah.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil kuesioner pra survei mengenai tingkat kepentingan variabel-variabel, yang sangat penting yaitu mengenai karakteristik pekerjaan, maka PT Dago Endah harus memperhatikan karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan akan memberikan dampak bagi keberhasilan PT Dago Endah dan juga bagi motivasi kerja karyawannya. Namun di PT Dago Endah masih memiliki masalah mengenai karakteristik pekerjaan, seperti salah satunya yaitu, ketidaksesuaian antara jenis pekerjaan dengan latar belakang karyawan.

Tabel 1.3
Daftar Ketidakesuaian antara Jenis Pekerjaan dengan Latar Belakang Karyawan

No	Jabatan / Jenis Pekerjaan	Latar Belakang
1	Secretary Director	S1 (Jurusan Teknik Pertambangan)
2	HRD	S1 (Jurusan Teknik Industri)
3	Manager Accounting	S1 (Jurusan Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia)
4	Cost Control	S1 (Jurusan Pendidikan Biologi)
5	Purchasing	S1 (Jurusan Pendidikan Sosiologi)
6	Front Office	S1 (Ekonomi Pembangunan)
7	Staff Accounting	SMK (Jurusan Persiapan Grafika)
8	Manager Marketing	SMK (Jurusan Administrasi Perkantoran)
9	Security	D3 (Administrasi Bisnis)

Sumber : PT Dago Endah Bandung

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa masih adanya ketidaksesuaian antara jenis pekerjaan karyawan dengan latar belakang pendidikan karyawan. Dari 153 karyawan, terdapat 9 karyawan yang tidak sesuai antara jenis pekerjaan dengan latar belakang pendidikannya.

Untuk mengetahui gambaran masalah mengenai karakteristik pekerjaan di PT Dago Endah yang lainnya, peneliti membagikan kuisisioner pra survei tentang karakteristik pekerjaan. Berikut hasil kuesioner pra survei yang dilakukan pada 50 karyawan :

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Survei Tentang Karakteristik Pekerjaan Pada PT Dago Endah

No	Keadaan Karakteristik Pekerjaan	SS	S	KS	TS	Skor	Rata – rata
		(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Pekerjaan sesuai dengan keterampilan.	5	5	10	30	85	1,7
2	Tugas yang diberikan mudah dipahami.	5	5	15	25	90	1,8
3	Memaparkan tugas dengan jelas kepada karyawan.	5	5	19	21	94	1,88
4	Tugas mempunyai arti penting bagi masa depan karyawan.	12	8	12	28	124	2,48
5	Tugas yang diberikan mempunyai arti penting bagi kelangsungan perusahaan di masa depan.	26	17	3	5	166	3,32
6	Tanggung jawab yang diberikan selalu dipertimbangkan lebih dahulu baik buruknya bagi perkembangan karir karyawan.	5	10	10	25	95	1,9
7	Pengetahuan karyawan mengenai informasi kondisi kerja yang dihadapi sekarang.	9	10	15	16	112	2,24
8	Pengetahuan karyawan mengenai informasi seberapa baik pekerjaan telah terselesaikan.	8	10	17	15	111	2,22
Skor Rata-rata Variabel Karakteristik Pekerjaan							17,54
Total Rata-rata Variabel Karakteristik Pekerjaan							2,1
SS = Sangat Sesuai, S = Sesuai, KS = Kurang Sesuai, TS = Tidak Sesuai Jumlah responden = 50 karyawan Rata-rata = Skor/Jumlah responden Total rata-rata = Skor rata-rata/Jumlah pertanyaan							

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017).

Berdasarkan hasil kuesioner diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keadaan karakteristik pekerjaan pada PT Dago Endah masih kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, karena masih adanya beberapa masalah karakteristik pekerjaan yang lainnya yaitu, pekerjaan yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, karyawan tidak mudah memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga mempersulit karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak selalu dipertimbangkan lebih dahulu baik buruknya bagi perkembangan karir karyawan, pemimpin perusahaan tidak pernah memaparkan/menjelaskan dengan jelas mengenai tugas yang diberikan kepada karyawan, karyawan kurang mengetahui informasi mengenai seberapa baik pekerjaan telah terselesaikan, karyawan kurang mempunyai informasi yang penting tentang kondisi kerja yang dihadapi sekarang terutama dalam membantu kelancaran kerja, dan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang mempunyai arti penting bagi masa depan karyawan.

