

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan (Kasmir 2019:6).

PT Cipta Karunia Mandiri Kabupaten Bandung Barat merupakan perusahaan distributor yang bergerak di perdagangan besar dan eceran, dalam bidang alat Kesehatan medis dan kedokteran , sudah memenuhi peraturan Menteri Kesehatan no.4,Bn.2014/No.194,KEMENKES.GO.ID : 4 HLM tentang cara distribusi alat

Kesehatan yang baik. Menurut Kemenkes RI alat Kesehatan sendiri adalah instrumen, aparatus, mesin dan/atau implan yang tidak mengandung obat yang digunakan untuk mencegah, mendiagnosis, menyembuhkan dan meringankan penyakit, merawat orang sakit, memulihkan kesehatan pada manusia, dan/atau membentuk struktur dan memperbaiki fungsi tubuh.

Sebagai perwujudan dari perlindungan hak dasar, negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas layanan kesehatan yang layak termasuk ketersediaan obat. Tanggung jawab yang diamanatkan oleh konstitusi tersebut dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan. Pada pasal 36 UU disebutkan bahwa pemerintah menjamin ketersediaan, pemerataan dan keterjangkauan perbekalan kesehatan. Ketersediaan perbekalan kesehatan ini dilakukan melalui kegiatan pengadaan alat kesehatan dan obat-obatan.

Apabila dilihat dari segi kebutuhan akan fasilitas alat kesehatan di Indonesia semakin meningkat. Institusi kesehatan terus membutuhkan peralatan dan perlengkapan kesehatan terkini untuk melengkapi kebutuhan akan alat-alat kesehatan, sehingga diperlukan pasokan alat kesehatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan akan keberagaman peralatan kesehatan. Penyediaan alat kesehatan di Indonesia menjadi salah satu bisnis yang diperhatikan karena dapat menjanjikan keuntungan yang besar bagi para pelakunya. Alat-alat kesehatan sangat dibutuhkan oleh rumah sakit, puskesmas ataupun para penjual alat kesehatan dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Seiring dengan berjalannya waktu, jumlah penjual alat kesehatan yang ada terus bertambah. Melihat begitu luasnya pangsa pasar alat-alat kesehatan ini, maka perusahaan alat-

alat kesehatan memerlukan distributor. Dalam menjalankan usahanya, distributor tidak terlepas dari peranan suplier sehingga diperlukan kerjasama yang baik antara distributor dengan suplier serta para pelanggannya.

Melihat banyaknya supplier alat-alat kesehatan di Bandung yang terus bermunculan menyebabkan perusahaan harus berusaha untuk memimpin perusahaan mereka agar dapat mempertahankan pelanggan dengan baik di pasaran. Para pengusaha saat inipun berlomba-lomba untuk menjadi yang terdepan dalam bidangnya. Hal itu memacu para pelaku usaha khususnya di alatalat kesehatan untuk menetapkan kepuasan pelangggan sebagai tujuan utamanya untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut. Para supplier alat-alat kesehatan berkompetisi untuk mempertahankan setiap pelanggannya agar tidak mudah pindah ke perusahaan pesaing sejenis, maka dari itu perusahaan berlomba untuk dapat memuaskan pelayanan, kualitas produk, dan bersaing dari segi harga agar pelanggan tetap membeli produk di PT. Cipta Karunia Mandiri.

