

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan sektor jasa logistik menggunakan peran kurir sebagai karyawan dalam perusahaan jasa pengiriman dewasa ini semakin meningkat, bahkan jasa merupakan bagian terbesar dari perekonomian saat ini. Perusahaan manufaktur sekarang telah menyadari pentingnya peran jasa pada produknya yang menjadi upaya peningkatan keunggulan usaha yang kompetitif. Salah satu usaha pada sektor jasa adalah jasa pengiriman barang. Jasa pengiriman tidak hanya dibutuhkan oleh para pelaku usaha yang memiliki bisnis *online* untuk memasarkan produknya melalui jasa pengiriman, masyarakat pun saat ini sudah banyak yang menggunakan jasa pengiriman karena sangat diperlukan dalam kehidupan manusia, dilihat jarak dan juga waktu yang tidak memungkinkan untuk mengirimkan suatu barang secara langsung, bahkan biaya yang digunakan untuk mengantarkan barang secara langsung lebih mahal dibandingkan dengan menggunakan jasa pengiriman.

Ditengah kondisi *Covid-19* seperti saat ini pembelian *online* semakin banyak, dengan semakin banyaknya pilihan *e-commerce* yang memudahkan banyak orang berbelanja tanpa harus keluar rumah dan dapat membeli produk yang diinginkan, untuk itu J&T Express memaksimalkannya untuk memikat pelanggan agar menggunakan jasa pengiriman dengan memberikan layanan gratis 3 jemput ditempat tanpa batas minimum, layanan *call center* 24 jam, operasional 24 jam 365

hari, harga *reguler service premium* dan menjangkau seluruh wilayah Indonesia tanpa pihak ke 3.

Layanan-layanan tersebut dimaksimalkan untuk membangun dan meningkatkan kualitas pelayanan dengan meningkatkan sistem *e-tracking* yang memudahkan pelanggan untuk melihat posisi *update* barang yang dia kirim melalui J&T, berfokus pada upaya untuk memenuhi kebutuhan J&T membuat terobosan dengan membuat sistem *tracking* yang *real time* pelanggan bisa melihat dimana dan siapa yang sedang memproses barang yang dikirimkan.

Adanya layanan pengiriman barang banyak dimanfaatkan oleh pelaku usaha bisnis *online* dalam merambah pasar di berbagai daerah, bahkan daerah terpencil. Kondisi tersebut membuat semakin maraknya situs perdagangan *online* (*e-commerce*) dan tingginya transaksi yang terjadi, membuat peluang bisnis pengiriman barang menjadi jauh lebih cerah selama beberapa tahun terakhir ini. Ghajagra et al., (2016:2) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa meningkatnya layanan pengiriman barang disebabkan oleh pertumbuhan *e-commerce* yang semakin luas, dimana hal ini merupakan tantangan besar bagi penyedia layanan pengiriman barang.

Electronic Commerce (e-commerce) merupakan konsep baru yang bisa digambarkan sebagai proses jual beli barang pada *World Wide Web Internet* atau proses jual beli atau pertukaran produk, jasa dan informasi melalui jaringan informasi termasuk internet (Rahmidani, R., 2016:31). Penjual dan pembeli hanya bertemu secara *online*, sehingga mereka membutuhkan perusahaan layanan pengiriman untuk menyampaikan berbagai pesanan yang terjadi di dalam transaksi

jual beli online yang mereka lakukan. Peran perusahaan yang berfokus pada layanan pengiriman barang begitu besar dalam hal ini, itulah mengapa peluang bisnis ekspedisi menjadi begitu baik belakangan ini.

Bisnis jasa ekspedisi ini dapat dikatakan sebagai primadona bisnis dalam sektor jasa. Saat ini tercatat puluhan perusahaan ekspedisi menjadi pilihan masyarakat untuk pengiriman barangnya melalui jasa kurir, beberapa diantaranya yakni Wahana Logistik, Cahaya Logistik, Indah Logistik, PT Pos Indonesia, Tiki, JNE, J&T Express, SiCepat, Ninja Express, DHL Express dan lain sebagainya. Dengan banyaknya bisnis jasa tersebut menjadikan konsumen memiliki banyak pilihan untuk memilih tempat jasa ekspedisi atau titipan kilat yang dapat dipercaya serta memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan. Fenomena ini terjadi disebabkan oleh adanya faktor-faktor pendukung antara lain pertumbuhan ekonomi yang stabil, pertumbuhan bisnis *e-commerce*, perkembangan teknologi serta mobilitas orang yang semakin tinggi, sehingga permintaan konsumen terhadap bisnis jasa ekspedisi ini semakin meningkat.

Usaha J&T untuk memikat hati dengan bekerja sama langsung dengan perusahaan *e-commerce* dan *customer regular* (pedagang konvensional) salah satu bentuk kerja sama J&T dengan *e-commerce* Shopee dengan melakukan minimum berbelanja dan akan mendapat gratis ongkir bila berbelanja diatas Rp. 90.000 berbeda dengan kompetitor terdekat yaitu JNE harga yang ditawarkan oleh JNE akan gratis ongkir jika sudah berbelanja di atas Rp. 120.000 sehingga walaupun ditengah kondisi mewabahnya *Covid-19* J&T tidak terlalu terdampak dan berhasil memikat pelanggan untuk menggunakan jasa pengiriman dari J&T Express.

Tabel 1.1 menunjukkan *TOP BRAND INDEX* Jasa Pengiriman Barang di Indonesia Tahun 2022 dari perusahaan-perusahaan jasa pengiriman barang di Indonesia, baik dari perusahaan BUMN maupun swasta:

Tabel 1.1
***TOP BRAND INDEX* Jasa Pengiriman Barang**
Tahun 2022

No	Brand	Top Brand Index	Ranking
1	JNE	47.8%	1
2	J&T	21.5%	2
3	Tiki	14.4%	3
4	Pos Indonesia	9.6%	4
5	DHL	6.4%	5

Sumber: <http://www.topbrand-award.com/2022>

Berdasarkan tabel 1.1 pada Top Brand Index J&T menempati posisi urutan ke dua dari ke lima brand yaitu JNE, J&T, TIKI, POS Indonesia, dan DHL namun menurut pihak J&T sendiri ingin menganalisis kekurangan perusahaan mengapa mereka berada pada posisi kedua setelah JNE hasil yang didapat mereka harus meningkatkan kinerja dengan mengasah *soft skill* dan *hard skill* mereka sehingga motivasi kinerja karyawan meningkatkan dan hal tersebut akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan sehingga hal tersebut dapat memicu J&T menjadi posisi yang pertama dan menjadi kepercayaan tertinggi dimata masyarakat pada bidang jasa pengiriman barang. Dapat dilihat pada *Top Brand Index* JNE menduduki urutan pertama dalam kategori pengiriman jasa *ter-favorite* dengan persentase 47,8% sedangkan J&T menduduki peringkat kedua dalam *Top Brand Index* dengan persentase 21,5% lalu ada TIKI dengan nilai persentase 14,4%, Pos Indonesia berada di urutan posisi ke empat dengan persentase 9,6% dan di urutan terakhir ada DHL yang memperoleh nilai persentase sebesar 6,4%. Dari nilai

persentase pada tahun 2022 ini yang didapat oleh jasa pengiriman barang diatas mencapai 100% dari total *Top Brand Index* setiap tahunnya.

J&T Express memiliki agen-agen yang tersebar di seluruh Indonesia khususnya di Kabupaten Sumedang. J&T Express merupakan perusahaan yang hanya bergerak dibidang penyedia jasa pengiriman barang. J&T Express melayani pengiriman dalam bentuk paket, barang, dokumen, kendaraan, dan masih banyak yang lainnya. J&T Express juga memperluas pelayanannya dengan memanfaatkan teknologi *e-commerce* yaitu melalui pelayanan order *via Website, Hotline, dan App*. Sehingga agen-agen J&T Express mudah untuk dijangkau. Sebagaimana melalui UU No.74 Tahun 2015 Pasal 2 yang menyatakan mengatur jasa kurir dan bawaan khusus barangnya. Hal ini tentu memudahkan masyarakat dalam menggunakan jasa pengiriman. Meskipun pengiriman barang ini memiliki sistem pemasaran juga distribusi yang cukup baik tidak menutup kemungkinan perusahaan masih memiliki kekurangan dalam kinerja pelayanan dan pengiriman terkadang melebihi waktu yang lebih diperkirakan sejak awal dan biaya pengiriman lebih tinggi dari penyedia jasa lainya. Sehingga pada akhirnya J&T Express tidak mampu dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan jasa lainya.

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan Pada Bidang Jasa Ekspedisi di Kabupaten Sumedang
Tahun 2021

No.	Nama Perusahaan	Nilai Rata-rata	Kategori
1	Agen J&T Express Sumedang SUM01	80%	Baik
2	Agen J&T Express Sumedang SUM03	80%	Baik
3	Agen J&T Express Cimanggung	78%	Baik
4	Agen J&T Express Agen Sumedang	77%	Baik
5	Agen J&T Express Sumedang	75%	Baik
6	Agen J&T Express Jatinangor	60%	Kurang Baik

Sumber: Data Arsip CV. Kirana First Companies

Berdasarkan Tabel 1.2 pada perusahaan yang hanya bergerak dibidang penyedia jasa pengiriman barang di kabupaten sumedang memiliki nilai rata-rata dari kinerja karyawan yang cukup beragam. Salah satu perusahaan yang memiliki nilai rata-rata kinerja terendah adalah Agen J&T Express Jatinangor atau CV. Kirana First Companies yang memiliki nilai sebesar 60% dengan kategori kurang baik. Sedangkan agen-agen yang lain berada pada kategori baik seperti Agen J&T Express Sumedang SUM01 dan SUM03 yang memiliki nilai rata-rata sebesar 80%.

Tabel 1.3
Omset J&T Express Cabang Jatinangor 2021

Periode 2021	Target Produktifity	Omset	Target Efisiensi	Omset
Januari	76%	78,16%	70%	77,71%
Februari	76%	74,04%	70%	78,53%
Maret	76%	75,54%	70%	77,49%
April	76%	74,25%	70%	79,44%
Mei	76%	77,62%	70%	77,82%
Juni	76%	77,62%	70%	77,82%

Sumber: Data Arsip CV. Kirana First Companies J&T Jatinangor

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas J&T Express cabang Jatinangor memiliki pencapaian setiap bulan mengalami perubahan bisa meningkat maupun menurun. Dapat digambarkan bahwa kepuasan pelanggan menggunakan jasa pengiriman dilihat dari segi omset/pendapatan, dalam hal ini peneliti ingin menilai faktor apa yang paling diharapkan oleh pelanggan untuk dapat mencapai tingkat kepuasan yang diinginkan.

Ada banyak perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang agen Ekspedisi, salah satunya CV. Kirana First Companies J&T Express Jatinangor, yang terletak di Jl. Raya Jatinangor No. 231, Desa Hegarmanah, Kecamatan Jatinangor, Kabupaten Sumedang 45363. CV. Kirana First Companies J&T Express adalah mitra dari J&T Express Regional Jawa Barat dibawah naungan PT. Semut

Merah Squad sebagai agen terbesar di Jawa Barat. Pada dasarnya J&T Express yang dikenal masyarakat bernama PT. Global Jet Teknologi Express, merupakan perusahaan layanan pengiriman express berdasarkan pengembangan dari sistem IT yang melayani pengiriman keseluruhan pedalaman kota, domestik dan internasional termasuk bisnis *e-commerce*, yang berfokus di pasar Indonesia dan secara bertahap akan berkembang di negara Asia.

PT. Global Jet Teknologi Express (J&T Express), mulai berdiri dan beroperasi sejak 01 November 2015 dan diresmikan pada 20 Agustus 2016, yang didirikan oleh mantan CEO Oppo Indonesia bernama Mr. Jet Lee dan pendiri Oppo Internasional yang bernama Mr. Tony Chen yang berasal dari Tiongkok. Dahulu PT. Global Jett Teknologi Express (J&T Express) hanya melayani pengiriman produk OPPO, seiring berjalannya waktu perusahaan berkembang dan melihat peluang di bisnis pengiriman barang yang berkembang pesat. Saat ini J&T Express telah menjangkau seluruh Indonesia dengan 1.300 Kantor cabang (*Drop Point*), 55 Gudang Penyimpanan (*Gateway*) lebih dari 700 armada dari 1.500 SDM berdasarkan data tahun 2017.

Kinerja karyawan pada CV. Kirana First Companies masih dinilai kurang baik, hal ini terutama dapat terlihat rendahnya inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu mereka akan bekerja apabila ada pimpinannya, sehingga ada mereka tidak secara mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dapat dilihat sebagai gambar tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4
Kinerja Kayawan di CV. Kirana First Compenies

Tahun	Nilai rata-rata	Kategori
2019	80%	Baik
2020	77%	Baik
2021	60%	Kurang Baik

Sumber: Data Arsip CV. Kirana First Companies

Dari Tabel 1.4 diatas mengenai rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2019 sampai tahun 2021 mengalami penurunan dalam prestasi kerja karyawan hal itu dapat dilihat pada tahun 2019 dengan rata-rata karyawan 80% dengan bobot baik, kemudian pada tahun 2020 prestasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 77% dengan bobot baik, dan pada tahun 2021 prestasi kerja mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 60% dengan bobot kurang. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di CV. Kirana First Companies belum maksimal.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan CV. Kirana First Companies menjadi rendah. Berdasarkan hasil pra-survei kepada 30 orang karyawan, CV. Kirana First Companies yang kinerjanya menurun, dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan di CV. Kirana First Companies

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	6	5	6	10	3	91	3,0
	Kuantitas Kerja	3	2	20	5	0	93	3,1
	Waktu Kerja	2	3	11	13	1	82	2,7
	Kerja Sama	2	8	10	7	3	89	2,9
	Kehadiran	3	8	11	7	1	95	3,2
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan							2,98	

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra-survei tabel 1.5 diatas dapat dilihat hasil rata-rata dari pra-survei yang dilakukan peneliti mendapatkan skor sebesar 2,98, yang mana menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan masih belum memenuhi kriteria ideal, jika dilihat dari dimensi yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu dimensi kerjasama, sudah seharusnya para karyawan mampu mengutamakan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Melalui kerjasama diharapkan mampu menjadikan karyawan lebih kritis dan peduli terhadap apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dalam meningkatkan kinerja.

Penurunan hasil kinerja karyawan pada CV. Kirana First Companies yaitu ditunjukkan dengan tidak tercapainya target-target yang di berikan dan ditetapkan oleh perusahaan kepada para karyawan dan hal tersebut berdampak tidak baik pada perusahaan namun dengan adanya program Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang menuntut para karyawan untuk selalu siap sedia berkompetensi dan memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Data tersebut di dukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pimpinan yang mengatakan bahwa karyawan harus memiliki kemampuan untuk berkompetensi agar target-target yang sudah di tetapkan perusahaan dapat tercapai. Maka dari itu kinerja karyawan pada CV. Kirana First Companies harus benar-benar dikelola dan dibina dengan baik, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Diah Ayu Kristian (2017:115) Variabel-variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memberi pernyataan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survei dan wawancara, variabel yang menjadi penyebab dan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan yaitu variabel lingkungan kerja, tempat kerja terdapat tempat untuk bersantai, berkumpul, dan bermain, kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini karena tempat kerja merupakan hal primer yang memberikan efek langsung bagi psikologis masing-masing anggota tim yang nantinya kinerja masing-masing individu akan meningkat akan hal baru menjadikan kinerja karyawan menurun. Hal tersebut diperkuat dengan tabel 1.5 hasil pra-survei awal yang terdiri dari 30 responden mengenai lingkungan kerja di CV. Kirana First Companies sebagai berikut :

Tabel 1.6

Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja CV. Kirana First Companies

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Lingkungan Kerja	Fisik	2	3	10	13	2	80	2,66
	Non-fisik (sosial)	2	5	12	8	3	85	2,83
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja							2,74	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survei pada tabel 1.6 diatas mengenai Lingkungan kerja yang dilakukan di CV. Kirana First Companies menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki skor akhir rata-rata sebesar 2,74 hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja lebih rendah dari variabel-variabel lainnya.

Lingkungan kerja menjadi salah satu acuan para karyawan untuk mampu bekerja secara total dan memberikan pelayanan secara optimal, namun pada kenyataanya lingkungan kerja CV. Kirana First Companies belum berjalan lancar ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang masih mendahulukan kepentingan

pribadi, bermalas-malasan ketika jam kerja, kurangnya inisiatif dalam pekerjaan, banyak karyawan yang tidak disiplin, serta kurangnya komunikasi dan pembagian pengetahuan antar karyawan. Jika hal ini dibiarkan begitu saja maka akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan untuk mencapai target yang telah di rencanakan atau ditetapkan.