Kemudian, hal yang paling penting selain variabel karakteristik pekerjaan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat motivasi kerja karyawan meningkat. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja pada PT Dago Endah juga memiliki beberapa masalah didalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja secara fisik maupun secara non fisik. Untuk mengetahui lebih jelas masalah lingkungan kerja pada PT Dago Endah, peneliti membagikan kuesioner pra survei kepada 50 karyawan. Berikut hasil kuesioner pra survei yang dibagikan kepada karyawan :

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Survei Tentang Lingkungan Kerja Pada PT Dago Endah

No	Keadaan Lingkungan Kerja	SS	S	KS	TS	Skor	Rata - Rata
		(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Ruangan kerja terdekorasi dengan rapih.	6	6	18	20	98	1,96
2	Karyawan ikut serta menata ruangan kerja hingga tertata rapih.	5	10	17	18	102	2,04
3	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh karawan.	22	18	6	4	158	3,16
4	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh karyawan.	19	17	10	4	151	3,02
5	Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik.	6	10	16	18	104	2,08
6	Pencahayaan di tempat kerja tidak menyilaukan.	20	16	9	5	151	3,02
7	Fasilitas di tempat kerja sudah lengkap dan mendukung	21	20	5	4	158	3,16
8	Tempat kerja jauh dari kebisingan.	6	7	19	18	121	2,42
9	Tempat kerja selalu bersih.	23	15	7	5	156	3,12
10	Satuan keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik.	22	18	4	6	156	3,12
11	Keamanan di tempat kerja membuat karyawan bekerja dengan nyaman.	21	20	5	4	158	3,16
12	Atasan kurang membimbing karyawan tentang pekerjaan.	23	15	5	3	154	3,08
13	Karyawan senang bekerja sama dengan setiap rekan kerja.	20	16	8	6	150	3
14	Karyawan senang berpartisipasi dalam kegiatan kelompok.	19	16	9	6	148	2,96
15	Karyawan senang bersikap ramah dengan sesama karyawan.	18	17	8	7	146	2,92
16	Atasan selalu mendengarkan pendapat maupun keluhan karyawan.	6	7	14	23	96	1,92
17	Atasan selalu memberikan arahan kepada karyawan.	5	5	18	24	89	1,78
Skor Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja							45,72
Total Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja							2,7

SS = Sangat Sesuai, S = Sesuai, KS = Kurang Sesuai, TS = Tidak Sesuai Jumlah responden = 50 karyawan Rata-rata = Skor/Jumlah responden Total rata-rata = Skor rata-rata/Jumlah pertanyaan
--

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)

Berdasarkan hasil kuesioner tentang keadaan lingkungan kerja pada PT Dago Endah, menyatakan bahwa keadaan lingkungan kerja pada PT Dago Endah kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan maupun perusahaan, karena masih terdapat banyak masalah pada dalam lingkungan kerjanya. Masalah tersebut yaitu ruang kerja karyawan tidak terdekorasi dengan rapih, karyawan kurang senang untuk ikut serta menata ruangan kerja agar tertata dengan rapih, ventilasi udara di tempat kerja kurang baik, tempat kerja dekat dengan kebisingan, karyawan kurang senang berpartisipasi dalam kegiatan kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan, karyawan kurang senang bersikap ramah dengan sesama karyawan lainnya, atasan kurang mendengarkan pendapat maupun keluhan karyawan dan atasan kurang memberikan arahan kepada karyawan terhadap pekerjaannya.

Dengan masih adanya beberapa masalah yang terjadi di PT Dago Endah, maka menuntut PT Dago Endah berfikir keras untuk memajukan perusahaan tersebut. Salah satunya dibidang sumber daya manusia, dimana perusahaan harus mampu terus meningkatkan motivasi kerja karyawannya untuk bekerja lebih baik. Dengan suatu karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang tepat akan dapat membantu PT Dago Endah keluar dari berbagai keterpurukan.

Dari gambaran keadaan perusahaan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang bagaimana PT Dago Endah mampu memperbaiki keadaan yang sangat mengkhawatirkan tersebut dan agar motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan yakni dengan karakteristik pekerjaan yang sesuai dan lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan uraian diatas, maka diadakan penelitian untuk menyusun tugas akhir dengan judul :

“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Dago Endah.”

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, penulis akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1 Karakteristik Pekerjaan
 - a. Masih adanya ketidaksesuaian jenis pekerjaan dengan latar belakang dan keahlian/keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga mempersulit karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Karyawan tidak mudah memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan, sehingga mempersulit karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - c. Tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, tidak selalu dipertimbangkan lebih dahulu baik buruknya bagi perkembangan karir karyawan.

- d. Pemimpin perusahaan tidak pernah memaparkan/menjelaskan dengan jelas mengenai tugas yang diberikan kepada karyawan.
 - e. Karyawan kurang mengetahui informasi mengenai seberapa baik pekerjaan telah terselesaikan.
 - f. Karyawan kurang mempunyai informasi yang penting tentang kondisi kerja yang dihadapi sekarang terutama dalam membantu kelancaran kerja.
 - g. Tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang mempunyai arti penting bagi masa depan karyawan.
2. Lingkungan Kerja
- a. Ruangan kerja yang berukuran kecil dan didalam ruangan kerja yang berukuran kecil tersebut terdapat dua meja karyawan didalamnya dengan jarak yang saling berdekatan.
 - b. Ruangan kerja tidak dapat terdekorasi dengan rapih karena ruangan kerja berukuran kecil yang didalamnya terdapat meja kerja karyawan yang saling berdekatan.
 - c. Masih adanya karyawan yang kurang memperhatikan ruangan kerjanya, sehingga ruangan kerjanya tidak dapat tertata dengan rapih.
 - d. Ventilasi di tempat kerja kurang baik karena di ruang kerja hanya terdapat jendela kaca yang berukuran kecil diatas, sedangkan pintu ruangan kerja selalu tertutup.

- e. Ruang kerja yang berdekatan dengan restoran dan ruang musik/karaoke terbuka membuat ruang kerja berdekatan dengan kebisingan.
 - f. Karyawan kurang senang berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan.
 - g. Karyawan kurang senang bersikap ramah dengan sesama karyawan, karena terkadang terdapat masalah pribadi antara sesama karyawan dibawa ke dalam lingkungan kerja dan masih adanya karyawan yang selalu membandingkan pendapatan (gaji) yang mereka dapatkan dengan pendapatan (gaji) yang karyawan lain dapatkan.
 - h. Atasan kurang mendengarkan pendapat maupun keluhan yang diberikan oleh karyawannya.
 - i. Atasan kurang membimbing dan kurang memberikan arahan kepada karyawannya saat memberikan pekerjaan.
3. Motivasi Kerja
- a. Karyawan kurang bertanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan yang dikerjakannya.
 - b. Karyawan kurang mematuhi sistem kerja di PT Dago Endah.
 - c. Karyawan kurang tertarik kepada pekerjaan yang menantang dan menarik.
 - d. Karyawan kurang memiliki kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1 Bagaimana karakteristik pekerjaan di PT Dago Endah.
- 2 Bagaimana lingkungan kerja di PT Dago Endah
- 3 Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT Dago Endah
- 4 Berapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT Dago Endah.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui karakteristik pekerjaan di PT Dago Endah.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja di PT Dago Endah.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di PT Dago Endah.
4. Besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan secara parsial dan simultan di PT Dago Endah.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yaitu untuk melakukan penyelidikan dan, untuk alasan dan juga konsekuensinya terhadap suatu keadaan. Keadaan tersebut juga dapat dikontrol dengan melalui eksperimen atau percobaan berdasarkan observasi tanpa kontrol. Selain itu, penelitian memegang peranan penting untuk memberikan pondasi terhadap kepuasan serta tindakan dalam segala aspek.

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuannya pada bidang ilmu pengetahuan di jurusan Ekonomi, dapat dijadikan perbandingan maupun kajian teoritis terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada pada setiap perusahaan serta kemampuan teoritis yang didapatkan dapat memberikan daya analisa dan berfikir secara sistematis.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat membantu atau memberikan sumbangan pikiran dan pandangan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Dago Endah di masa yang akan datang.

1. Kegunaan bagi Penulis

Memperdalam pemahaman mengenai ilmu pengetahuan yang diperoleh di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan bagi Perusahaan

Memberikan masukan dan informasi kepada perusahaan mengenai Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan.

3. Kegunaan bagi Pihak Lainnya

Diharapkan dapat digunakan sebagai awal dalam penelitian lanjutan pada pokok permasalahan yang sama.

c. Secara Akademis

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti maupun pembaca pada umumnya, yaitu dapat menambah pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.