Tabel 1.1
Daftar Suplier Alat-Alat Kesehatan di Kota Bandung

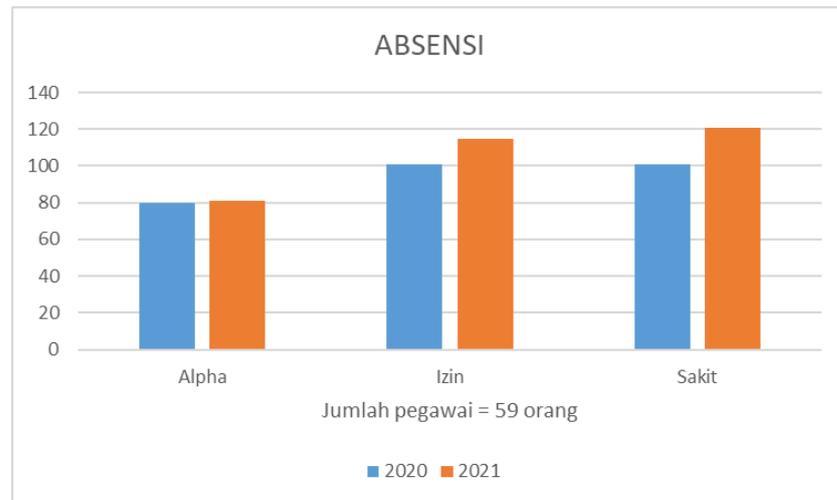
No	Perusahaan	Rating
1	PT. Sheza Gemilang Group	5,0
2	PT. Aksa Ethes Naratama	5,0
3	Early Inc	5,0
4	Andira Jaya Medical	5,0
5	Medicalogy	5,0
6	Metro Alkes	5,0
7	Inti Medika Store	4,7
8	PT. Mikrolabtek Medikatama	4,7
9	PT. Suryanacita Gemilang	4,6
10	PT. Cipta Karunia Mandiri	4,5

Sumber: www.Klikalamat.com

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa terdapat beberapa daftar supplier alat-alat kesehatan di Kota Bandung berdasarkan ratingnya. Pada rating paling tinggi diduduki oleh PT. Sheza Gemilang Group dan peringkat terakhir diduduki oleh PT.Cipta karunia Mandiri. PT Cipta karunia Mandiri adalah perusahaan dalam bidang penjualan alat kesehatan untuk Rumah Sakit Klinik dan Apotek. PT. Cipta karunia Mandiri sendiri berdiri tanggal 04 Desember 2009.

Banyaknya pelaku usaha yang terjun dalam bidang alat kesehatan tentunya menjadikan persaingan semakin kuat dan ketat, para pelaku usaha harus memikirkan strategi-strategi khusus untuk dapat menjalankan bisnis dan menarik pelanggan baru. Salah satu cara untuk mencapainya adalah diperlukan karyawan yang berperan penting terhadap maju mundurnya suatu perusahaan. Perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan dan juga mampu menyelesaikan tugas-tugas dari perusahaan. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada Pt.Cipta Karunia Mandiri maka dapat dinilai dari tingkat kehadiran pegawai juga merupakan salah satu faktor yang utama dalam suatu Perusahaan , sebagai gambaran umum dapat dilihat pada data absensi pegawai dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut



Gambar I.1
Tingkat Kinerja Pt. Cipta Karunia Mandiri Tahun 2020-2021

Berdasarkan gambar 1.1 jumlah karyawan yang alpha, izin dan sakit semakin meningkat di tahun 2021, hal tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan PT Cipta Karunia Mandiri Kabupaten Bandung Barat menurun. Sehingga hal tersebutlah yang menjadi perhatian besar peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat.

Selain itu rendahnya kinerja karyawan PT. Cipta Karunia Mandiri dapat dilihat juga dari

Kinerja

Karyawan, pada

1.2 berikut.



Persentase

gambar

Sumber : PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat

Gambar 1.2
Persentase Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Karunia Mandiri

Keterangan

1. 91 – 100 = Sangat Baik
2. 76 – 90 = Baik
3. 61 – 75 = Cukup
4. 51 – 60 = Kurang
5. <50 = Buruk

Dari gambar 1.2 dapat dilihat persentase kinerja karyawan pada PT. Cipta Karunia Mandiri memiliki persentase skor dari tahun ke tahun yaitu cukup. Akan tetapi kinerja karyawan PT. Cipta Karunia Mandiri menurun secara terus menerus yaitu pada tahun 2019 sebesar 75%, tahun 2020 sebesar 71%, 2021 sebesar 68% dan pada tahun 2022 sebesar 65%. Kondisi tersebut menunjukkan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Cipta Karunia Mandiri Kabupaten Bandung Barat. Sehingga hal tersebutlah yang menjadi perhatian besar peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Cipta Karunia Mandiri Bandung Barat.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang di capai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Eko Budiyanto 2020:9). Untuk mengetahui kinerja karyawan yang sudah efisien dan efektif peneliti membagikan kuisioner pendahuluan dengan jumlah responden sebanyak 30 orang.

