

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Paradigma baru telah muncul karena pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Lingkungan seperti ini telah menciptakan persaingan yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Teknologi semakin canggih, kemudahan-kemudahan yang diberikan di era perkembangan saat ini perlu sekali untuk diperhatikan oleh perusahaan. Berpijak dari kondisi tersebut maka perlu adanya perubahan yang menyesuaikan dengan kondisi sosial saat ini, sehingga perusahaan dapat berkembang beradaptasi dengan perubahan jaman juga sumber daya manusia perusahaan agar beroperasi selaras dengan perkembangannya.

Diera saat ini, memberikan pengaruh kepada segala bidang termasuk bidang Sumber Daya Manusia. Dalam menghadapi kemajuan-kemajuan teknologi perlu adanya kreatif dan inovasi Sumber Daya Manusia yang lebih besar, karena persaingan didunia industri yang kini semakin ketat. Perusahaan perlu untuk meningkatkan kualitas SDMnya untuk tetap bisa berkontribusi dalam perusahaan. Perusahaan harus mempertimbangkan pentingnya sumber daya manusia. Akibatnya, fokus pada manusia sebagai aset berkualitas tinggi adalah langkah pertama untuk setiap perusahaan. Setiap pekerja di perusahaan ingin memiliki kondisi lingkungan kerja yang menguntungkan, karena kualitas manajemen kinerja setiap karyawan di suatu organisasi berdampak langsung pada kualitas kehidupan kerja. Karena

peningkatan kualitas kehidupan kerja sangat berhubungan erat dengan kualitas pengelolaan kinerja setiap karyawan dalam sebuah perusahaan.

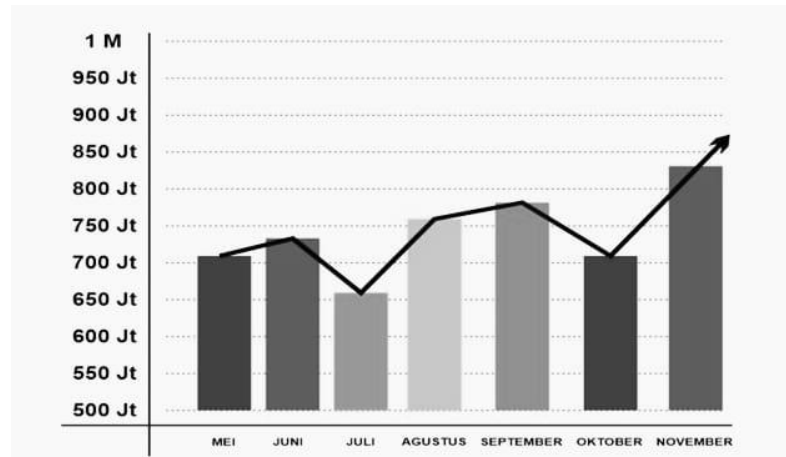
Kinerja karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang digunakan untuk mencapai tujuan. Tanpa pengelolaan yang efektif atau manajemen yang dapat mendukung upaya institusi untuk meningkatkan kinerja, maka peningkatan kinerja tidak dapat dicapai. Panastuti (2021:36) menunjukkan bahwa tujuan dari upaya manajemen kinerja adalah untuk mendorong kinerja ke level tertinggi organisasi. Akibatnya, pimpinan perlu memperhatikan kinerja karyawan karena dapat berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Syamsuriah (2020:16), kinerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya secara kuantitas dan kualitas yang memuaskan dalam suatu organisasi. Ini mencakup kinerja individu dan kelompok kerja karyawan baik pada tugas struktural maupun fungsional, serta untuk seluruh karyawan dalam organisasi atau perusahaan.

PT. Adyaceda Amandelis Bandung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi bahan-bahan produksi pembuatan roti atau kue, sudah berdiri sejak tahun 1990. Berlokasi di Komplek Industri Sadang, Jl. Sadang Blok E9 No.39, Cigondewah Kaler, Kec. Margaasih, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40218.

Hal ini yang mendasari permasalahan pada PT. Adyaceda Amandelis Bandung terhadap kinerja karyawannya masih rendah perhatiannya dari perusahaan, terhadap kinerja karyawan hal ini menyebabkan terjadinya fenomena dimana karyawan tidak diperhatikan ketika melakukan kesalahan berulang dalam bekerja, kesalahan ini

terjadi dalam pengiriman barang atau kesalahan dalam pengambilan barang, dikarenakan komunikasi menyampaikan pekerjaannya semasa rekan kerja yang tidak jelas menyebabkan kesalah pahaman, juga persepsi yang berbeda antar individu tentunya membuat salah dalam pengambilan keputusan. Disiplin karyawan dalam bekerja juga sangat rendah, seperti masuk kerja tidak sesuai dengan jam kantor yang sudah ditentukan juga dengan jam pulang kerja yang terkadang beberapa karyawan bisa pulang kerja di jam yang semestinya belum menunjukkan jam pulang kerja. Juga konflik antara atasan dan bawahan karena pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak siap jika diberikan tugas pekerjaan tambahan atau tanggung jawab tambahan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Perusahaan menggunakan evaluasi kinerja karyawan guna untuk menilai kinerja karyawan dengan mengevaluasi dan mengkomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya dengan membandingkan hasil kerja standar pencapaian yang telat dibuat oleh perusahaan. Pekerjaan yang baik akan tercapai jika kinerja dari semua karyawannya dilakukan secara maksimal. Berikut ini salah satunya data yakni pencapaian target perusahaan. Data ini menunjukkan bagaimana target pencapaian karyawan di PT Adyaceda Amandelis Bandung, dari bulan Mei sampai November 2022.



**Gambar 1.1**

### **Target pencapaian PT Adyaceda Amandelis Bandung**

Pada gambar 1.1 ini menunjukkan bahwa pencapaian target perusahaan cenderung masih belum stabil bahkan masih cenderung belum mencapai target. Masih terdapat beberapa penurunan di bulan juli, juga bulan oktober. Dari target yang direncanakan yakni diangkat satu milyar, namun di bulan juli bahkan terendah mencapai 650jt turun sangat drastis dari bulan bulan sebelumnya. Kemudian terdapat kenaikan hanya kenaikan tersebut masih tetap di bawah target yang dirancang oleh perusahaan. yakni di juni dan di September dan November.

Tidak tercapainya target perusahaan hal ini menunjukkan bahwa kinerja dalam perusahaan masih belum maksimal dikerjakan. Perlu adanya meningkatkan performa karyawan dengan menentukan target – target kepada seluruh karyawan yang mengacu pada target perusahaan. semakin baik performa karyawan, maka semakin baik penilaian yang akan diberikan. Hal ini akan berdampak baik pula pada perusahaan.

Untuk menguatkan kondisi kinerja kerja, diperkuat dengan hasil pra survey. Berikut ini tabel data hasil pra survei mengenai variabel kinerja kerja pada PT Adyaceda Amandelis Bandung.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan PT. Adyaceda Amandelis Bandung**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Ya</b>	<b>Persen</b>	<b>Tidak</b>	<b>Persen</b>
Bekerja sesuai kemampuan	9	45%	11	55%
Bekerja sesuai waktu aturan yang berlaku	6	30%	14	70%
Menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	8	40%	12	60%
Menghargai rekan kerja satu sama lain	12	60%	8	40%
<b>Rata – rata</b>	<b>10,5</b>	<b>43,75</b>	<b>9,5</b>	<b>56,25</b>

Sumber : Penulis mengolah data dari kuesioner pra survey tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1, tanggapan terhadap kuesioner hasil pra survey diatas menunjukkan kinerja pegawai yang belum optimal dengan tidak ada kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki dengan jawaban responden 55% belum mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tentunya hal ini akan mengakibatkan terhambatnya pencapaian target suatu perusahaan, juga penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai *deadline*, 70% karyawan PT Adyaceda Amandelis Bandung masih belum bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktunya. Namun untuk sesama rekan kerja memiliki nilai yang cukup baik diantara yang lain yakni di 60% antar karyawan mampu saling menghargai satu sama lain. Ini tentunya menjadi faktor positif untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan karena itu

meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan oleh perusahaan untuk bisa mengoptimalkan sehingga dapat mencapai target dalam perusahaan.

Kinerja karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara karyawan dan tempat kerja. Salah satu faktor yang paling besar pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Salah satu faktor terpenting dalam kesuksesan perusahaan adalah kinerja karyawan. Semua karyawan perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai untuk memastikan kelangsungan dan produktivitas dalam jangka panjang.

Lingkungan dalam perusahaan tentunya dapat berubah dengan cepat, juga dengan kondisi seperti ini menuntut perusahaan untuk melakukan berbagai strategi untuk bertahan hidup juga masih bisa mempertahankan para karyawannya. Karyawan menyelesaikan tugas sebagai bagian dari pekerjaan sehari-hari, jika atasan dan bawahan, serta rekan kerja itu sendiri berkomunikasi secara efektif, tempat kerja yang produktif dapat dibangun. Karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya ketika mereka berada dalam lingkungan yang nyaman yang memberikan mereka rasa aman. Sangat penting bagi perusahaan untuk dapat menumbuhkan tingkat kepercayaan yang tinggi di antara para karyawan, dengan memberikan kesan bahwa tidak ada rasa saling curiga dan bahwa karyawan peduli satu sama lain. Secara alami, hal ini akan menghasilkan tingkat motivasi kerja yang tinggi dan peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh 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 yang baik bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. (Sawono 2018:60). Sedangkan pada kenyataannya dalam perusahaan banyak terjadi ketidaksesuaian dengan lingkungan kerja yang dimana hal ini menyebabkan terjadi masalah yang ditemukan di PT. Adyaceda Amandelis Bandung dalam lingkungan kerja yakni adanya ketidaknyamanan dalam bekerja secara lingkungan yakni fasilitas di lingkungan kerja yang menurunkan kinerja karyawan. Seperti temperatur atau suhu udara yang hanya terdapat satu *Ac* satu ruangan saja hal ini tentunya sangat mempengaruhi panas atau dingin di lingkungan kerja sangat memberikan perbedaan, juga penggunaan fasilitas komputer yang sudah usang belum adanya pembaharuan dari segi *software* juga *hardware* hal ini menyebabkan beberapa penggunaan *tools* atau aplikasi bawaan jadi sering lemot komputer jadi sering lambat dalam mengerjakan pekerjaannya, *error* hingga *blank* hal ini menyebabkan terganggunya pekerjaan, menyebabkan tertundanya pekerjaan juga membuat pekerjaan tidak sesuai *deadline* yang ditentukan juga menurunkan kinerja para karyawan untuk memaksimalkan pekerjaan. Ditemukan juga sirkulasi udara yang kurang baik, udara yang tercemar bisa mengganggu kesehatan karyawan, udara yang tercemar juga membuat sakit kepala, mata lekas perih, dan lebih emosional. Ventilasi udara hanya terdapat satu jendela besar di satu ruangan saja hal ini menyebabkan perpindahan udaranya jadi kurang maksimal. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Juga

ditemukan masalah, adanya indikasi ketidak harmonisan dalam, hubungan sesama rekan kerja yang belum optimal dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya, kurangnya komunikasi dalam menyelesaikan pekerja sesama rekan kerja lebih mementingkan pekerjaannya masing masing, sedangkan pada kenyataan pekerjaan dari satu bagian ke bagian lainnya saling berhubungan atau berkaitan. Juga hubungan bawahan dan atasan yang kurang optimal, banyaknya *gap* ketika berkomunikasi salah contohnya ketika menyampaikan pekerjaan biasa dilakukan dengan cara komunikasi secara tidak langsung via *whatsapps grup* hal ini menyebabkan tidak adanya keterbukaan dengan atasan dalam bekerja, sulit untuk menyampaikan ketidak pahaman ketika menyelesaikan masalah pekerjaan.

Berikut ini data fasilitas pada PT. Adyaceda Amandelis Bandung, merupakan data fasilitas inti penunjang proses penyelesaian pekerjaannya.

**Tabel 1.2**  
**Data Fasilitas Perusahaan**

Jenis Barang	Jumlah Barang		
	2019	2020	2021
Komputer	10	10	10
Telepon Kantor	2	2	2
AC	1	1	1
Printer	2	2	2
Kendaraan roda empat	5	8	10

Sumber : Data Fasilitas PT. Adyaceda Amandelis Bandung 2022

Berdasarkan data fasilitas perusahaan pada tabel 1.2, fasilitas fisik kantor PT Adyaceda Amandelis Bandung dari tahun ketahun tidak ada penambahan atau



penggantian untuk fasilitas kantor yang digunakan sehari-hari, penambahan terjadi pada fasilitas transportasi untuk menunjang dalam pengiriman pesanan saja. Sedangkan, fasilitas inti yang digunakan sehari-hari oleh bagian kantor seperti komputer, telepon, dan ac dan printer sebagai pendukung dalam tiga tahun terakhir tidak ada penambahan atau penggantian, hal ini menyebabkan aktivitas sehari-hari dalam bekerja menjadi kurang maksimal, karena tidak adanya pembaharuan yang sering kali menimbulkan keterlambatan dalam pengerjaan pekerjaannya yang mengakibatkan tidak bisanya menyelesaikan pekerjaannya sesuai *deadline* yang ditentukan.

Berikut ini data untuk menguatkan kondisi lingkungan kerja pada PT. Adyaceda Amandelis Bandung diperkuat dengan hasil pra survey.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja PT. Adyaceda Amandelis Bandung**

Pertanyaan	Ya	Persen	Tidak	Persen
Kondisi Penerangan sudah memadai	8	40%	12	60%
Fasilitas kantor sudah memadai	5	55%	15	75%
Komunikasi terjalin baik	9	45%	11	55%
Suasana kerja sangat nyaman	14	70%	6	30%
<b>Rata – rata</b>	<b>3,75</b>	<b>21.25</b>	<b>6.25</b>	<b>41,66</b>

Sumber : Penulis mengolah data dari kuesioner pra survey tahun 2022

Hasil pra survey seperti terlihat pada tabel 1.3 diatas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai yang belum optimal, dari hasil pra survey dapat dilihat bahwa masih ada indikasi belum memadai penerangan ditempat kerja

dengan 60% jawab yang tidak setuju bahwa penerangan di tempat kerja sudah memadai, juga fasilitas yang belum memadai ditandai dengan 75% responden tidak setuju bahwa fasilitas kantor sudah memadai. Juga dengan komunikasi atasan dan karyawan yang masih belum dianggap baik dengan 55% responden menjawab bahwa komunikasi atasan dan bawahan belum berjalan dengan baik. Namun berbeda dengan suasana kerja antar karyawan yang sudah dianggap baik dengan hasil jawaban yang setuju yakni ada 70% responden setuju dengan suasana kerja antar karyawan yang sudah baik.

Sejauh mana karyawan termotivasi di tempat kerja oleh perusahaan mereka bekerja merupakan faktor lain yang dapat berdampak pada kinerja. Kinerja dipengaruhi oleh interaksi antara motivasi dan kapasitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja individu, manajer harus berusaha memahami motivasi dan memperhatikannya (Gibson 2019). Seorang individu dengan motivasi yang tinggi akan berjuang untuk mencapai kesempurnaan karena dia memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Karyawan bekerja bukan hanya karena ingin diarahkan atau diberi imbalan, tetapi juga karena tuntutan pekerjaan. (Mustafa, kinerja karyawan tahun 2019).

Seseorang menjadi termotivasi di tempat kerja ketika mereka didorong oleh adanya tujuan. Tujuan ini memenuhi kebutuhan yang dimungkinkan untuk menegaskan bahwa tidak perlu motivasi jika tidak ada kebutuhan. Oleh karena, itu motivasi kerja karyawan sangat diperlukan agar kinerjanya sesuai dengan yang

diharapkan oleh perusahaan. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan motivasi, motivasi seseorang ialah rantai yang dimulai dengan kebutuhan dan bergerak melalui keinginan, tindakan dan pilihan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan arah perilaku pemberian motivasi terhadap tujuan organisasi merupakan faktor terpenting di antara berbagai tahapan motivasi.

Yang ditemukan dilapangan yang terjadi, yakni ketidaksesuain motivasi kerja yang dimiliki, karyawan cenderung tidak bersemangat atau tidak bergairah dalam melakukan aktivitas pekerjaannya, juga cenderung mudahnya putus asa dalam menyelesaikan pekerjaan atau menyelesaikan masalah pada pekerjaannya, hal ini terjadi dikarenakan karyawan kurangnya wewenang dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah sedangkan beban pekerjaan yang ditanggung berat. Hal ini menyebabkan karyawan cenderung mengesampingkan jika ada masalah dalam pekerjaan, ketika ada masalah dalam pekerjaan akan ditunda untuk diselesaikan bahkan dibiarkan begitu saja, hal ini tentunya akan berdampak besar jika dibiarkan tanpa ada evaluasi penyelesaiannya. Juga yang terjadi di lapangan kurang antusias pemberian apresiasi baik berupa kompensasi atau bonus dari atasan kepada karyawan yang berprestasi contohnya terhadap karyawan yang memiliki absen kehadiran yang baik, atau juga kepada karyawan yang selalu datang paling awal, dan karyawan yang mengerjakan pekerjaannya sesuai *deadline* rendahnya pemberian

apresiasi ini menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

Permasalah-permasalah yang ditemukan dilapangan, dapat dilihat bahwa berikut ini data bonus kehadiran diberikan kepada karyawan yang selama tiga bulan berturut - turut tidak terdapat absensi berupa izin, sakit, cuti ataupun tanpa keterangan juga dengan absen kehadiran yang tidak pernah terlambat masuk kerja selama tiga bulan berturut turut.

**Tabel 1.4**  
**Bonus Kehadiran Karyawan**

<b>Bulan</b>	<b>Akumulasi Karyawan Yang Mendapatkan Bonus Kehadiran</b>	<b>Persentase</b>
Maret s/d Mei	5 karyawan	12,5 %
Juni s/d Agustus	9 karyawan	22,5
September s/d November	3 karyawan	7,5%
<b>Rata – rata</b>	<b>42,5</b>	<b>2,75%</b>

Sumber : Data Insentif 2022

Pada tabel 1.4 dalam data ini menunjukkan bahwanya karyawan cukup rendah keinginannya untuk bisa mendapatkan bonus kehadiran, dapat dilihat dari maret sampai mei dengan kehadiran yang sempurna hanya didapatkan oleh 5 orang karyawan saja, juga di bulan Juni hingga Agustus ada kenaikan menjadi 9 orang karyawan yang memiliki nilai kehadiran yang baik, namun di bulan September hingga November terjadi penurunan yakni hanya 3 orang saja yang mendapat insentif kehadiran. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak adanya ketertarikan untuk

berlomba mendapatkan bonus kehadiran atau meningkatkan kinerjanya lewat kehadiran ini.

Untuk menguatkan bagaimana kondisi motivasi kerja di PT. Adyaceda Amandelis Bandung, diperkuat dengan hasil pra survey. Berikut ini tabel 1,5, yaitu data hasil pra survey mengenai variabel motivasi kerja pada PT Adyaceda Amandelis Bandung yang diperoleh dari hasil kuesioner pada 20 pegawai PT Adyaceda Amandelis Bandung.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survei Motivasi Kerja PT. Adyaceda Amandelis Bandung**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Ya</b>	<b>Persen</b>	<b>Tidak</b>	<b>Persen</b>
Apresiasi terhadap pegawai berprestasi sudah baik	6	30%	14	70%
Menjalin kerjasama yang baik antar rekan kerja	8	40%	12	60%
Memiliki hubungan baik dan saling mendukung dengan rekan kerja	13	65%	7	35%
Sangat antusias mengerjakan pekerjaan	9	45%	11	55%
<b>Rata – rata</b>	<b>9</b>	<b>45%</b>	<b>11</b>	<b>55%</b>

Sumber : Penulis mengolah data dari kuesioner pra survey tahun 2022

Tabel 1.5 menunjukkan hasil pra survey variabel motivasi kerja menunjukkan rendahnya tingkat motivasi pegawai untuk bekerja, tingkat apresiasi dalam pekerjaan dinilai rendah dengan 70% responden menjawab tidak setuju jika apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi sudah baik. Hal ini menyebabkan karyawan tidak berlomba untuk menunjukkan hasil kerja yang maksimal juga kurangnya aktivitas

pegawai dalam bekerja untuk hasil kinerja yang baik, pegawai masih cenderung menghindari resiko pekerjaan, tidak antusias dengan pekerjaannya 55% responden menjawab tidak setuju atau tidak antusias mengerjakan pekerjaannya hal juga maka berdampak juga pada penyelesaian pekerjaan sesuai atau tidaknya. Sedangkan untuk hubungan dengan rekan kerja memiliki persentase 65% responden yang menjawab setuju hubungan sesama rekan kerja sudah baik artinya sesama karyawan bisa berkomunikasi dengan baik namun diluar yang berhubungan dengan pekerjaan karena dalam nilai kerjasama untuk bekerja cenderung lebih rendah artinya masing masing individu karyawan menyerahkan pekerjaannya sesuai individunya tanpa ada mau untuk saling membantu atau mengetahui. Motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Penelitian sebelumnya juga mendukung hal ini, didasarkan pada latar belakang yang ditemukan.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur oleh Indiargo Dwi Prastyo dan Bowo Santoso 2022.
2. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Cilacap oleh Hakim dan Meinunik Alfiyah Tahun 2021.

3. Dinda Agata Rima Sinta, Sri Nuning Wahyu, dan Dadang Krisdianto Tahun 2022, Pengaruh Motivasi Tempat Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan.

Akibatnya, telah terbukti bahwa tujuan perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi karyawan. Tingkat motivasi yang tinggi dalam bekerja akan bermanfaat bagi perusahaan. Kemungkinan besar jika kinerja karyawan buruk akan merugikan perusahaan. Penulis mencoba mengangkat tujuan tersebut dalam riset penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adyaceda Amandelis Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Kurangnya fasilitas perusahaan, untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.
2. Sirkulasi udara yang kurang baik hanya terdapat satu jendela di satu ruangan.
3. Adanya *gap* antara bawahan dan atasan ketika berkomunikasi, komunikasi lebih banyak dilakukan secara tidak langsung.
4. Motivasi kerja adanya indikasi mudahnya putus asa dalam menyelesaikan masalah.
5. Kurangnya antusias pemberian apresiasi kepada karyawan yang berprestasi.
6. Kinerja karyawan yang menurun sehingga sering terjadi kesalahan berulang dalam bekerja

7. Komunikasi menyampaikan pekerjaan semasa rekan kerja yang tidak jelas menyebabkan kesalah pahaman.
8. Rendahnya disiplin karyawan dalam bekerja, tidak mengindahkan peraturan perusahaan.
9. Konflik antara atasan dan bawahan menyebabkan karyawan merasa tidak siap jika diberikan tugas pekerjaan tambahan atau tanggung jawab tambahan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Penulis membatasi permasalahan terkait Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Adyaceda Amandelis Bandung. Berdasarkan keadaan yang melingkupi permasalahan tersebut.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Untuk menghindari kebingungan dalam pembahasan masalah, maka penulis memberikan rumusan berdasarkan pendampingan masalah di atas sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja PT. Adyaceda Amandelis Bandung
2. Bagaimana kondisi motivasi kerja PT. Adyaceda Amandelis Bandung
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan PT. Adyaceda Amandelis Bandung
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Adyaceda Amandelis

### **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.5.1 Maksud Penelitian**



Penelitian ini bermaksud untuk mengungkap dampak dari Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adyaceda Amandelis Bandung, yang hasilnya merupakan salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi.

### **1.5.2 Tujuan Penelitian**

Berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini, berdasarkan rumusan masalah diatas :

1. Mengetahui, dan Mendeskripsikan kondisi lingkungan kerja, PT Adyaceda Amandelis Bandung
2. Mengetahui, dan Mendeskripsikan kondisi motivasi kerja, PT Adyaceda Amandelis Bandung
3. Mengetahui, dan Mendeskripsikan kondisi kinerja karyawan, PT Adyaceda Amandelis Bandung
4. Menganalisis dan Mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Adyaceda Amandelis

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan bahwa pembahasan penelitian ini akan memberikan wawasan, informasi ide dan pengetahuan baru kepada pihak lain yang berkepentingan.
- b. Diharapkan bahwa pembahasan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk pengerjaan penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan variabel kinerja.

## 2. Manfaat praktis

- a. Bagi PT. Adyaceda Amandelis, diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk bisa mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya
- b. Bagi penulis, diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh penulis dan berguna bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan PT. Adyaceda Amandelis Bandung yang berlokasi di lingkungan Industri Sadang, tepatnya di Komplek Industri Sadang, Jl. Sadang Bloke9 No.39, Cigondewah Kaler, Kec. Margaasih, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40218.

**Tabel 1.6**  
**Jadwal dan Waktu Penelitian**

<b>Kegiatan</b>	<b>November</b>	<b>Desember</b>	<b>Januari</b>	<b>Februari</b>	<b>Maret</b>	<b>April</b>
Minggu						
Pengajuan judul	■					
Kajian fenomena penelitian		■				
Tinjauan pustaka		■	■			
Pengolahan data			■	■		
Sidang up				■	■	
Perbaikan up				■	■	
Hasil dan analisis data					■	■
Kesimpulan dan saran penelitian					■	■
Sidang skripsi						■