

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan karena manusia inilah yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang berada dalam suatu perusahaan, tanpa adanya peran dari manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sesuai rencana. Selain itu sumber daya manusia berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu kunci indikator dari keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan sumber daya manusia yang unggul dalam kualitas dan kinerja perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan. Membangun dan mengembangkan serta mengawasi kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena tidak semua kinerja karyawan bagus dan baik seperti yang diharapkan.

Sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia. Faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan. Karena berapa pun hebat kantornya, besar modal yang digunakan, luas jaringan pemasaran serta matangnya rencana dan strateginya, semua tidak berarti sama sekali tanpa orang-orang yang menggerakkan, melakukan serta merealisasikan rencana tersebut.

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat menentukan kemajuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Manusia merupakan salah satu faktor tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Perusahaan harus memantau perkembangan karakteristik para karyawan agar dapat memotivasi dan memberikan pelatihan sesuai kebutuhan karyawan dari setiap bagian bidangnya. Salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari tingkat kepuasan kerja karyawan disuatu perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan pada suatu perusahaan, maka keuntungannya akan diperoleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi bagi suatu perkembangan suatu perusahaan. Salah satu cara mengetahui kinerja karyawan yaitu dengan melakukan penilaian kinerja.

Hasil penilaian kinerja dapat mencerminkan apakah sumber daya manusia yang ada di perusahaan sudah memenuhi tuntutan yang di kehendaki perusahaan atau belum, dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan maka segala tugas dan beban perusahaan dapat terminimalisir dengan efektif dan efisien sehingga masalah

yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal atau yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung terciptanya tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Pratama Abadi Industri merupakan salah satu perusahaan besar yang memproduksi sepatu terkenal Nike asal Indonesia. Memiliki pengalaman dan sejarah panjang dalam memproduksi sepatu, PT. Pratama Abadi Industri memiliki 25 tahun pengalaman dalam kontraktor sepatu olahraga. Memiliki komitmen yang kuat dalam memproduksi sepatu olahraga yang berkualitas tinggi, PT. Pratama Abadi Industri menjadi salah satu produsen yang berhasil mendapatkan *licence* untuk pembuatan sepatu Nike yang memiliki sejumlah standarisasi dalam pembuatan sepatu yang berkualitas.

PT. Pratama Abadi Industri dianggap sebagai salah satu produsen sepatu yang memiliki sejarah panjang dalam memproduksi sepatu atletik merek Nike di Indonesia. Didukung oleh dua pabrik yaitu pabrik Serpong (Kantor Pusat) dan pabrik Sukabumi, PT. Pratama Abadi Industri mampu memproduksi 2 juta pasang sepatu atletik berkualitas tinggi setiap bulannya. PT. Pratama Abadi Industri juga menyediakan dan melengkapi setiap pabriknya dengan mesin teknologi modern dan didukung oleh tim berpengalaman mereka yang berkomitmen untuk memproduksi sepatu atletik dengan kualitas tinggi yang terjaga.

Tabel 1.1
Perusahaan Manufaktur yang ada di Jawa Barat

No	Nama Perusahaan	Jumlah Karyawan
1	PT. Pratama Abadi Industri (Sukabumi)	51.670
2	PT. Menara Cipta (Cikarang)	40.000
3	PT. MC Technos Indonesia (Cikarang)	38.000
4	PT. Aksa Auto Indonesia (Karawang)	36.500
5	PT. Yahatsa Fastener Indonesia (Cikarang)	32.000
6	PT. Sankei Dharma Indonesia (Karawang)	32.000
7	PT. Silga Perkasa (Sukabumi)	24.000
8	PT. Sika Indonesia (Bogor)	23.400
9	PT. OTC DAIHEN Indonesia (Cikarang)	22.000
10	PT. Glotstar Indonesia (Sukabumi)	21.000