Berikut ini hasil data kuisioner pendahuluan, mengenai kinerja karyawan PT.Cipta Karunia Mandiri Kabupaten Bandung Barat.

Tabel 1.2
Hasil Prasurvei Kinerja Karyawan PT.Cipta Karunia Mandiri

Variabel	Dimensi	Pilihan Jawaban					Total skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja	Kualitas	6	8	7	9	-	104	3,47
	Kuantitas	5	9	10	6	-	100	3,33
	Kerjasama	6	9	14	2	-	97	3,23
	Inisiatif	6	9	12	3	-	99	3,3
	Tanggung Jawab	5	9	12	4	-	96	3,2
Skor Rata-rata Kinerja								3,31

Sumber:Hasil diolah tahun 2023

Dari table 1.3 terlihat bahwa nilai skor rata-rata kinerja karyawan PT.Cipta Karunia Mandiri Kabupaten Bandung Barat sebesar 3,31. Hal ini menunjukkan rendahnya kinerja karyawan di PT.Cipta Karunia Mandiri Kabupaten Bandung Barat, kondisi tersebut menunjukkan adanya masalah kinerja karyawan yang belum terpenuhi. Jika terus menerus dibiarkan akan berdampak pada penjualan dan menyebabkan kerugian perusahaan,

Dari hasil wawancara yang didapatkan dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, dimana masih banyak keluhan-keluhan dari karyawan mengenai fasilitas kerja dan semangat yang menurun karena adanya sikap tidak di hargai atas kerja keras yang dilakukan karyawan. Dan untuk melihat kondisi lebih jelas masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti menggunakan data

Pra kusioner dan membagikannya kepada 30 orang jumlah responden.

Berikut data yang sudah di peroleh peneliti sebagai gambaran factor – factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Cipta Karunia Mandiri Kabupaten Bandung Barat.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Hasil Pra-Survei Kondisi Faktor-Faktor Yang Mungkin Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Pilihan Jawaban					Total skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kepemimpinan	kepemimpinan transformasional	8	11	6	4	1	111	3,70
	Kepemimpinan transaksional	14	10	4	2	-	126	4,70
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,95
Fasilitas kerja	Failitas alat kerja	3	8	15	4	-	100	3,33
	Fasilitas perlengkapan kerja	2	6	18	4	-	96	3,20
	Fasilitas sosial	4	7	15	4	-	101	3,37
Skor Rata-rata Fasilitas Kerja								3,30
Komunikasi	Komunukasi internal	4	13	9	1	3	116	3,87
	Komunikasi external	4	11	9	6	-	109	3,63
Skor Rata-rata Komunikasi								3,75
Kompensasi	Gaji	6	12	10	2	-	118	3,93
	Insentif	7	12	10	1	-	121	4,03
	Asuransi	5	12	7	5	1	119	3,97

Variabel	Dimensi	Pilihan Jawaban					Total skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Skor Rata-rata Kompensasi								3,98
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	5	13	10	1	1	119	3,97
	Lingkungan Kerja non fisik	6	12	9	3	-	120	4,00
Skor Rata-rata Lingkungan kerja								3,98
Motivasi	Keinginan akan pencapaian	3	11	14	2	-	96	3,20
	Keinginan akan afiliasi	4	12	14	-	-	104	3,47
	Keinginan akan kekuasaan	2	13	14	1	-	103	3,43
Skor Rata-rata Motivasi								3,37
Budaya Organisasi	Kesadaran diri	4	14	8	4		126	4,20
	keagresifan	3	14	8	3	2	121	4,03
	Kepribadian	3	13	9	4	1	115	3,83
	Performa	2	15	11	2	-	119	3,97
	Orientasi tim	4	13	10	3	-	117	3,90
Skor Rata-rata Budaya Organisasi								3,99