Dari penjelasan data yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat dilihat bahwa sudah ada penelitian menggunakan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain dikarenakan sudah ada penelitian sebelumnya, disini peneliti juga ingin mengetahui dan meneliti bagaimana tingkat kinerja yang berada di kantor CV. Kirana First Companies Jatinangor yang berada di Sumedang untuk mengkaji ulang tentang kinerja karyawan khususnya di kantor CV. Kirana First Companies Jatinangor.

Selain itu kondisi lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi kerja dari para karyawan CV. Kirana First Companies masih kurang berjalan baik dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang belum mempunyai inisiatif sendiri dalam pekerjaannya, masih belum bisa memberikan dedikasi untuk pekerjaannya, kurangnya semangat kerja, dan belum banyak yang memiliki integritas yang tinggi.

Motivasi adalah keseluruhan daya penggerak dalam diri karyawan yang menimbulkan kegiatan kerja yang menjamin kelangsungan dan memberikan arah pada kegiatan yang dilakukan sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Dalam motivasi kerja, dorongan adalah kekuatan mental untuk melakukan kegiatan

dalam rangka pemenuhan harapan dan dorongan dalam hal ini adalah pencapaian tujuan, Tegar (2019:78).

Selain dari hasil kuesioner pra-survei kondisi yang mempengaruhi motivasi kerja sehingga mendapatkan skor kedua terendah dapat ditunjukkan dengan tabel 1.6 (hasil kuesioner pra-survei variabel motivasi kerja) sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Pra Survei Motivai Kerja CV. Kirana First Companies

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan Prestasi	2	4	12	10	2	84	2,8
	Kebutuhan akan Afiliasi	3	6	14	6	1	94	3,1
	Kebutuhan akan Kekuasaan	4	5	8	11	2	88	2,9
	Kebutuhan akan Aktualisasi Diri	3	4	9	12	2	84	2,8
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								2,9

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.7 diatas mengenai variabel motivasi kerja yang dilakukan di CV. Kirana First Companies dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja mendapatkan urutan kedua terendah setelah lingkungan kerja dengan skor rata-rata 2,9 hal ini menunjukkan bahwasanya terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari lingkungan kerja yaitu motivasi kerja.

Perusahaan menekankan dan memberi motivasi agar karyawan mampu mengubah kebiasaan buruknya seperti kurang bersemangat dalam bekerja, tidak memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kurangnya integritas yang diberikan, tentunya jika hal tersebut dapat segera diatasi bukan tidak mungkin kinerja karyawan akan meningkat dan mampu memenuhi target yang telah

ditetapkan dan menurut Lidia Lusri (2017:190) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KIRANA FIRST COMPANIES JATINANGOR”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian yang diajukan adalah untuk merumuskan dan memberikan penjelasan tentang permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan tersebut meliputi faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan CV. Kirana First Companies Jatinangor yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja
 - a. Kurangnya kepedulian sesama karyawan.
 - b. Fasilitas kerja yang kurang memadai.
2. Motivasi Kerja
 - a. Kurangnya kepedulian perusahaan atas prestasi kerja.
 - b. Insentif yang diberikan tidak sesuai dengan prestasi kerja.
3. Kinerja karyawan

- a. Ketepatan waktu dalam bekerja yang kurang.
- b. Karyawan kurang memaksimalkan waktu saat bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja terhadap Kinerja pada CV. Kirana First Companies J&T Jatiangor?
2. Bagaimana motivasi kerja pada CV. Kirana First Companies J&T Jatiangor?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Kirana First Companies J&T Jatiangor?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motiasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kirana First Companies J&T Jatiangor baik secara simultan maupun parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian sesuai dengan identifikasi di rumusan masalah adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja pada CV. Kirana First Companies J&T Jatinangor.
2. Motivasi kerja pada CV. Kirana First Companies J&T Jatinangor.
3. Kinerja pegawai pada CV. Kirana First Companies J&T Jatinangor.

4. Besanya pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja pada CV. Kirana First Companies J&T Jatinangor baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Besar harapan penulis atas penelitian yang penulis laksanakan dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis, tetapi berguna juga bagi mereka yang membacanya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Pasundan dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya yang sejenis, serta dapat mengetahui definisi dari Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu dan berguna bagi pihak yang membutuhkan untuk memperoleh informasi mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Sebagai alat untuk dapat mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.
 - b. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan melatih kemampun dalam menganalisis sebuah masalah.
2. Bagi Perusahaan

Sebagai harapan yang akan menjadikan salah satu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan di masa yang akan datang.