Sumber: Manufakturindo.com

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dilihat bahwa jumlah karyawna terbanyak pada perusahaan manufaktur ada pada PT. Pratama Abadi Industri dengan jumlah karyawan sebanyak 51.670 orang yang menandakan bahwa PT. Pratama Abadi Industri merupakan perusahaan yang sangat besar dengan jumlah karyawan yang banyak. Perusahaan yang besar yang dibarengi dengan kinerja karyawan yang memadai pada PT. Pratama Abadi Industri dalam kegiatan operasionalnya sering ditemukan masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan suatu perusahaan, maka penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang akan berdampak pada pengambilan keputusan strategi.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Barat

No	Perusahaan Manufaktur	Nilai (%)	Bobot
1	Kota Cikarang	90	Baik
2	Kota Depok	88	Baik
3	Kota Cirebon	85	Baik
4	Kota Tangerang	81	Baik
5	Kota Bekasi	79	Baik
6	Kota Sukabumi	74	Cukup

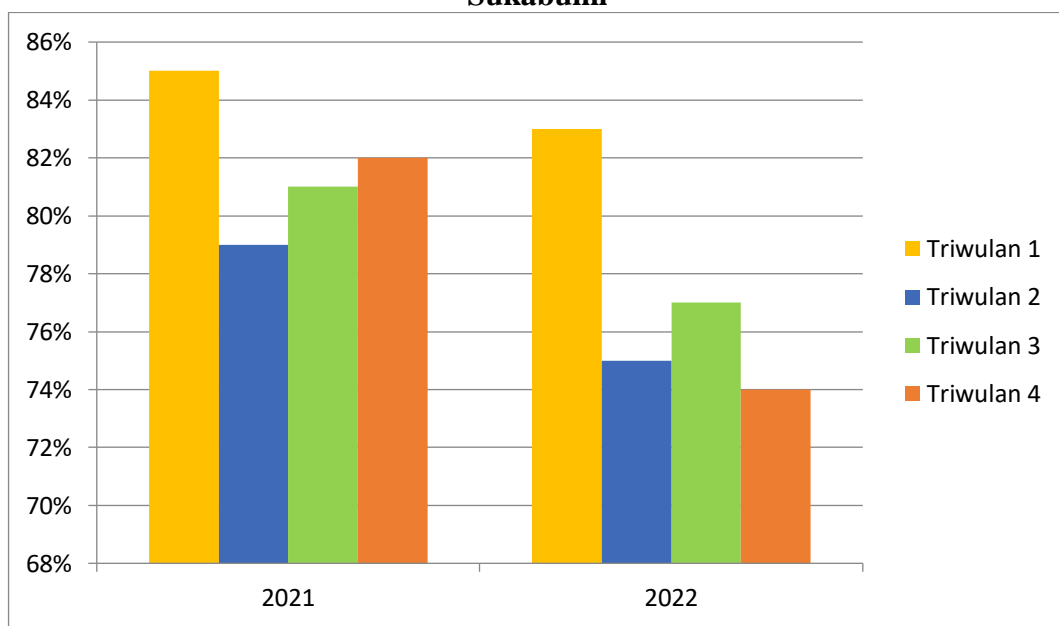
Sumber: Bagian SDM PT. Pratama Abadi Industri

Berdasarkan dengan Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa Perusahaan Manufaktur di peringkat pertama dan memperoleh nilai tertinggi adalah perusahaan Manufaktur yang berada di Kota Cikarang dengan perolehan nilai 90% dengan bobot baik, di peringkat kedua yaitu Kota Depok dengan perolehan nilai 88% dengan bobot baik, di peringkat ketiga yaitu Kota Cirebon dengan perolehan nilai 85% dengan bobot baik, di peringkat ke empat yaitu Kota Tangerang dengan nilai 81% dengan bobot baik, di peringkat kelima yaitu Kota Bekasi dengan nilai 79% dengan bobot baik, dan di peringkat keenam yaitu Kota Sukabumi dengan nilai 74% dengan bobot cukup yang artinya kinerja belum optimal dan belum mencapai target sangat baik, sehingga tujuan perusahaan yang diharapkan belum mampu tercapai, dan hal tersebut akan sangat berpengaruh pada perusahaan untuk mampu mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja memiliki hubungan dengan penilaian kerja yang dilakukan oleh karyawan. Standar kerja perlu diterapkan oleh perusahaan, penilaian kinerja yang digunakan oleh PT. Pratama Abadi Industri adalah berbetuk *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu penilaian kinerja individu yang tingkat pencapaian kinerjanya

dalam bentuk persentase ketercapaian kinerja. Penilaian kinerja di PT. Pratama Abadi Industri dilakukan setiap 3 bulan sekali. berikut ini adalah grafik pencapaian kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri yang merupakan persentase dari akumulasi dari komponen-komponen *Key Performance Indicator* sebagai berikut:

Gambar 1. 1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi



Sumber: Bagian SDM PT. Pratama Abadi Industri, 2023

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri pada tahun 2021-2022 mengalami fluktuatif pada setiap triwulannya. Pada tahun 2021 triwulan 1 dan 2 pencapaian kinerja karyawan sebesar 85% dan 79% kemudian mengalami peningkatan pada triwulan 3 dan 4 yaitu sebesar 81% dan 82%. Namun, pada tahun 2022 pencapaian kinerja mengalami fluktuasi cenderung menurun pada setiap triwulannya, pada triwulan 1 pencapaian kinerja sebesar 83% kemudian pada triwulan 2 mengalami penurunan

sebesar 75% kemudian pada triwulan 3 mengalami peningkatan menjadi 77% dan pada triwulan 4 mengalami penurunan kembali menjadi 74%.

Informasi yang diberikan oleh bagian SDM PT. Pratama Abadi Industri diketahui bahwa, realisasi pencapaian kinerja masih dikatakan belum optimal karena masih belum mampu untuk mencapai target dan harapan yang ditetapkan oleh PT. Pratama Abadi Industri sebesar 100%. Ketercapaian target 100% artinya karyawan mampu memenuhi keseluruhan tugas yang dilimpahkan kepada mereka dalam bentuk program kerja

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan Pada Bagian *Supporting Product*

Divisi	Unit	Jumlah Karyawan
LEAN	<i>Person</i>	20
IE	<i>Person</i>	18
MM	<i>Person</i>	14
QA (<i>Quality assurance</i>)	<i>Person</i>	205
<i>Export</i>	<i>Person</i>	10
Material (Main Material)	<i>Person</i>	121
Finish Good	<i>Person</i>	93
PPIC	<i>Person</i>	35
Jumlah total		516

Sumber: PT Pratama Abadi Industri 2023

Berdasarkan dari Tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang terdapat pada bagian *supporting product* pada PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi berjumlah 516 karyawan, yang dimana divisi yang memiliki jumlah karyawan terbanyak ada pada bagian *quality assurance* (QA) dengan jumlah 205 karyawan, kemudian yang ke 2 pada divisi material berjumlah 121 karyawan, kemudian yang ke 3 pada divisi *finish good* dengan jumlah 93 karyawan, yang ke 4 pada divisi PPIC dengan jumlah 35 karyawan, yang ke 5 pada divisi LEAN dengan jumlah 20 karyawan, yang ke 6 pada divisi IE dengan jumlah 18 karyawan, yang

ke 7 pada divisi MM dengan jumlah 14 karyawan dan yang ke 8 divisi yang memiliki jumlah karyawan paling sedikit ada pada divisi *export* dengan jumlah 10 karyawan. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa pada bagian *quality assurance* sangat berperan penting dalam kinerja perusahaan.

Perusahaan menginginkan karyawannya dapat mengerjakan produk yang mereka buat dengan sebaik mungkin, sehingga tidak ada komplain/masalah dari konsumen. *Quality assurance* (QA) sangat dibutuhkan bagi perusahaan, QA juga dapat dimaknai sebagai suatu profesi yang berperan memastikan kualitas suatu produk sesuai dengan ketentuan yang berlaku. QA biasa ditemukan dalam perusahaan manufaktur. *Quality assurance* (QA) dapat memberikan data nyata kepada perusahaan tentang apa yang diinginkan konsumen, yang mana data ini didapatkan langsung dari sumbernya. *Quality assurance* (QA) pada perusahaan dapat mengidentifikasi titik dan area yang perlu ditingkatkan dalam menjaga kualitas produk perusahaan.

Berdasarkan data sekunder, terhadap beberapa kategori kinerja karyawan yang berbeda. Kategori yang digunakan pihak PT. Pratama Abadi Industri ada 4 kategori yaitu: sangat baik, baik, cukup, kurang yang menjadi tolak ukur penilaian PT. Pratama Abadi Industri.

Tabel 1.4
Sistem Kinerja PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi

Keterangan	Nilai (%)
A = Sangat Baik	91-100
B = Baik	81-90
C = Cukup	71-80
D = Kurang	61-70

Sumber: Bagian SDM PT. Pratama Abadi Industri, 2023

Berdasarkan wawancara awal dengan pihak PT. Pratama Abadi Industri Sukalarang Kabupaten Sukabumi berkenaan dengan kinerja karyawan, peneliti menemukan adanya fenomena atau permasalahan yang terjadi pada PT. Pratama Abadi Industri. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan setiap tahunnya pada tabel berikut ini:

Tabel 1.5
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri
Kabupaten Sukabumi

No	Tahun	Angka (%)	Predikat	Standar (%)
1	2018	95,3	A	100
2	2019	90,1	B	100
3	2020	79,6	C	100
4	2021	74,5	C	100
5	2022	73,2	C	100

Sumber: PT. Pratama Abadi Industri, 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Kab. Sukabumi selama 5 tahun terakhir mengalami penurunan pencapaian kinerja karyawan. Hal tersebut tentunya masih jauh dari harapan yang diinginkan perusahaan.

Peneliti merasa data sekunder yang sudah didapat masih kurang untuk peneliti jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian. Peneliti melakukan prasarvei kepada 30 orang karyawan PT. Pratama Abadi Industri dengan cara menyebarkan kuesioner yang bertujuan untuk memperkuat penelitian ini.

Peniti akan menyajikan tabel hasil prasarvei untuk lebih lengkapnya pada halaman selanjutnya.

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Prasurvei Mengenai Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi
Industri (JX) Sukabumi

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kuantitas	-	4	10	9	7	71	2,37
2	Kualitas	-	3	7	13	7	66	2,20
3	Ketepatan waktu	-	5	10	10	5	75	2,50
4	Kehadiran	4	5	4	10	7	79	2,63
5	Kemampuan bekerja sama	4	5	2	10	9	75	2,50
Skor Rata-rata								2,44

Sumber: Hasil Olah Data Prasurvei, 2023

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa hasil kuesioner mengenai kinerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri memperoleh skor rata-rata sebesar 2,44. Pada dimensi kualitas kerja memperoleh skor rata-rata terkecil dengan skor rata-rata 2,20.

Hal tersebut menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri karena masih terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan rapih atau sesuai dengan standar perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan di perusahaan dapat ditempuh dengan beberapa cara menurut Robbins yang di alih bahasakan oleh Bob Sabran dan Devri Bardani (2018:312) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja.

Berdasarkan fenomena yang telah peneliti uraikan, peneliti kemudian melakukan prasurvei mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri. Hal ini ditujukan untuk mengetahui permasalahan lain dari belum optimalnya kinerja karyawan yang

terjadi. Adapun data hasil kuesioner prasurvei yang telah peneliti sebarakan kepada 30 karyawan PT. Pratama Abadi Industri dengan pengukurannya menggunakan 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut peneliti sajikan tabel penelitian pendahuluannya sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Prasurvei Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Motivasi Kerja	Kebutuhan Untuk Berprestasi	-	5	14	10	1	83	2,76
		Kebutuhan Memperluas Pergaulan	-	6	7	15	2	77	2,56
		Kebutuhan Untuk Menguasai Suatu Pekerjaan	1	4	18	6	1	88	2,93
Skor Rata-rata Motivasi								2,75	
2	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	5	21	4	-	-	121	4,03
		Gaji	6	18	2	3	1	115	3,83
		Kesempatan Promosi	4	25	,	-	-	120	4,00
		Pengawasan	4	17	7	2	-	113	3,76
		Kondisi Kerja	1	18	9	2	-	108	3,60
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja								3,84	

Tabel 1.7 Lanjutan

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
3	Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	8	5	8	9	-	102	3,40
		Komitmen Lanjutan	3	18	4	4	1	108	3,60
		Komitmen Normative	3	13	12	2	-	107	3,56
Skor Rata-rata Komitmen Organisasi								3,52	
4	Kompensasi	Kompensasi Finansial Langsung	4	8	11	5	2	97	3,23
		Kompensasi Finansial Tidak Langsung	5	9	8	8	-	101	3,36
		Kompensasi Non Finansial	4	12	7	6	1	102	3,40
Skor Rata-rata Kompensasi								3,33	
5	Kepemimpinan	Inovator	5	12	9	4	-	108	3,60
		Komunikator	7	9	9	5	-	108	3,60
		Motivator	4	11	4	10	1	96	3,20
		Controller	8	9	7	4	1	106	3,53
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,48	
6	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	-	6	14	10	-	86	2,86
		Lingkungan Kerja Non Fisik	-	9	12	9	-	90	3,00
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								2,93	

Sumber: Hasil Olah Data Pra-survei, 2023

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan bahwa tanggapan karyawan mengenai 6 variabel bebas diatas yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Sukalarang Kabupaten Sukabumi yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu pada variabel motivasi kerja dengan skor rata-rata 2,75 dan variabel lingkungan kerja dengan skor rata-rata 2,93, yang dapat dikatakan bahwa termasuk

semua dimensinya masih termasuk kedalam kategori rendah dibandingkan dengan variabel lainnya.

PT. Pratama Abadi Industri membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk memberikan kinerja yang baik seorang karyawan harus mampu memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan pemaparan diatas sesuai dengan masalah yang terjadi di perusahaan PT. Pratama Abadi Industri yaitu menurunnya “Kinerja Karyawan” maka judul yang diambil untuk melakukan penelitian adalah: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi *Quality assurance* (QA) PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka peneliti akan mencoba mengidentifikasi dan merumuskan beberapa permasalahan untuk melakukan penelitian mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang menjadi bahan penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja
 - a. Kurangnya rasa percaya diri terhadap kemampuan atau potensi diri yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Kurangnya dorongan untuk berinteraksi dengan rekan kerja maupun atasan.
2. Lingkungan Kerja
 - a. Kurangnya kenyamanan karyawan mengenai lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaan.
 - b. Terdapat beberapa fasilitas yang tidak berjalan semestinya atau rusak.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Menurunnya kualitas kerja karyawan.
 - b. Penilaian kinerja karyawan masih belum optimal.
 - c. Karyawan masih belum bisa untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi.
2. Bagaimana lingkungan kerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi.

4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi kerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi.
2. Lingkungan kerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi.
3. Kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi.
4. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat yang baik bukan hanya untuk peneliti melainkan memberikan hal yang baik juga terhadap pembacanya. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang akan memperkaya ilmu pengetahuan tentang penelitian ini.
2. Sebagai bahan masukan atau kajian lebih lanjut dan bahan perbandingan penelitian lain yang mempunyai kepentingan yang berbeda untuk

memperoleh informasi yang dibutuhkan bagi pihak-pihak yang membutuhkan sumber-sumber informasi dari hasil penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi pihak yang sedang membutuhkan untuk memperoleh informasi mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Secara rinci kegunaan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi penulis

- a. Dapat mengetahui secara langsung mengenai motivasi kerja pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi.
- b. Dapat mengetahui secara langsung mengenai lingkungan kerja pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi.
- c. Dapat mengetahui secara langsung mengenai kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi.

2. Bagi perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan dan saran-saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi.

3. Bagi pihak lain

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk pengembangan ilmu mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.