Sumber: Hasil diolah Tahun 2023

Berdasarkan table 1.3 diatas dapat diketahui bahwa adanya masalah dan mengakibatkan penurunan produktifitas kinerja karyawan di PT Cipta Karunia Mandiri Kabupaten Bandung Barat, masalah tersebut berada di variabel Fasilitas dan Motivasi kerja hal itu dapat dilihat dari nilai skor rata-rata sebesar 3,30 dan 3,37 yang rendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Banyak perusahaan menuntut

kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang optimal tanpa melihat permasalahan yang ada. Untuk itu perlunya menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat di perlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan, karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan umpan balik yang sesuai atas prestasi kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Fasilitas kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT.Cipta Karunia Mandiri dalam mencapai target penjualan diperlukan sarana dan prasarana atau fasilitas kerja pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, yang tentunya sesuai standar keselatan kerja dan mudah diakses. Apabila fasilitas kerja sudah lengkap dan baik maka dihapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. . Berikut fasilitas kerja yang ada di PT Cipta Karunia Mandiri antara lain:

Tabel 1.4
Fasilitas Kerja PT.Cipta Karunia Mandiri

No	Nama-nama Fasilitas Kerja	Jumlah	Keterangan
1	<i>Trolley</i>	5	3 Bermasalah
2	Komputer	6	Sebagian computer selalu memiliki masalah (lambat dan selalu ngelag)
3	Meja dan Kursi	44	Jumlah meja dan kursi tidak sebanding dengan pengguna
4	Mesin Fotocopy	3	Mesin fotocopy seringkali mengalami kerusakan

5	Ruangan	5	Penempatan ruangan kurang tepat
6	Internet	2	Jaringan internet sering kali mengalami gangguan atau tidak stabil

Sumber: PT Cipta Karunia Mandiri

Dari tabel 1.4 terdapat beberapa fasilitas yang bermasalah, ada 15 *trolley* yang bermasalah dan berdasarkan pengamatan peneliti *trolley* yang digunakan terlalu berat sehingga saat didorong memerlukan tenaga ekstra dan roda *trolley* sering kali macet menyebabkan produk yang di angkut berantakan, sehingga membutuhkan waktu lebih untuk memperbaiki posisi roda, ada 6 komputer yang Sebagian selalu bermasalah sehingga menghambat para pekerja dalam menginput data, meja dan kursi yang hanya 44 buah tidak sebanding dengan jumlah pengguna. Misalkan karyawan yang sedang training tidak dapat duduk dan mengerjakan tugasnya disebabkan tidak mendapatkan kursi, terdapat 3 mesin fotocopy yang Sebagian mengalami kerusakan sehingga menghambat para pekerja dalam pengarsipan atau pengumpulan data sehingga para pekerja harus pergi ke luar untuk membuat Salinan data dan hal tersebut memerlukan waktu yang cukup lama, selain itu ada 5 ruangan yang kurang tepat dalam penempatan nya karena ini dapat mengganggu konsentrasi para pekerja seperti kebisingan karena ruangan kerja tepat di pinggir jalan, dan 2 internet yang selalu mengalami gangguan sehingga menghambat para karyawan dalam pekerjaan.

Tabel 1.5
Hasil Prasurevi Fasilitas Kerja PT Cipta Karunia Mandiri Kabupaten Bandung Barat

Variabel	Dimensi	Pilihan Jawaban					Total skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Fasilitas kerja	Fasilitas alat kerja	3	8	15	4	0	100	3,33
	Fasilitas perlengkapan kerja	2	6	18	4	0	96	3,20
	Fasilitas sosial	4	7	15	4	0	101	3,37
Skor Rata-rata Fasilitas Kerja								3,30

Sumber: Hasil diolah Tahun 2023

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja merupakan nilai rata-rata yang terendah dari variabel lain dengan nilai skor sebesar 3,30. Perusahaan perlu meningkatkan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebijakan yang berlaku, bentuk fasilitas kerja berupa fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas social.

Fasilitas adalah alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktifitas sehari-hari di perusahaan, fasilitas digunakan dengan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan (Melan Anggriani Asnawati 2019:24). Dari hasil penelitian Firman Fadilah (2022) mengungkapkan bahwa Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.6
Hasil Prasurvei Motivasi Kerja PT Cipta Karunia Mandiri Kabupaten Bandung Barat

Variabel	Dimensi	Pilihan Jawaban					Total skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		

Motivasi	Keinginan akan pencapaian	3	11	14	2	0	96	3,20
	Keinginan akan afiliasi	4	12	14	0	0	104	3,47
	Keinginan akan kekuasaan	2	13	14	1	0	103	3,43
Skor Rata-rata Motivasi								3,37

Sumber: Hasil diolah Tahun 2023

Tabel 1.5 menjelaskan bahwa keinginan akan pencapaian mendapat nilai rata-rata 3,20 dengan di bawah skor rata-rata 3,37. Dilihat dari kondisi tersebut karyawan di perusahaan ini mengalami menurun semangat kerja, kurangnya motivasi kerja menunjukkan bahwa keinginan karyawan belum terpenuhi dengan baik, yang menyebabkan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya sering kali tidak sesuai dan tidak tepat waktu.

Motivasi merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap sikap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi kerja telah sering diidentifikasi sebagai salah satu alasan penting yang dapat menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau adanya harapan yang diinginkan. Dari sisi pekerja, motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya moral kerja, dan menurunnya kinerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.(Eko budyanto 2020:59).

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan fenomena tersebut sebagai topik penelitian dengan berjudul **”Pengaruh Fasilitas kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cipta Karunia Mandiri Kabupaten Bandung Barat“**

1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah adalah proses dan hasil pengenalan masalah dari latar belakang yang sudah diuraikan yang akan memudahkan proses penelitian selanjutnya, sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu tentang kondisi atau faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Cipta Karunia Mandiri yaitu Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi masalah

Bedasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dibahas, dapat diidentifikasi masalah - masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT. Cipta Karunia Mandiri dimana membantu peneliti dalam merumuskan identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Fasilitas

- a. Kurangnya penempatan ruang kerja sehingga membuat pegawai tidak focus dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kurangnya dukungan peralatan fasilitas kerja seperti lomputer, printer ,meja,dan kursi.
- c. Kurangnya dukungan perlengkapan fasilitas kerja seperti internet dengan jaringan yang kurang stabil.

2. Motivasi Kerja

- a. Kurangnya apresiasi/pengakuan perusahaan terhadap pencapaian kinerja karyawan.
- b. Kurangnya pengawasan yang diberikan terhadap karyawan.
- c. Kurangnya motivasi kerja karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Kinerja

- a. Masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- b. Kurangnya ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- c. Masih adanya karyawan yang kurang mampu dalam berinovasi untuk menyelesaikan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan masalah

Bedasarkan uraian diatas maka rumusan permasalahan yang akan di teliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Fasilitas kerja di PT.Cipta Karunia Mandiri Kabupaten Bandung Barat
2. Bagaimana Motivasi Kerja di PT.Cipta Karunia Mandiri Kabupaten Bandung Barat
3. Bagaimana Kinerja di PT.Cipta Karunia Mandiri Kabupaten Bandung Barat
4. Seberapa besar pengaruh Fasilitas kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT.Cipta Karunia Mandiri Kabupaten Bandung Barat

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis dalam menyusun usulan penelitian untuk menganalisa dan mengetahui :

1. Fasilitas kerja di PT. Cipta Karunia Mandiri
2. Motivasi Kerjadi PT. Cipta Karunia Mandiri
3. Kinerja di PT. Cipta Karunia Mandiri
4. Besarnya pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT. Cipta Karunia Mandiri

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis. Dibawah ini adalah kegunaan-kegunaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan diskusi atau tambahan informasi bagi penelitian selanjutnya.
2. Dapat mengetahui definisi serta Fasilitas kerja , Motivasi Kerja dan Kinerja.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja di PT. Cipta Karunia Mandiri

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk lebih meningkatkan Kinerja dalam melaksanakan tugas dengan baik.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan atau bahan pertimbangan dalam upaya evaluasi dan peningkatan Kinerja karyawan di PT. Cipta Karunia Mandiri

4. Bagi umum

Hasil penelitian ini penulis berharap berguna sebagai tambahan informasi yang dapat memperluas pikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sebagai referensi tambahan bagi penelitian ilmiah selanjutnya.

5.