

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kurun waktu yang begitu cepat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan dunia bisnis. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat membuat tingkat persaingan semakin tinggi. Maka dari itu, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai sumber keunggulan bersaing bagi perusahaan, karena maju atau mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Dengan demikian, setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang profesional dan handal untuk memberikan hasil kerja yang optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dalam suatu perusahaan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini.

Menurut Resti S. Andra (2018) Kinerja merupakan hal yang tidak terlepas dari perusahaan dan karyawan. Kinerja karyawan salah satu faktor yang memegang peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan melaksanakan tugas atau target yang ditetapkan perusahaan, kegiatan tersebut menghasilkan kinerja yang dapat diukur berdasarkan tingkat ketercapaian dengan hasil yang diharapkan. Pada dasarnya kinerja bersifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya.

Suatu konsep multidimensional yang mencakup tiga aspek terdiri dari sikap, kemampuan dan prestasi disebut sebagai kinerja (Venna Trilolita Putri Ardi dkk, 2018). Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Reza Nurul Ichan (2020) dalam penelitiannya bahwa kinerja tergantung pada kombinasi yang dimiliki karyawannya yaitu antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Maka dari itu, karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan atau pemahaman yang tinggi dapat dipertanggung jawabkan akan mampu menyelesaikan segala hal, dengan memperhitungkan apa yang dihasilkan dan dikerjakannya dengan penuh tanggung jawab.

Kinerja pegawai menjadi tolak ukur bagi perusahaan dalam operasionalisasi produksi dan menjadi dasar dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Penghargaan Islam terhadap kinerja bukan hanya sekedar panjang alegoris, penghias retorika, pemanis bahan pidato, indah dalam pernyataan tetapi kosong dalam kenyataan. Kinerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga kinerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman dan tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan

martabat dirinya sebagai hamba Allah SWT. Bekerja akan menghasilkan kinerja yang berkualitas ketika setiap muslim memahami bahwa itu adalah amanah yang harus dilaksanakan karena itu merupakan amal kebaikan (Fahri, 2013).

Kinerja juga dipandang sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar akan memiliki kinerja yang tinggi, Sebaliknya jika pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan maka akan memiliki kinerja yang buruk atau rendah. Oleh sebab itu dalam suatu organisasi atau perusahaan, kinerja pegawai sangat berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan SDM yang tepat akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67), mengungkapkan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dapat diukur dengan dimensi yaitu: (1) Hasil kerja dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya; (2) Perilaku kerja yang ada hubungannya dengan pekerjaan seperti disiplin, inisiatif, bertanggung jawab dan kemampuan bekerjasama; dan (3) Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu Kejujuran dan kreativitas (Busro, 2018:99-100).

Kinerja menurut Veithzal, et.al (2009) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya

memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pencapaian kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mendapatkan sebuah kinerja yang baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau yang telah direncanakan. Pencapaian kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi dapat menghasilkan sebuah kreatifitas dan fleksibilitas yang dapat diandalkan dan menguntungkan bagi perusahaan (Eka & Sugiarto, 2022). Sebuah kinerja tentu harus menjadi perhatian dalam penilaiannya agar mengetahui kelebihan dan kekurangan dari yang ingin di capai. Penilaian tersebut akan memberikan gambaran yang akurat mengenai capaian dan kemampuan karyawan. Oleh karena itu, sistem-sistem penilaian harus menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan.

**BUMD adalah** badan usaha yang pelaksanaannya berada di bawah pengawasan, pengelolaan serta pembinaan pemerintah daerah (Pemda). Sebagian besar atau seluruh modal BUMD dimiliki atau dikuasai oleh negara yang berasal dari kekayaan daerah yang dipisahkan. Dasar hukum pembentukan BUMD adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang perusahaan daerah, yang diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah (Pemda). Menurut Arif Mulianta Ginting, Edmira Rivani, dan Juli Panglima Saragih (2018) dalam buku Strategi Pengembangan Ekonomi Kreatif di Indonesia.

BUMD adalah badan usaha yang dikelola, dibina, dan diawasi oleh pemerintah daerah, yang sebagian besar atau keseluruhan modalnya berasal dari negara serta diambil dari pendapatan masing-masing daerah. BUMD dapat dikatakan cabang dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di setiap daerah. BUMD merupakan salah satu instrumen pemerintahan yang memiliki peran penting dalam menjalankan serta mengembangkan perekonomian setiap daerah dan perekonomian nasional. Jenis kegiatan usaha BUMD antara lain bidang transportasi, perdagangan, peternakan, perbankan, serta penyedia sarana dan prasarana.

