

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri tekstil dan garmen merupakan salah satu industri prioritas nasional yang masih sangat prospektif untuk dikembangkan. Dengan populasi lebih dari 250 juta penduduk, Indonesia menjadi pasar yang sangat potensial. Industri tekstil merupakan industri padat karya. Dari sisi tenaga kerja, pengembangan atau penambahan kapasitas industri dapat dengan mudah terakomodasi oleh melimpahnya tenaga kerja dengan tingkat upah yang lebih kompetitif, khususnya dibandingkan dengan kondisi di negara industri maju. Industri tekstil adalah industri yang berorientasi ekspor. Namun demikian, industri tekstil dan garmen masih menghadapi berbagai hambatan dan kendala, antara lain dengan maraknya produk impor, baik yang masuk secara legal maupun illegal. Maraknya produk impor dengan harga yang relatif lebih murah telah mendistorsi pasar Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) di dalam negeri. Apalagi daya serap pasar dalam negeri masih lemah dengan rendahnya daya beli masyarakat. Sementara itu biaya produksi terus meningkat.

Industri tekstil Indonesia kian lama kian berkembang dikarenakan hasil atau profit yang diperoleh menjanjikan, maka terjadi persaingan yang ketat didalam industri tekstil. Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) berperan penting bagi negara Indonesia dalam proses industrialisasi. Bagi Indonesia, TPT yang semula hanya merupakan produksi substitusi impor saat ini telah berubah

menjadi komoditi ekspor andalan. Maka dari itu pemerintah Indonesia harus terus memacu peningkatan investasi di industri tekstil dan produk tekstil (TPT) karena memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam upaya menciptakan iklim usaha yang kondusif bagi keberlangsungan industri TPT, pemerintah telah berkontribusi dengan melakukan berbagai langkah strategis diantaranya, yakni memfasilitasi pemberian insentif fiskal, melaksanakan program restrukturisasi mesin dan peralatan Industri, dan peningkatan kemampuan SDM.

Saat ini industri TPT menempati ranking 3 ekspor nasional dan menyerap tenaga kerja hingga 2,79 juta orang dengan hasil produksi yang mampu memenuhi 70% kebutuhan sandang dalam negeri. Sepanjang tahun 2015, sektor TPT telah memberikan kontribusi 1,22% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Nasional dan surplus ekspor sebesar USD4,31 miliar. Nilai ekspor TPT sendiri mencapai USD 12,28 miliar, atau berkontribusi sebesar 8,17% dari total nilai ekspor nasional. Industri TPT juga memiliki andil besar dalam menyumbang devisa negara. Total investasi di sektor tersebut pada 2015 mencapai Rp573 triliun, naik 16,9% dari 2014. Tercatat sektor TPT menyumbang 5,05% investasi Penanaman Modal Asing (PMA) dan 3,07% investasi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). (Kemenperin.com 2016)

Meski kinerja industri tekstil sempat menurun 4,79% pada tahun 2015 akibat krisis ekonomi global, peluang pertumbuhan tahun ini masih sangat besar. Ini dikarenakan Indonesia dapat merespon krisis global secara tepat dan sudah mulai menunjukkan perbaikan di sisi ekonomi nasional. Terlebih lagi, kelas

menengah yang menjadi lokomotif konsumsi nasional menyumbang cukup banyak pertumbuhan ekonomi. Dengan kata lain, ketika pasar dunia tengah melemah, pasar domestik masih menjadi potensi besar. Kepala Pusdiklat Industri Kemenperin Mujiyono mengatakan sejumlah tantangan masih akan dihadapi pelaku usaha TPT, misalnya para pekerja yang belum banyak tersertifikasi sesuai keahliannya sehingga menghambat kemampuan penelitian dan pengembangan di sektor industri tersebut.

PT. Sinar Sari Sejati pada mulanya hanya bergerak dalam bidang pertenunan dan perdagangan tekstil, baik di pasaran lokal maupun internasional. Kemudian mengembangkan usahanya di bidang *printing* (pencetakan), *dyeing* (pencelupan), dan penyempurnaan (*finishing*). Sehingga saat ini industri dari PT. Sinar Sari Sejati merupakan industri tekstil yang terpadu (*integrated industry*) yang memproduksi dan menjual kain jadi dan kain setengah jadi atau *grey* dengan jenis kain yang dihasilkan yaitu *polyester* yang memiliki berbagai corak. Suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan yang memiliki kapasitas besar, tentunya memerlukan karyawan dalam jumlah yang banyak. Dengan demikian faktor sumber daya manusia yang ada juga harus dikelola dan dipelihara dengan sebaik-baiknya agar dapat bekerja secara optimal dan memiliki kinerja karyawan yang tinggi, sehingga misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap perusahaan. Arti penting sumber daya manusia terletak pada kemampuannya untuk bereaksi secara positif terhadap sasaran-sasaran pelaksanaan pekerjaan dan ikut serta

secara aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Melihat sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, sudah selayaknya pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia ditetapkan sebagai prioritas utama.

