**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan untuk dapat memperoleh hasil yang sebaik-baiknya, keterampilan dan kemapuan yang memadai dari setiap sumber daya manusia yang dimiliki merupakan tokoh utama dalam kemajuan prusahaan, setiap karyawan yang ada harus memberikan hasil kerja terbaik untuk membantu perkembangan perusahaan dari waktu-kewaktu dan dengan memiliki sumber daya manusia yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil yang diperoleh memalui perkembangan untuk karyawan agar memperoleh kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan merupakan hasil dari prestasi kerja yang dinilai dari kualitas kerja yang diberikan karyawan yang sesuai dengan standar kerja yang ditentukan oleh pihak karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang digunakan perusahaan untuk memperoleh kinerja kerja yang baik, setiap perusahaan dapat melakukan beberapa hal yang dapat mendorong karyawan dalam bekerja dengan kinerja yang tinggi, untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan memberikan pelatihan, kompensasi, dan motivasi. Mealui proses-proses tersebut karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka terhadap perusahaan.

PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat merupakan sebuah perusahaan swasta nasional di kota Karawang yang memproduksi barang karet untuk suku cadang otomotif, alat listrik ringan, dan barang industri umum. Barang tersebut di ekspor ke beberapa Negara seperti Negara Jepang, Thailand, China, Hongkong, Amerika, Philipina, Cheko. PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat memiliki tingkat persaingan yang besar dalam mengembangkan sebuah industri dengan itu PT Yamatogomu Indonesia dintuntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan dimana dengan memperhatikan faktor tenaga kerja sebagai faktor kunci keberhasilan. Dalam pelaksanaannya PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat memerlukan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang baik, keatif dan menghasilkan kinerja yang baik. Akan tetapi pada kenyataannya dan berdasarkan survei dan wawancara yang dilakukan kepada PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat ternayat masih terdapat beberapa masalah dalam hal kinerja.

Menurut Mangkunegara (2011:9) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam malaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri untuk mengetahui hasil kerja yang dapat diberikan oleh seorang karyawan yang dalam hal ini adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama adalah hal yang di dapat menjadi penilaian suatu kinerja dari setiap karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu masalah yang seringkali ditemui dalam perusahaan, rendahnya kinerja karyawan akan berdampak pada penurunan kualitas kerja baik bagi karyawan maupun perusahaan. Permasalahan pada perusahaan PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat penurunan kinerja perusahaan yang dapat dilihat dari hasil produksi yang mengalami penurunan, dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.1**

**Data Hasil Kinerja Karyawan PT. Yamatogomu** **Indonesia**

**Kabupaten Karawang Jawa Barat**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Dimensi | 2014 | | 2015 | | 2016 | | Perubahan |
| Target | Hasil | Target | Hasil | Target | Hasil |
| Kuantitas Kerja | 100% | 97% | 100% | 94% | 100% | 90% | 7% |
| Kualitas Kerja | 100% | 93% | 100% | 93% | 100% | 88% | 5% |
| Tanggung Jawab | 100% | 89% | 100% | 85% | 100% | 80% | 9% |
| Kerja sama | 100% | 91% | 100% | 93% | 100% | 90% | 3% |
| Inisiatif | 100% | 95% | 100% | 94% | 100% | 91% | 4% |

Sumber : PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat 2016

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat dalam 3 tahun terakhir dari penilaian manajemen personalia yang menilai kinerja karyawan menyatakan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan dimana yaitu kuantitas kerja karyawan, kualitas kerja karyawan, tanggung jawab karyawan, kerjasama karyawan, dan inisiatif karyawan perusahaan pada PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat, hal tersebut diakibatkan belum tercapainya beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan secara maksimal di perusahaan.

Turunnya kinerja karyawan juga berdampak pada hasil kinerja yang didapatkan oleh perusahaan pada setiap tahunnya, itu akan menimbulkan sebuah masalah dalam pencapaian target yang telah ditetapkan oleh PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat, berikut adalah hasil wawancara kepada bagian HRD PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat tentang pencapaian target perusahaan setiap tahunnya.

**Tabel 1.2**

**Data Hasil Pencapaian Target Perusahaan PT. Yamatogomu Indonesia**

**Kabupaten Karawang Jawa Barat**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Target/Tahun | Pencapain Target/Tahun | | |
| 2014 | 2015 | 2016 |
| 19.000 Unit | 18.100 Unit | 16.400 Unit | 14.600 Unit |
| Rata-rata/bulan | 1.508 Unit | 1.366 Unit | 1.216 Unit |
| Hasil % | 15,08 | 13,66 | 12,62 |

Sumber : PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat 2016

**Gambar 1.1**

Sumber : PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat 2016

Dari hasil tabel 1.3 kinerja perusahaan PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat dapat terlihat adanya penurunan kinerja dalam kurun waktu 3 tahun terkahir, dimana dari tahun 2014 sampai 2016 mengalami penurunan dalam pencapaian target yang ditentukan perusahaan, pada tahun 2014 target yang ditentukan adalah sebesar 19.000 unit, tetapi yang dihasilkan hanya sebesar 18.100 unit, untuk tahun 2015 target yang ditentukan sebesar 19.000 unit, dan hasil yang diperoleh sebesar 16.400 unit, sedangkan pada tahun 2016 target yang ditentukan masih sebesar 19.000 unit, dan memperoleh hasil sebesar 14.600 unit, dari hasil tersebut dapat dilihat adanya penurunan dari tahun 2014 sampai 2016 yang dimana hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan taerget yang ditentukan.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang dalam dunia persaingan. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Beberapa faktor yang membentuk kinerja karyawan pata PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat diantaranya kepemimpinan (Wiranata, 2011), Kompensasi (Agiel, 2013), kompetensi (Tati, 2009), motivasi kerja (Sindi, 2014), lingkungan kerja (Diana, 2013), dan kemudian beban kerja karyawan tersebut. Faktor di atas adalah faktor kerja yang dirasa dapat membuat kinerja karyawan tinggi.

Dengan adanya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut maka peniliti menyebarkan kuesioner untuk pra-survey terhadap responden agar mengetahui faktor apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat. Berdasaran hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan maka faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat sebagai berikut.

**Tabel 1.3**

**Data yang Mempengaruhi Kinerja PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel yang Mempengaruhi Kinerja** | **Hasil Penilaian Dari Karyawan** | |
| **Hasil Penilaian Karyawan** | **Presentase Hasil Penilaian** |
| Kompetensi | 10 | 12% |
| Beban Kerja | 12 | 15% |
| Kompensasi | 10 | 13% |
| Motivasi | 23 | 28% |
| Lingkungan Kerja | 18 | 22% |
| Kepemimpinan | 8 | 10% |
| **Total** | **80** | **100%** |

Sumber : Hasil Pra-Survei PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat

**Gambar 1.2**

Sumber : Hasil Pra-Survei PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang

Jawa Barat

Berdasarkan hasil pra-survey dan wawancara karyawan pada PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat pada tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa motivasi dan lingkugan kerja menjadi masalah utama dalam memperoleh kinerja karyawan yang baik pada PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat.

Banyak faktor dalam mendukung kualitas kerja karyawan agar memperoleh kinerja yang optimal, diantaranya motivasi kerja. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun dan disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan, kurangnya motivasi kerja pada karyawan akan menghabat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi menjadi faktor yang menentukan apakah kinerja dapat sesuai dengan yang diharapkan atau tidak sesuai dengan harapan, kurangnya motivasi kerja dari perusahaan melalui atasan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan di perusahaan itu sendiri, motivasi secara langsung akan memberikan dorongan bagi para karyawan dalam bekerja, sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan tidak selalu menghasilkan hasil yang baik dan stabil dalam perusahaan, sehingga terkadang kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diinginkan karyawan, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang menjadi pemicu adanya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan yang antara lain sesuai dengan hal di atas yaitu kurangnya motivasi kerja yang ada di dalam perusahaan.

Motivasi adalah daya penggerak yang menjadi aktif, motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak. Guna mendorong karyawan bekerja tekun dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan, terdapat beberapa faktor atau dimensi yang mencakup motivasi kerja dimana yang dikembangkan oleh Maslow yang kutip oleh Edy Sutrisno (2010:112) yang mengatakan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang bertingkat dalam lima kategori antara lain yaitu, kebutuhan fisiologis dimana didasarkan untuk bertahan hidup (sandang, pangan dan papan), kebutuhan dan keselamatan dimana kebutuhan untuk menjadi bagian dari satu kelompok (keamanan kerja dan kondisi kerja yang aman), kebutuhan sosial yang dimana berupa kebutuhan afliasi, memberi dan menerima kasih sayang (interaksi sosial dan penerimaan oleh orang lain), kebutuhan akan penghargaan dimana berupa kebutuhan harga diri (rasa hormat, prestise, pengakuan dan kekuasaan), dan terkahir kebutuhan aktualisasi diri kebutuhan yang sepenuhnya mewujudkan potensi seseorang (memaksimalkan potensi).

Kurangnya motivasi kerja pada pegawai oleh pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja pegawai dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong pegawai dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Setiap pegawai belum tentu bersedia mengarahan kemampuan dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar. Motivasi kerja dalam suatu organisasi dapat dikembangkan melalui kominikasi yang insensif antara pegawai dengan pimpinan maupun antara sesama pegawai dapat mendukung suatu tujuan motivasi yang memotivasi kerja pegawai yang perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang baik.

Teori motivasi kerja juga diindikasikan menjadi salah satu faktor kurang optimalnya kinerja karyawan. Berikut data hasil pra-survey bahwa masalah motivasi kerja di PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat terlihat lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya.

**Tabel 1.4**

**Masalah Motivasi Kerja di PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **Pernyataan Karyawan** | | **Jumlah Kayawan** |
| **Ya** | **Tidak** |
| 1 | Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang bekerja dengan baik | 62 | 18 | **80** |
| 2 | Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki posisi jabatan manajemen di kantor | 64 | 16 | **80** |
| 3 | Perusahaan memberikan jaminan kesehatan | 70 | 10 | **80** |
| 4 | Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain | 74 | 6 | **80** |
| 5 | Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi | 59 | 21 | **80** |

Sumber : Hasil pra-survey penelitian pendahuluan di PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas menujukkan bahwa tanggapan karyawan PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat mengenai motivasi kerja cenderung masih ada tanggapan yang jawaban tidak yang cukup besar berdasarkan indikator seperti perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, kurangnya perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang bekerja dengan baik bekerja, dan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki posisi jabatan manajemen di kantor.

Selain motivasi saat ini baik langsung ataupun tidak langsung setiap perusahaan harus memberikan kenyamanan bagi karyawan berupa lingkungan kerja yang aman dan nyaman sesuai dengan standart yang semestinya dimiliki perusahaan untuk mendukung kualitas kerja setiap karyawan untuk memperoleh kinerja kerja terbaiknya.

Berdasarkan hal di atas faktor lainnya yang dapat mendukung kinerja kerja karyawan adalah lingkungan kerja karyawan, pembenahan lingkungan kerja karyawan harus dilakukan oleh perusahaan, antara lain untuk mendorong kinerja karyawan agar sesuai dengan yang diharapkan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan yang antara lain andanya ketidak sesuainan antara karyawan dengan fasilitas yang ada didalam perusahaan yang kurang menunjang bagi setiap karyawan, lingkungan kerja juga memberikan peranan penting terhadap perkembangan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diterima karyawan dari perusahaan.

Lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yanag sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik merupakan suatu hal penting yang akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik untuk tujuan yang sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan dan kinerja kerja yang baik dari setiap karyawan itu sendiri, yang dimana karena kenyamanan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Berikut ini adalah hasil data pra-survey mengenai lingkungan kerja secara non fisik menurut karyawan PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa

**Tabel 1.5**

**Lingkungan Kerja Non Fisik PT. Yamamtogomu Indonesia**

**Kabupaten Karawang Jawa Barat**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik** | **Pernyataan karyawan** | | **Jumlah Karyawan** |
| **Ya** | **Tidak** |
| **1** | Adanya rasa aman dalam bekerja | 71 | 9 | **80** |
| **2** | Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi | 65 | 15 | **80** |
| **3** | Keadilan terhadap seluruh karyawan | 62 | 18 | **80** |
| **4** | Hubungan yang harmonis | 68 | 12 | **80** |
| **5** | Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak diperlakukan seperti mesin | 73 | 8 | **80** |

Sumber : Hasil pra-survey di PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat 2016

Berdasarkan data lingkungan kerja non fisik di atas tanggapan karyawan PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat, karyawan cenderung masih ada tanggapan yang menjawab tidak yang cenderung cukup besar, seperti tidak adanya rasa aman, tidak adanya suasana yang memberikan dorongan dan semangat kerja, dan adanya rasa ketidak adilan kepada seluruh karyawan yang dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan, karena secara non fisik hal-hal tersebut tidak akan mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan, selaian faktor dimensi lingkungan kerja non fisik ada juga faktor dimensi lingkungan kerja fisik, di mana lingkungan fisik berupa tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, suhu udara yang baik, warna, penerangan dan lain-lain.

Menurut Sarwoto (2007) lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruihi atau meningkatkan efisiensi kerja, antara lain seperti tata ruang kerja yang tepat cahaya dalam runangan yang tepat, suhu dan kelembapan udara yang tepat, serta suara yang tidak menganggu konstrasi kerja.

Berikut ini adalah hasil data yang terkumpul mengenai lingkungan kerja secara fisik menurut karyawan PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat:

**Tabel 1.6**

**Lingkungan Kerja Fisik PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat 2016**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator Lingkungan Kerja Fisik** | **Pernyataan karyawan** | | **Jumlah Karyawan** |
| **Ya** | **Tidak** |
| **1** | Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman untuk karyawan | 59 | 21 | **80** |
| **2** | Perusahaan menyediakan toilet yang bersih | 70 | 10 | **80** |
| **3** | Perusahaan menyediakan tempat ibadah yang cukup layak | 72 | 8 | **80** |
| **4** | Perusahaan memberikan ruangan kerja yang cukup nyaman | 65 | 15 | **80** |

Sumber : Hasil pra-survey di PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten

Karawang Jawa Barat

Dapat dilihat berdasarkan tabel 1.6 di atas beberapa fasilitas lingkungan kerja fisik yang ada pada perusahaan masih kurang mendukung, karyawan cenderung lebih memilih bahwa perusahaan belum menyediakan tempat istirahat yang nyaman, perusahaan belum memberikan ruangan yang cukup nyaman karena gedung tempat karyawan bekerja cukup panas khusus nya di *departement press* yang disebabkan tingginya suhu mesin yang cukup panas dan ditambah suhu udara di daerah Karawang yang cukup panas sehingga karyawan merasa tidak nyaman ketika bekerja, selain itu karyawan juga merasa bahwa perusahaan belum memberikan tempat istirahat yang cukup nyaman karena tempat istirahat di perusahaan tersebut masih tergolong kurang luas, selain fasilitas yang telah dijelaskan di atas dari hasil wawancara penulis kepada HRD di PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat menyatakan bahwa masih adanya fasilitas yang kurang memadai seperti toilet yang masih kurang bersih dan tempat ibadah yang kurang layak karena mushola di perusahaan tersebut masih kurang luas.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan memperhatikan keadaan disekitar perusahaan yang antara lain tata letak yang sesuai, contoh lain seperti suhu udara yang baik, sealain itu hal penting lainnya seperti tempat ibadah yang bersih dan nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan ibadah, ruang makan yang bersih, toilet yang baik untuk digunakan terutama bersih merupakan suatu bentuk dukungan perusahaan pada karyawan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan yang secara langsung berdampak baik pada perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi dan lingkungan kerja sangat penting dalam memperoleh kinerja kerja yang baik, motivasi kerja menjadi faktor pendorong agar karyawan bekerja dengan semangat yang keluar dari dalam diri karyawan itu sendiri untuk memperoleh kinerja yang baik, sedangkan lingkungan menjadi faktor pendorong kenyamanan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik dan menghasilkan kinerja yang sesuai, berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik melakukan penelitian dalam rangka menyusun skripsi berjudul :

**“PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. YAMATOGOMU INDONESIA KABUPATEN KARAWANG JAWA BARAT”**

**1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan- permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja.

**1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat ditarik identifikasi masalahnya dalam kinerja karyawan PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat. Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator Motivasi dan Lingkungan Kerja yang kurang sesuai, yang dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Motivasi Kerja

* Kurangnya perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawaan.
* Kurangnya perusahaan memberikan insentif kepada karyawan.
* Kurangnya pemberian fasilitas perusahaan untuk memberikan posisi jabatan manajemen kepada karyawan.
* Kurangnya perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan.

2. Lingkungan Kerja

a. Lingkungan kerja non fisik

* Adanya karyawan yang merasa perusahaan tidak memberikan keadilan.
* Adanya hubungan atasan dan karyawan yang kurang baik.
* Kurangnya suasana kerja yang nyaman.

b. Lingkungan kerja fisik

* Tempat istirahat yang kurang nyaman.
* Ruangan kerja yang kurang nyaman.

- Toilet yang kurang bersih..

3. Kinerja

* Kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.
* Kurangnya kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan.
* Kurangnya kualitas dalam melaksanakan pekerjaan.

**1.2.2 Rumusan Masalah**

Bedasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pendapat responden terhadap pemberian motivasi kerja karyawan di PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Kabupaten Karawang.
2. Bagaimana pendapat responden terhadap lingkungan kerja di PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat.
3. Bagaimana pendapat responden terhadap kinerja karyawan di PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh pemberian motovasi kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat secara simultan maupun parsial.

**1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan dari pendapat responden, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis:

1. Motivasi kerja yang diberikan PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat kepada karyawan.
2. Lingkungan kerja karyawan di PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat.
3. Kinerja karyawan di PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh pemberian motovasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

**1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat terutama.

**1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Adapun kegunaan penelitian teoritis sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan penetahuan pengaruh Kompensasi, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam peneltian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini baik bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

3. Bagi PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pembelajaran bagi PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada diperusahaan, terutama mengenai pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja yang ada didalam PT. Yamatogomu Indonesia Kabupaten Karawang Jawa Barat.

**1.4.2 Kegunaan Praktis**

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin di masa yang akan datang.

**1.4.3 Kegunaan Akademis**

1. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat mendorong pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Penelitian lebih lanjut dapat dijadikan bahan perbandingan dan masukan dalam melakukan penelitian sejenis.