Contoh perusahaan BUMD di antaranya Bank Pembangunan Daerah (BPD), Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), Perusahaan Daerah Angkutan Kota (Bus Kota), Perusahaan Daerah Rumah Potong Hewan (PDRPH), Perusahaan Daerah Angkutan Antarkota (bus AKDP dan AKAP), Trans Jakarta, Trans Jogja, Jakarta Property, JIE Jakarta Int.Expo, Pembangunan Jaya Ancol. Pendirian BUMD oleh pemerintah daerah (Pemda) merupakan salah satu cara untuk memenuhi pendapatan asli daerah tersebut. Pendirian ini merupakan usaha Pemda untuk menambah sumber pendapatan daerah dari hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan.

PT Jaswita Jabar (Perseroda) adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Provinsi Jawa Barat yang bergerak di bidang pariwisata, property dan jasa dimana sahamnya 100% dimiliki oleh pihak pemerintah Provinsi Jawa Barat. PT Jaswita Jabar (Perseroda) berdiri pada tanggal 10 November 2017 dengan merubah bentuk badan hukum dari PD Jasa dan Kepariwisata, perubahan tersebut didasarkan pada Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Jawa Barat No. 11 tahun 2017 dinyatakan resmi

berdiri berdasarkan akta pendirian notaris Ivone Nurul Faudah, S.H., M.Kn., No.2 tanggal 06 November 2017 sesuai pengesahan SK Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Nomor AHU-0050841.ah.01.01 tahun 2017 tanggal 10 November 2017.

Perusahaan PT Jaswita Jabar (Perseroda) saat ini cukup mendapat perhatian untuk diajak kerjasama atau untuk menggunakan jasa mereka baik secara individual maupun secara korporat. Berdasarkan peraturan Menteri Pariwisata Ekonomi Kreatif Republik Indonesia No.4 tahun 2004 pada pasal 1 ayat menyebutkan usaha pariwisata adalah usaha yang menyediakan barang dan jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dan penyelenggaraan pariwisata. memenuhi kebutuhan jasa dan pariwisata dengan kualitas yang baik maka dibutuhkan pengelolaan perusahaan yang optimal, melalui pengelolaan perusahaan yang maksimal maka perusahaan akan mencapai target yang menjadi tujuannya. Ada banyak elemen dalam perusahaan yang terlibat dalam pengelolaan perusahaan yang baik, di antaranya adalah melakukan pengorganisasian yang optimal terhadap sumber daya manusia didalam perusahaan.

Adanya unsur-unsur kinerja dalam diri setiap pegawai, akan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Dalam permasalahan kinerja karyawan ini, peneliti masih kurang cukup untuk membuktikan penyebab dari belum optimalnya kinerja karyawan di PT. Jaswita Jabar (Perseroda). Maka dari itu untuk memperkuat data dan lebih meyakinkan bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di PT. Jaswita Jabar (Perseroda) maka dilakukan pembagian kuesioner pra-survey kepada 30 responden karyawan secara acak. Tabel 1.1 adalah hasil data yang diperoleh dari kuesioner pra-survey yang sudah dilakukan. Adapun hasil pra-survey yang diperoleh peneliti adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan di PT. Jaswita Jabar (Perseroda)**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	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
	Kerjasama	2	8	10	7	3	89	2,9
	Kehadiran	3	8	11	7	1	95	3,2
<b>Skor Rata-rata Kinerja Karyawan</b>								<b>2,98</b>

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survey (2024)

Berdasarkan hasil pra-survei tabel 1.1 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 waktu kerja dengan skor 2,7 dan Kerjasama dengan skor 2,9. Mengatakan bahwa sudah seharusnya para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mampu mengutamakan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Melalui waktu kerja dan 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 PT. Jaswita Jabar (Perseroda) 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 PT. Jaswita Jabar (Perseroda) harus benar-benar dikelola dan dibina dengan baik, sehingga tujuan perusahaan tercapai.

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 1.1 hasil pra-survei awal yang terdiri dari 30 responden mengenai lingkungan kerja di PT. Jaswita Jabar (Perseroda) sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Pra-Survey Lingkungan kerja di PT. Jaswita Jabar (Perseroda)**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Lingkungan Kerja	fisik	2	3	10	13	2	80	2,66
	Non-fisik	2	5	12	8	3	85	2,83
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								<b>2,74</b>

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei (2024)

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survei pada tabel 1.2 di atas mengenai Lingkungan kerja yang dilakukan di PT. Jaswita Jabar (Perseroda) 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. Dapat terlihat bahwa pada dimensi lingkungan fisik memperoleh skor di bawah rata-rata yaitu sebesar 2,66. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik perusahaan dikatakan belum baik bagi karyawan serta masih adanya karyawan yang kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja fisik pada perusahaan.

Lingkungan kerja menjadi salah satu acuan para karyawan untuk mampu bekerja secara total dan memberikan pelayanan secara optimal, namun lingkungan kerja PT. Jaswita Jabar (Perseroda) belum berjalan lancar ini kurangnya kenyamanan dengan suasana tempat kerja, fasilitas yang tidak lengkap, kurangnya inisiatif dalam pekerjaan, terdapat beberapa karyawan yang kurang 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 direncanakan atau ditetapkan.

Menurut Soetjipto dalam Sihalohe & Siregar (2019:275) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan dan diperbaiki khususnya oleh pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kembali motivasi dan semangat kerja karyawan agar dapat optimal.

Menurut Sedarmayanti dalam Ayu Widianingrum (2016:2) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat

kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara instansi untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Selain lingkungan kerja variabel lain yang mempengaruhi penurunnya kinerja pegawai, yaitu motivasi. 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). Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Robbins dalam M. Saleleng (2015:697) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Keinginan dalam diri yang mendorong seseorang untuk dapat melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin dan ingin mendapatkan hasil yang sebaik mungkin. Hal ini dapat mengakibatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi yang dibuat. Hilangnya motivasi akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Berikut data yang diperoleh peneliti mengenai motivasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja di PT. Jaswita Jabar (Perseroda)**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	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								<b>2,9</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey (2024)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.7 diatas mengenai variabel motivasi kerja yang dilakukan di PT. Jaswita Jabar (Perseroda) 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. Dapat dilihat bahwa terdapat dimensi yang memiliki rata-rata terendah yaitu dimensi kebutuhan akan prestasi yaitu dengan skor rata-rata 2,8 dan dimensi

kebutuhan akan aktualisasi diri yaitu dengan skor rata-rata yang 2,8. Membuktikan bahwa masih adanya karyawan yang kurang mengembangkan kemampuan kreativitas dan rasa kemandirian mereka pada saat melakukan pekerjaannya.

Menurut David McClland yang diterjemahkan oleh Melayu S.P Hasibuan (2018:162), mengemukakan bahwa motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Sedangkan menurut Robbins dan Coulter yang diterjemahkan oleh Kaswan (2017:154), mengemukakan bahwa motivasi adalah proses dimana usaha seseorang dihasilkan diarahkan dan dipelihara untuk mencapai tujuan atau sasaran.

Perusahaan dapat memberi motivasi agar karyawan mampu mengubah kinerja yang kurang baik 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 di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASWITA JABAR (PERSERODA)"**

## 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 PT. Jaswita Jabar (Perseroda) 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. Fasilitas kerja yang kurang memadai.
  - b. Kurang kondusifnya keharmonisan antar pegawai.
2. Motivasi Kerja
  - a. Kurang mengembangkan kreativitas.
  - b. Kurangnya inisiatif dalam bekerja.
3. Kinerja Karyawan
  - a. Kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja.
  - b. Belum optimalnya kerjasama antar rekan kerja.

#### 1.2.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaswita Jabar (Perseroda).
2. Bagaimana motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaswita Jabar (Perseroda).
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Jaswita Jabar (Perseroda).

4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaswita Jabar (Perseroda).
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaswita Jabar (Perseroda).
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaswita Jabar (Perseroda).

### 1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Lingkungan kerja pada PT. Jaswita Jabar (Perseroda).
2. Motivasi kerja pada PT. Jaswita Jabar (Perseroda).
3. Kinerja pegawai pada PT. Jaswita Jabar (Perseroda).
4. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja pada PT. Jaswita Jabar (Perseroda).
5. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja pada PT. Jaswita Jabar (Perseroda).
6. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja pada PT. Jaswita Jabar (Perseroda).

### 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 kemampuan 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.

##### 3. Bagi Karyawan Perusahaan

Sebagai harapan akan menjadikan karyawan termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja di perusahaan agar mempermudah perusahaan mencapai tujuannya.

##### 4. Bagi Pemerintah Daerah

Sebagai harapan dapat memberikan informasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan Badan Usaha Milik Daerah

##### 5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai harapan dapat membantu menambah informasi, menambah ilmu pengetahuan, memperluas wawasan, serta melatih kemampuan dalam melakukan penelitian secara ilmiah.