Banyak kegagalan yang dialami perusahaan disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap faktor manusia. Tidak sedikit perusahaan yang mengejar keuntungan dan mengabaikan faktor pekerja, untuk mempertahankan eksistensi dan kelangsungan hidup perusahaan justru harus bersikap saling menguntungkan. Dalam arti harus mampu memadukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan.

Mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya perusahaan, sudah sepatutnya aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia diperhatikan, karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Banyak kegagalan yang dialami perusahaan disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap faktor manusia.

Fakta membuktikan bahwa perusahaan kurang berpihak kepada kepentingan karyawan. Jadi, karyawan cenderung menata kemampuan yang dimiliki seoptimal mungkin dengan harapan dapat mencari penghidupan yang lebih pasti di tempat lain.

Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib mereka jaga. Salah satunya diperlukan sumber daya manusia yang

profesional, bertanggung jawab, jujur, adil melalui pembinaan yang dilakukan berdasarkan sistem kinerja karir yang dititik beratkan pada kinerja karyawan serta mengarah terhadap pengembangan dalam pelaksanaan peningkatan kinerja dan produktivitas. Peningkatan kinerja karyawan menempuh beberapa cara misalnya, melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan penetapan disiplin kerja yang baik. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja karyawan ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Pada PT. Sinar Sari Sejati, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seseorang karyawan akan menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi dimanapun tidak terkecuali bagi PT. Sinar Sari Sejati Bandung, karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi yang rendah bagi perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan nya adalah dengan cara

memperhatikan motivasi karyawan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Tabel 1.1

Hasil Penilaian Rata-Rata Kinerja Karyawan di PT. Sinar Sari Sejati Bandung (2015-2016)

No.	Unsur – unsur	Tahun 2015		Tahun 2016	
		Presentase	Keterangan	Presntase	Keterangan
1	Kesetiaan	92	Sangat Baik	85	Baik
2	Prestasi Kerja	82	Baik	76	Cukup
3	Tanggung Jawab	82	Baik	80	Baik
4	Ketaatan	82	Baik	80	Baik
5	Kejujuran	82	Baik	81	Baik
6	Kerjasama	82	Baik	75	Cukup
7	Prakarsa	82	Baik	78	Cukup
8	Kepemimpinan	83	Baik	79	Cukup
Jumlah		667		634	
Rata – Rata		83,38%	Baik	79,25%	Cukup

Sumber: PT. Sinar Sari Sejati Bandung

Keterangan:

1. 90 – 100 = Sangat Baik
2. 80 – 89 = Baik
3. 70 – 79 = Cukup
4. 60 – 69 = Buruk
5. 50 – 59 = Sangat Buruk

Data pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja pegawai PT. Sinar Sari Sejati Bandung kondisinya baik pada tahun 2015, yaitu sebesar 83,38%. Akan tetapi pada tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 4,13% dari tahun 2015 menjadi 79,25%. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan pegawai memiliki kinerja baik yaitu 100%. Hal ini menunjukkan masalah dari unsur prestasi kerja yang disebabkan oleh hasil pekerjaan yang

kurang maksimal, unsur kerjasama yang disebabkan karyawan kurang mampu bekerjasama, dan unsur prakarsa yang disebabkan oleh kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja padahal sudah diberi instruksi, dan unsur kepemimpinan yang disebabkan oleh masih ada pimpinan yang tidak memberikan kebebasan dalam bertindak.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja maupun yang berasal dari dalam diri seorang karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa alasan atau jawaban yang dapat dikemukakan berkenaan dengan pentingnya kinerja karyawan bagi suatu organisasi atau perusahaan yaitu dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, selain itu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang lebih, dan dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi, otomatis membuat karyawan akan merasa betah bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan tersebut tidak akan pindah bekerja ke tempat lain (I Made Adi Suryadharma 2015:12).

Faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja yaitu faktor kemampuan serta faktor motivasi. Berdasarkan pra survei yang dilakukan di PT. Sinar Sari Sejati Bandung terhadap variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Beberapa Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Sinar
Sari Sejati Bandung Tahun 2017

No.	Variabel	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	$\bar{X}$ Skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kepemimpinan	7	35	10	40	5	15	7	14	1	1	105	3,5
2	Motivasi Kerja	7	35	10	40	8	24	5	10	0	0	109	3,63
3	Kompensasi	3	15	9	36	8	24	7	14	3	3	92	3,06
4	Budaya Organisasi	6	30	8	32	8	24	5	10	3	3	99	3,3
5	Disiplin Kerja	5	25	9	36	7	21	7	14	2	2	94	3,13
6	Prestasi Kerja	3	15	10	40	7	21	10	20	0	0	96	3,2
7	Lingkungan Kerja	7	35	11	44	5	15	7	14	0	0	108	3,6
8	Kompensasi	4	20	9	36	8	24	7	14	2	2	96	3,2
9	Pendidikan dan Pelatihan	5	25	9	36	7	21	9	18	1	1	101	3,36
10	Kepuasan Kerja	1	5	9	36	13	36	5	10	3	3	90	3

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra Survey (2017)

Keterangan:

F = Frekuensi

N = Nilai

$\bar{X}$ = Rata-rata

Responden = 30

Berdasarkan hasil observasi diatas, dapat dihasilkan variabel tertinggi yang diangkat untuk menjadi variabel independen yaitu motivasi kerja dengan hasil rata-rata skor sebesar 3,63 dan lingkungan kerja dengan hasil rata-rata skor sebesar 3,6. Dengan demikian kedua faktor tersebut merupakan masalah yang paling besar diantara variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi kerja sangatlah penting bagi pegawai baik yang ingin bertahan di karir tertentu, untuk mengembangkan karir, bahkan untuk pencapaian jenjang karir tertinggi atau untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap orang. Motivasi

merupakan sebuah dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Faktor motivasi memegang peranan yang amat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ninuk Setiawati 2014:1). Selain itu, tanpa motivasi kerja tidak mungkin karyawan mendapatkan kinerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir karyawan. Orang-orang yang sukses dalam karir adalah mereka yang memiliki motivasi kerja. Jika seseorang yang memiliki keterampilan begitu memukau, artinya dia memiliki motivasi tinggi untuk menguasai keterampilan itu. Jika seseorang yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, artinya dia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Motivasi Kerja di PT. Sinar Sari Sejati Bandung

Variabel (Motivasi Kerja)										
No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Realisasi (%)	Target (%)
		SS	S	KS	TS	STS				
1	<i>Needs of Achievement</i>	6	8	11	3	2	103	150	69	100
2	<i>Needs of Affiliation</i>	7	5	10	4	4	97	150	65	100
3	<i>Needs of Power</i>	13	10	5	1	1	123	150	82	100
Jumlah Skor Rata-rata							107,7	150	72	100

Sumber: Hasil olah data pra-survey (2017)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa motivasi kerja di PT. Sinar Sari Sejati Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih rendah dengan nilai rata-rata sebesar 72% dari target 100% yang telah ditetapkan

perusahaan. Hal yang harus mendapat perhatian utama yaitu pada kebutuhan akan afiliasi (*Needs of Affiliation*) yaitu kurangnya keinginan karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta kurangnya dorongan karyawan dalam menjalin hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk kerjasama. Dan juga kebutuhan akan prestasi (*Needs of Achievement*) yaitu kurangnya kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya. Dan kebutuhan untuk berkuasa (*Needs of Power*) yaitu kurangnya kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja.

Penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan untuk memperkuat pernyataan diatas, dan mendapatkan beberapa permasalahan yang bersangkutan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Sinar Sari Sejati Bandung yaitu, kurangnya kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya dan juga kurangnya dorongan pegawai dalam menjalin hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk kerjasama.

Kemudian, salah satu hal yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja di perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Disini penulis akan meneliti mengenai lingkungan kerja non fisik di PT. Sinar Sari Sejati Bandung. Lingkungan kerja non fisik yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan hal penting karena sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan dilingkungan sekitarnya. Antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat dalam situasi dan kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja. Berbagai aspek dari lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan dari berbagai rutinitas pegawai didalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu lingkungan kerja non fisik harus dibuat nyaman mungkin agar semangat kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya dapat berjalan dengan baik guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Lingkungan Kerja Non Fisik di PT. Sinar Sari Sejati Bandung

Variabel (Lingkungan Kerja Non Fisik)										
No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Realisasi (%)	Target (%)
		SS	S	KS	TS	STS				
1	Suasana Kerja	5	7	14	3	1	102	150	68	100
2	Perlakuan yang baik	4	9	13	2	2	101	150	67	100
3	Rasa aman	10	12	6	2	0	120	150	80	100
4	Hubungan yang harmonis	6	5	17	1	1	104	150	69	100
Jumlah Skor Rata-rata							106,75	150	71	100

Sumber: Hasil olah data pra-survey (2017)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja non fisik di PT. Sinar Sari Sejati Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih

rendah dengan nilai rata-rata sebesar 71% dari target 100% yang ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi suasana kerja yaitu kurangnya suasana kekeluargaan yang nyaman dan akrab saat berada di tempat kerja baik dengan atasan, bawahan, maupun rekan kerja. Masalah dari dimensi perlakuan yang baik yaitu pegawai kurang mendapatkan perlakuan yang baik dengan sesama rekan kerja. Dan masalah dari dimensi hubungan yang harmonis yaitu kurangnya komunikasi dan kerjasama dengan rekan kerja.

Peneliti melakukan wawancara kembali kepada karyawan, dimana peneliti mendapatkan informasi mengenai lingkungan kerja non fisik yang ada di PT. Sinar Sari Sejati Bandung, yaitu dimana antara satu karyawan dengan karyawan lain kurang adanya komunikasi yang baik di dalam hubungan kerja, beberapa karyawan mempunyai hubungan yang kurang baik dengan atasannya, pengawasan yang sangat ketat bagi setiap karyawan, kurangnya kesadaran emosional di dalam diri pegawai itu sendiri pada saat di tempat kerja, dan kejenuhan karyawan dalam bekerja.

Pemaparan di atas menunjukkan ada beberapa hal yang menimbulkan permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sinar Sari Sejati Bandung diantaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Sari Sejati Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sejalan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan berpijak pada hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

1. Masalah kinerja karyawan kerja karyawan di PT. Sinar Sari Sejati Bandung:
 - a. Adanya penurunan kinerja karyawan.
 - b. Adanya penurunan kerjasama karyawan.
 - c. Adanya penurunan prestasi kerja.
 - d. Adanya penurunan prakarsa.
 - e. Adanya penurunan kepemimpinan.
2. Masalah motivasi kerja di PT. Sinar Sari Sejati Bandung:
 - a. Kurangnya dorongan karyawan dalam menjalin hubungan dengan karyawan lain.
 - b. Kurangnya kesempatan karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik.
 - c. Kurangnya kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja.
3. Masalah lingkungan kerja non fisik di PT. Sinar Sari Sejati Bandung:
 - a. Suasana kerja yang kurang nyaman dan akrab saat berada ditempat kerja baik dengan atasan dan rekan kerja.

- b. Karyawan kurang mendapatkan perlakuan yang baik dengan sesama rekan kerja.
- c. Karyawan kurang menjalin hubungan yang harmonis sesama rekan kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Sinar Sari Sejati Bandung.
2. Bagaimana lingkungan kerja non fisik di PT. Sinar Sari Sejati Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Sinar Sari Sejati Bandung.
4. Seberapa besar Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sari Sejati Bandung secara simultan dan parsial.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui:

1. Motivasi kerja karyawan di PT. Sinar Sari Sejati Bandung.
2. Lingkungan kerja non fisik di PT. Sinar Sari Sejati Bandung.
3. Kinerja karyawan di PT. Sinar Sari Sejati Bandung.

4. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sari Sejati Bandung secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan penelitian

Kegunaan penelitian yang dapat diperoleh dari dilakukannya penelitian ini yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dokumen ilmiah yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu terutama yang berkaitan dengan teori motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil akhir dari penelitian ini, diharapkan dapat membantu atau memberi sumbangan pikiran dan pandangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Sinar Sari Sejati Bandung di masa yang akan datang.

1. Bagi Penulis/Peneliti

- a. Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia perusahaan.
- b. Dapat dijadikan sebagai acuan dalam bersikap dan berperilaku di dunia kerja.
- c. Memahami dan mengidentifikasi hambatan - hambatan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

- d. Menambah pengetahuan mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan.
- e. Sebagai alat untuk mengimplementasikan teori - teori yang diperoleh selama kuliah.

2. Bagi Perusahaan

- a. Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia di masa yang akan datang.
- b. Memberikan masukan informasi yang membangun tentang motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan.
- c. Dapat memberikan masukan dalam upaya peningkatan motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik yang baik pada PT. Sinar Sari Sejati Bandung,
- d. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien.
- e. Agar perusahaan dapat mengukur pencapaian visi dan misi serta sasaran yang diharapkan perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.
- b. Memberikan tambahan informasi mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan.
- c. Memberikan gambaran mengenai bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
- d. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi.