

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat mengakibatkan persaingan yang semakin ketat, berbagai cara dilakukan para pelaku bisnis untuk menjaga dan mengembangkan keunggulan kompetitif dengan pesaingnya. Dalam upaya memenangkan persaingan, perusahaan sebagai lembaga terorganisir yang menyediakan barang ataupun jasa bagi konsumen berusaha untuk melakukan kegiatan bisnisnya dengan sebaik mungkin, dimulai dari bagaimana perusahaan merencanakan, mengorganisir, melaksanakan dan mengontrol kegiatan bisnisnya sehingga tercipta produk dan jasa yang terbaik. Keberhasilan dan kelangsungan kegiatan suatu usaha sangat dipengaruhi oleh SDM yang dimiliki. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan. Dimana dalam melakukan kegiatannya seluruh bagian yang ada dalam perusahaan selalu memerlukan tenaga kerja. Perusahaan dituntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktifitas untuk memacu semangat kerja karyawannya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas dan bermutu.

Kota Bandung merupakan salah satu kota seni di Indonesia yang mampu mengembangkan industri *fashion*. Bandung merupakan sebuah kota yang terkenal sebagai kota dengan potensi industri kreatif yang sangat besar, khususnya industri *fashion*. Industri *fashion* meningkat pesat dibandingkan dengan Industri kreatif lainnya karena industri *fashion* merupakan jenis usaha yang beberapa tahun ini

banyak dijadikan sebagai ladang usaha bagi para pengusaha. Industri kreatif *fashion* sudah menjadi *icon* Kota Bandung, hal ini ditunjang karena Kota Bandung merupakan salah satu kota dengan banyak sekali tempat untuk berbelanja kebutuhan sandang, sehingga menjadi daya tarik tersendiri bagi para wisatawan lokal maupun internasional.

Sesuai dengan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 72 Tahun 2015 tentang Badan Ekonomi Kreatif yang mempunyai tugas membantu Presiden dalam merumuskan, menetapkan, mengoordinasikan dan sinkronisasi kebijakan ekonomi kreatif salah satunya di bidang *Fashion*, dengan semakin banyaknya permintaan dari masyarakat yang menuntut dunia *fashion* selalu *up to date*, maka semua lapisan masyarakat senantiasa mengikuti perkembangan *mode*. Adapun untuk mendukung pengembangan industri kreatif, regulasi yang dinilai sesuai dengan aturan-aturan dalam Ekonomi Kreatif yaitu UU. No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM, UU. No. 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian – mendorong pengembangan industri kreatif Nasional, UU. No 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta – memberikan perlindungan kekayaan intelektual bagi karya kreatif, dan UU. No. 7 Tahun 2014 tentang Perdagangan – Mendorong perdagangan produk berbasis ekonomi kreatif.

Perkembangan pesat Industri kreatif *fashion* di kota Bandung ditandai dengan semakin banyaknya gerai *Factory Outlet* (FO), *Distribution Outlet* (Distro), *Clothing* dan *Barber Shop*. Menurut data yang dikutip dari Sixtydegree Magazine, usaha kreatif *clothing* pada tahun 1998-2001 hanya mencapai 15-20 merek, pada tahun 2010-2012 meningkat menjadi 172 merek *clothing* dan pada

tahun 2013-hingga sekarang mengalami peningkatan yang sangat pesat menjadi lebih dari 300 merek *clothing* yang terdaftar secara resmi di kota Bandung.

Fenomena tersebut membuat penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana tingkat persaingan bisnis *clothing* di Kota Cimahi, yang mana pada saat ini dapat terlihat pula banyak pelaku usaha di kota Cimahi turut meramaikan perkembangan industri kreatif *fashion* dengan membuka gerai-gerai *clothing*. Penulis melakukan pengamatan langsung dan mewawancarai enam pemilik usaha *clothing* yang berlokasi di Kota Cimahi dan mendapatkan data seperti pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Volume penjualan Clothing yang berlokasi di Kota Cimahi

No	<i>Clothing</i>	Volume Penjualan (pieces)				Jumlah
		2015	2016	2017	2018	
1	Maternal	3012	3039	3162	3104	12.317
2	Maximum.inc	2934	2842	2702	2886	11.364
3	ScooterScoot	2591	2638	2654	2718	10.601
4	Plunder Company	2278	2049	2176	2061	8.564
5	Shype	2175	2108	2134	1824	8.241
6	Guts Merchandise	1948	2271	1932	1783	7.934

Sumber: Hasil observasi dan wawancara

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terdapat tiga *clothing* yang memiliki volume penjualan cukup tinggi dari tahun ke tahun yaitu Maternal diperingkat pertama dengan total penjualan 12.317 dalam 4 tahun terakhir, disusul oleh Maximum.inc sebanyak 11.364 unit dan ScooterScoot sebanyak 10.601 unit, sedangkan Plunder dan Shype menempati posisi ke empat dan ke lima dengan total penjualan 8.564 unit dan 8.241 unit, Guts Merchandise menempati urutan ke enam dengan total penjualan 7.934 unit. Data tersebut menunjukkan bahwa Guts Merchandise merupakan salah satu merek yang mendapatkan dampak langsung dari tingkat persaingan bisnis *clothing* dan masih kalah bersaing dengan *clothing* pesaing dengan total penjualan sebanyak 7.934 unit produk selama empat tahun terakhir.

Melihat dari data tersebut, dapat diketahui ada fenomena yang perlu di teliti sehingga dapat diketahui permasalahan yang terjadi pada Guts Merchandise. Beberapa alasan yang kemungkinan muncul mengapa Guts Merchandise berada di posisi ke enam dari tabel volume penjualan di atas, yaitu pada saat ini Guts Merchandise berlokasi di tempat yang kurang strategis di mata konsumen. Tingkat penjualan berfluktuatif bahkan menurun tentunya berpengaruh pada pendapatan yang tidak tentu dikarenakan target penjualan yang tidak selalu tercapai, hal itu mengindikasikan kecenderungan kinerja karyawan tidak konsisten sehingga tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Oleh karena itu data di atas sebagai penguat data adanya persaingan bisnis *clothing* di kota cimahi dan dijadikan alasan untuk peneliti menentukan lokasi penelitian di Guts Merchandise.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka pencapaian kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi

karyawan melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan perusahaan. Berikut ini adalah data penilaian kinerja di Guts Merchandise.

Tabel 1.2
Standar penilaian Hasil kerja Karyawan di Guts Merchandise

Skor	Nilai	Kategori
5	91 – 100	Amat baik
4	76 – 90	Baik
3	65 – 75	Sedang
2	51 – 64	Kurang
1	> 51	Buruk

Sumber : Guts Merchandise

Tabel 1.2 di atas menjelaskan bahwa standar penilaian di perusahaan berdasarkan skor, nilai dan bobot masing-masing yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk melihat berada pada kategori mana pencapaian kinerja karyawan di Guts Merchandise. Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di Guts Merchandise dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada Guts Merchandise mengalami pasang surut. Berikut ini merupakan hasil kinerja karyawan bagian produksi Guts Merchandise

Tabel 1.3
Hasil Kinerja Karyawan Bagian Produksi Tahun 2017 – 2018
Guts Merchandise

NO	FAKTOR PENILAIAN	HASIL PENILAIAN 2017			HASIL PENILAIAN 2018		
		(%) BOBOT	NILAI	TOTAL NILAI	(%) BOBOT	NILAI	TOTAL NILAI
I	PRESTASI (60%) :						
	A. Kualitas	15%	78	11,7	15%	72	10,8
	B. Kuantitas	15%	78	11,7	15%	70	10,5
	C. Waktu Penyelesaian	15%	72	10,8	15%	65	9,75
	D. Sadar Biaya	15%	80	12	15%	72	10,8
II	SIKAP DAN PERILAKU (40%) :						
	A. Inisiatif	8%	80	6,4	8%	80	6,4
	B. Kerjasama	8%	82	6,56	8%	74	5,92
	C. Disiplin.	8%	72	5,76	8%	65	5,2
	D. Etika Kerja	8%	70	5,6	8%	70	5,6

E. Tata Graha	8%	70	5,6	8%	70	5,6
NILAI AKHIR			76,12			70,57
PREDIKAT			Baik			Sedang

Sumber: Guts Merchandise

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan di Guts Merchandise mengalami penurunan, pada tahun 2017 pencapaian kinerja mencapai nilai sebesar 76,12 dapat dikategorikan dengan predikat baik sedangkan pada tahun 2018 kinerja karyawan bagian produksi mengalami penurunan yaitu dengan nilai sebesar 70,57 dengan kategori predikat sedang. Dari data tersebut menunjukkan adanya masalah yang terjadi pada kerjasama, kedisiplinan dan prestasi kinerja karyawan secara keseluruhan. Menurunnya kerjasama dan kedisiplinan mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat. Prestasi kerja yang turun mengakibatkan pencapaian kinerja karyawan menjadi kurang optimal dalam upaya mewujudkan harapan perusahaan, jika tidak ditangani dengan baik, akan mengakibatkan adanya hambatan-hambatan lain bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi menurun terus menerus.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam perusahaan dan karyawan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan

dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya suatu organisasi harus dijalankan dengan baik.

Berjalannya suatu organisasi secara mendasar sangat ditentukan oleh pegawai itu sendiri. Pegawai menduduki kedudukan yang sangat penting dibandingkan dengan sumber-sumber daya yang lain. Para pegawai mengelola sumber-sumber daya yang ada di organisasi. Pengelolaan tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan, inovasi dan peningkatan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Manusia sebagai penggerak utama organisasi dalam mencapai tujuan organisasi merupakan sumber daya yang tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain maupun teknologi. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi diperlukan adanya penanganan tersendiri terhadap sumber daya manusia agar mereka dapat bekerja sesuai harapan perusahaan.

Banyak faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja dari masing-masing karyawan mencapai optimal dan memenuhi harapan perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:133) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : “Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, pemberian kompensasi yang adil dan layak, selain itu faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi kondisi kerja, tingkat disiplin kerja, faktor pelatihan kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan”. Penulis melakukan pra-survey kepada 30 orang karyawan unit produksi Guts Merchandise untuk mengetahui masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Data yang diperoleh sebagai pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Hasil Penelitian Pra-survey faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja
karyawan bagian produksi di Guts Merchandise

Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi	Rata
----------	--------------------	-----------	------

		SS	S	KS	TS	STS	-rata
		5	4	3	2	1	
Gaya kepemimpinan	Tipe Direktif	12	8	8	2	-	4.0
	Tipe Suportif	14	9	6	1	-	4.2
	Tipe partisipatif	11	14	4	1	-	4.2
	Tipe Berorientasi	13	7	8	2	-	4.0
Skor rata-rata Gaya Kepemimpinan							4.1
Lingkungan Kerja	Bangunan	5	7	10	7	1	3.2
	Peralatan	5	3	15	4	3	3.1
	Fasilitas	3	5	10	7	5	2.6
	Hubungan kerja	4	7	9	10	0	3.1
Skor rata-rata Lingkungan Kerja							3
Kompensasi	Gaji	14	9	6	1	-	4.2
	Bonus	12	14	2	2	-	4.2
	Tunjangan	15	13	2	-	-	4.4
	Penghargaan	13	8	4	3	2	5.3
	Fasilitas	8	15	6	1	-	4.0
Skor rata-rata Kompensasi							4.4
Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	5	5	12	5	3	3.1
	Kebutuhan untuk berafiliasi	6	6	13	3	2	3.3
	Kebutuhan untuk Berkuasa	7	8	9	3	3	3.4
Skor rata-rata Motivasi Kerja							3.2
Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	5	7	13	4	1	3.3
	Taat terhadap peraturan perusahaan	7	8	10	4	1	3.5
	Taat terhadap aturan	6	7	10	7	-	3.4
	Taat terhadap peraturan lain	7	6	12	5	-	3.5
Skor rata-rata Disiplin Kerja							3.4
Pelatihan Kerja	Instruktur	12	12	4	2	-	4.1
	Peserta	11	13	3	3	-	4.0
	Materi	15	12	2	1	-	4.3
	Metode	10	12	6	2	-	4.0
	Tujuan	13	10	6	1	-	4.1
	Sasaran	14	13	2	1	-	4.3
Skor rata-rata							4.1
Stres Kerja	Konflik peran	5	8	6	10	1	3,4
	Beban karir	8	7	2	8	5	3,1
	Hubungan pekerjaan	3	9	12	5	1	3,2
	Kepemimpinan	7	10	9	3	1	3,8

Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi				Rata-rata
		SS	S	KS	TS	
		5	4	3	2	STS 1
Skor rata-rata Stres Kerja						3,3

Data: Hasil olah data kuisioner pra survey

Berdasarkan hasil penelitian pra survey di atas, terkait dengan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Guts Merchandise didapatkan hasil bahwa variabel yang mendapatkan nilai skor rata-rata lebih kecil dibandingkan variabel lain diduga bermasalah dan memberikan kontribusi yang kecil terhadap kinerja karyawan yaitu variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi. Lingkungan kerja di Guts Merchandise mendapatkan skor rata-rata terkecil, secara keseluruhan dapat dikatakan kurang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3. Berdasarkan informasi yang didapat dari karyawan Guts Merchandise kondisi lingkungan kerja di Guts Merchandise dilihat dari fasilitasnya memerlukan peningkatan dan perbaikan pada beberapa bagian dan belum memenuhi standar. Fasilitas itu meliputi jumlah dan lokasi toilet, jarak tempat ibadah, ruang gerak saat bekerja dan tempat istirahat yang kurang memadai. Faktor lain yang memberikan kontribusi terkecil berdasarkan hasil pra survey yaitu motivasi kerja, secara keseluruhan dapat dikatakan kurang baik dengan skor rata-rata sebesar 3,2. Berdasarkan informasi yang didapat dari salah seorang karyawan, karyawan pada unit produksi Guts Merchandise kurang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas sehingga tidak dapat mengeluarkan potensi yang ada di dalam diri karyawan secara optimal dan hubungan antar sesama karyawan kurang terjalin harmonis membuat kinerja karyawan tidak berjalan efektif.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan motivasi karyawan yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Untuk meningkatkan produktifitasnya maka lingkungan kerja sangat

mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang cukup berarti dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif ditunjang dengan adanya sarana prasarana yang dimiliki.

Motivasi dapat membantu kinerja pegawai dan sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai karena motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai yang menurun akan menghambat pelaksanaan tujuan organisasi karena pegawai kurang tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan.

Dari uraian latar belakang masalah di atas menunjukkan ada beberapa hal yang menimbulkan permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan di Guts Merchandise diantaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA**

TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT PRODUKSI GUTS MERCHANDISE”

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 dan berpijak pada hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

1. Adanya persaingan bisnis *clothing*.
2. Lokasi bisnis kurang strategis.
3. Masalah kinerja karyawan kerja karyawan berdasarkan hasil pra survey:
 - a. Adanya penurunan prestasi kerja.
 - b. Adanya penurunan kerjasama.
 - c. Adanya penurunan kedisiplinan karyawan.
4. Masalah lingkungan kerja berdasarkan hasil pra survey:
 - a. Suasana dan hubungan kerja antar karyawan kurang baik saat berada ditempat kerja.
 - b. Fasilitas umum belum memenuhi standar.
5. Masalah motivasi kerja berdasarkan hasil pra survey:
 - a. Interaksi dan hubungan kerja kurang terjalin dengan baik dan harmonis.
 - b. Kurangnya kesempatan karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan potensi
agar dapat mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien.

1.2.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana lingkungan kerja di unit produksi Guts Merchandise.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di unit produksi Guts Merchandise.
3. Bagaimana kinerja karyawan di unit produksi Guts Merchandise.
4. Seberapa besar Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan unit produksi Guts Merchandise secara simultan dan parsial.

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Lingkungan kerja di unit produksi Guts Merchandise.
2. Motivasi kerja karyawan di unit produksi Guts Merchandise.
3. Kinerja karyawan di unit produksi Guts Merchandise.
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan unit produksi Guts Merchandise secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bukan hanya bagi peneliti sendiri, tetapi tulisan ini juga dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis bagi mereka yang membacanya

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 lingkungan kerja, motivasi kerja, 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 Guts Merchandise 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 lingkungan kerja, motivasi kerja, 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 lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
- c. Dapat memberikan masukan dalam upaya peningkatan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik pada perusahaan.
- d. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien.
- e. Agar perusahaan dapat mengukur pencapaian visi dan misi serta sasaran yang diharapkan dapat tercapai oleh 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 lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
- c. Memberikan gambaran mengenai bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi.