

BAB I

PENDAHULUAN

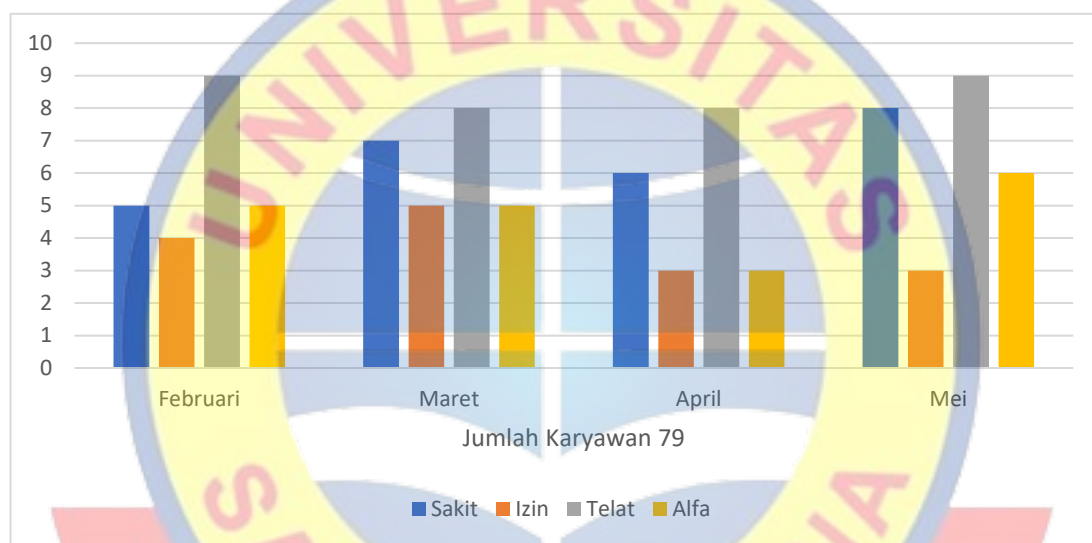
1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi saat ini memacu pertumbuhan bisnis ataupun industri dalam segala bidang salah satunya bisnis retail. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan perusahaan bersaing untuk memperebutkan konsumen. Perusahaan harus melakukan banyak strategi agar bisa terus berkembang dan mencapai visi- misi yang diinginkan. Pada dasarnya, semua perusahaan yang berdiri saat ini memiliki tujuan visi- misi yang ingin dicapai. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan membutuhkan penggerak utama yaitu sumber daya manusia. Tindakan yang harus dilakukan perusahaan adalah meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki agar visi dan misi perusahaan bisa tercapai dengan maksimal.

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, Menurut (Kasmir 2019:6) 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.

Hasil Survey awal di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk diketahui bahwa motivasi kerja karyawan mengalami penurunan, dikarenakan hubungan antara karyawan dan atasan yang sering berpindah store sehingga perlu sering beradaptasi, dari store lama

ke store yang baru, pada saat rasa nyaman ditempat lama tetapi harus berpindah ke store yang baru sehingga diperlukan adaptasi kembali dan tingkat barang hilang yang selalu ada pada saat stock op name sehingga kebutuhan fisik gaji yang selalu kurang terpenuhi sehingga menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun. Semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya mengalami penurunan hal ini dapat dilihat dari banyak karyawan yang mulai malas-malasan, telat masuk kerja, sering alfa (tidak masuk tanpa keterangan).



Sumber: PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Cabang Bandung 2)

Gambar 1. 1 Data Absensi Karyawan

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Cabang Bandung 2)

Periode Februari -Mei 2024c

Gambar 1.1 diatas, diketahui bahwa karyawan yang alpa dibulan februari dan maret sebanyak 5 orang, dibulan april sebanyak 3 orang, dan dibulan mei sebanyak 6 orang. karyawan telat dibulan Februari sebanyak 9 orang. Bulan Maret dan april sebanyak 8 orang, dan bulan mei sebanyak 9 orang. Banyaknya jumlah karyawan yang alpa, izin dan telat sehingga pekerjaan banyak yang tertunda dan tidak selesai tepat waktu, rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan nya juga berkurang. Sanksi sudah diberikan bagi karyawan yang sering telat dan alfa, seperti STL (Surat Teguran

Langsung) dan pemotongan jatah cuti, akan tetapi hal ini dinilai masih kurang efektif karena tidak menimbulkan efek jera.

Menurut Widyanti R., (2019,2021) Motivasi adalah karakteristik psikologis pada aktifitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan. Aktifitas yang dilakukan adalah aktifitas yang bertujuan agar terpenuhi keinginan individu.

Namun, pada kenyataannya, terdapat berbagai fenomena yang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk cabang Bandung 2 belum optimal. Hal ini terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta keluhan karyawan mengenai kurangnya penghargaan atas usaha mereka, kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan, ketidakpuasan terhadap penghargaan yang diberikan, serta minimnya dorongan dari atasan untuk mencapai tujuan kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa ada masalah yang perlu diatasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Eko Budiyo (2020:59) 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. Hasil penelitian Ahmad Fauzy (2019:32) mengungkapkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ranupandjojo dan Husnan (dalam Rifai'i, 2019:22) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu jenis pelayanan tegas yang diberikan kepada pegawai dalam

rangka menunjang kinerja dalam memuaskan kebutuhan pegawai dan meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Tempat kerja menurut Husnan (dalam Rifai'i, 2019:23) merupakan struktur dan infrastruktur yang diperlukan untuk memudahkan karyawan dalam memenuhi tugasnya dan meningkatkan produktivitas. Mengingat pengetahuan tentang tempat kerja, dapat ditarik kesimpulan dari para ahli di atas bahwa sarana kerja adalah segala sesuatu yang dipergunakan dan dimanfaatkan berupa prasarana dan sarana yang dapat menunjang pelaksanaan kerja pegawai guna mempermudah penyelesaian tugas kerja.

Namun, di PT. Sumber Alfaria Trijaya (cabang Bandung 2), masih terdapat beberapa kendala terkait fasilitas kerja yang dirasakan oleh karyawan. Beberapa karyawan mengeluhkan kondisi alat kerja yang tidak memadai, ruang kerja yang kurang nyaman, serta minimnya fasilitas penunjang lainnya seperti fasilitas sambungan internet/Wifi tidak tersedia. Salah satu fenomena masalah yang signifikan adalah ketidakterediaan sambungan internet atau Wi-Fi yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan. Akibatnya, banyak karyawan terpaksa menggunakan paket data pribadi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kondisi ini dapat menurunkan semangat dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berpotensi berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

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

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang di capai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Eko Budiyo 2020:9). Agar mengetahui kinerja karyawan yang sudah efisien dan efektif peneliti membagikan kuisisioner pendahuluan dengan jumlah responden sebanyak 20 orang. Berikut ini hasil data kuisisioner pendahuluan, mengenai kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Cabang Bandung 2).

Tabel 1. 1
Pra Survei Kinerja Karyawan
 PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Cabang Bandung 2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		Setuju		Tidak Setuju		Total
		F	%	F	%	
1	(Absensi) Karyawan pulang sesuai dengan jam kerja, kecuali karena lembur	8	40%	12	60%	100%
2	(Kedisiplinan) Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	6	30%	14	70%	100%
3	(Target Orientasi) Karyawan mampu bekerja mencapai/melebihi target	5	25%	15	75%	100%
4	(Inovasi) Karyawan mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	9	45%	11	55%	100%
Rata – Rata		35%		65%		100%
Pernyataan		20 Responden				

Sumber : Hasil Pra Survey diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dari prasurvey yang dilakukan menyatakan bahwa pernyataan terkait Absensi sebanyak 8 responden menjawab jika karyawan yang pulang sesuai dengan jam kerja, kecuali karena lembur. Sedangkan 12 responden menjawab tidak setuju dengan presentase 60% hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang pulang tidak sesuai dengan jam kerja, kecuali lembur.

Berdasarkan tabel 1.1 dari prasurvey yang dilakukan menyatakan bahwa pernyataan terkait kedisiplinan sebanyak 6 responden menjawab bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sedangkan 14 responden menjawab tidak setuju dengan presentase 70% hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Berdasarkan tabel 1.1 dari prasurvey yang dilakukan menyatakan bahwa pernyataan terkait target orientasi sebanyak 5 responden menjawab bahwa karyawan mampu bekerja mencapai/melebihi target, sedangkan 15 responden menjawab tidak setuju dengan presentase 75% hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan tidak mampu bekerja mencapai/melebihi target.

Berdasarkan tabel 1.1 dari prasurvey yang dilakukan menyatakan bahwa pernyataan terkait inovasi sebanyak 9 responden menjawab bahwa karyawan mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan 11 responden menjawab tidak setuju dengan presentase 55% hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan tidak mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pada hasil pra survei dari tabel diatas didapatkan data dari 20 responden menunjukkan bahwa rata-rata responden yang menjawab pertanyaan dimensi Kinerja Karyawan dengan jawaban setuju rata-rata sebesar 35% sedangkan untuk jawaban tidak setuju presentase rata-rata jawaban sebesar 65%. Dalam hal tersebut kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Cabang Bandung 2) ini belum memenuhi harapan perusahaan. Data menunjukan bahwa mayoritas responden merasa bahwa kinerja karyawan belum optimal. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa perlu adanya evaluasi dan perbaikan dalam berbagai aspek kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Cabang Bandung 2) untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai target yang diinginkan.

Menurut Simanjuntak & Pebrianti, (2020:5) Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang saling berhubungan. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Kinerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya, jika karyawan tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja karyawan akan tinggi.

Agar dapat mengetahui motivasi karyawan, peneliti membagikan kuisioner dengan jumlah responden sebanyak 20 orang. Berikut ini hasil data kuisioner, mengenai Motivasi kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Cabang Bandung 2).

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survei Motivasi Karyawan
PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Cabang Bandung 2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				Total
		Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	
1	(Kebutuhan Fisik) Gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidup	10	50%	10	50%	100%
2	(Kebutuhan Rasa Aman) Karyawan merasa diberikan ruangan kerja yang aman dan nyaman	8	40%	12	60%	100%
3	(Kebutuhan Sosisal) Berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan	6	30%	14	70%	100%
4	(Kebutuhan Pengakuan) Karyawan merasa mendapatkan pengakuan dan dihargai oleh perusahaan	5	25%	15	75%	100%
5	(Kebutuhan Aktualiasi diri) Perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan kemampuan kepada karyawan	10	45%	11	55%	100%
Rata – Rata		35%		65%		100%
Pernyataan		20 Responden				

Sumber : Hasil Pra Survey diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.2 dari prasurvey yang dilakukan menyatakan bahwa pernyataan terkait kebutuhan fisik sebanyak 10 responden menjawab jika karyawan yang mendapatkan gaji yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan hidup. Sedangkan 10 responden menjawab tidak setuju dengan presentase 50% hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan dengan gaji yang diperoleh belum dapat memenuhi kebutuhan hidup.

Berdasarkan tabel 1.2 dari prasurvey yang dilakukan menyatakan bahwa pernyataan terkait kebutuhan rasa aman sebanyak 8 responden menjawab bahwa karyawan merasa diberikan ruangan kerja yang aman dan nyaman, sedangkan 12 responden menjawab tidak setuju dengan presentase 60% hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum merasa diberikan ruangan kerja yang aman dan nyaman.

Berdasarkan tabel 1.2 dari prasurvey yang dilakukan menyatakan bahwa pernyataan terkait Kebutuhan Sosial sebanyak 6 responden menjawab bahwa karyawan berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan, sedangkan 14 responden menjawab tidak setuju dengan presentase 70% hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum berhubungan baik antar pribadi atasan dan bawahan.

Berdasarkan tabel 1.2 dari prasurvey yang dilakukan menyatakan bahwa pernyataan terkait kebutuhan pengakuan sebanyak 5 responden menjawab bahwa karyawan merasa mendapatkan pengakuan dan dihargai oleh perusahaan, sedangkan 15 responden menjawab tidak setuju dengan presentase 75% hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum merasa mendapatkan pengakuan dan dihargai oleh perusahaan.

Berdasarkan pada hasil pra survei dari tabel diatas didapatkan data dari 20 responden menunjukkan bahwa rata-rata responden yang menjawab pertanyaan

dimensi motivasi karyawan dengan jawaban setuju rata-rata sebesar 40% sedangkan untuk jawaban tidak setuju presentase rata-rata jawaban sebesar 60%. Dalam hal tersebut motivasi karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Cabang Bandung 2) ini belum memenuhi harapan perusahaan. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa motivasi karyawan masih rendah. Situasi ini memerlukan perhatian khusus dari manajemen untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan kurangnya motivasi dan mengembangkan strategi serta program yang efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan. Upaya ini penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa termotivasi, terlibat, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Nurhadian, 2019:11) Fasilitas Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kelancaran penyelesaian pekerjaan seorang karyawan. Agar dapat mengetahui Fasilitas kerja karyawan, peneliti membagikan kuisioner dengan jumlah responden sebanyak 20 orang. Berikut ini hasil data kuisioner, mengenai Motivasi kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Cabang Bandung 2)

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survei Fasilitas Kerja Karyawan
 PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Cabang Bandung 2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		Setuju		Tidak Setuju		Total
		F	%	F	%	
1	(Fasilitas Alat Kerja) Perusahaan menyediakan fasilitas kantor yang cukup baik, seperti Komputer, serta Meja dan Kursi yang nyaman	4	20%	18	80%	100%
2	(Fasilitas Perlengkapan Kerja) Fasilitas sambungan internet/Wifi tersedia untuk mendukung pekerjaan karyawan	0	0%	20	100%	100%
Rata – Rata		10%		90%		100%
Pernyataan		20 Responden				

Sumber : Hasil Pra Survey diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.3 dari prasurvey yang dilakukan menyatakan bahwa pernyataan terkait Fasilitas kerja sebanyak 4 responden menjawab perusahaan sudah menyediakan fasilitas kantor yang cukup baik, seperti komputer, serta meja dan kursi yang nyaman. Sedangkan 16 responden menjawab tidak setuju dengan presentase 80% hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan merasa Perusahaan belum menyediakan fasilitas kantor yang cukup baik, seperti komputer, serta meja dan kursi yang nyaman.

Berdasarkan tabel 1.3 dari prasurvey yang dilakukan menyatakan bahwa pernyataan terkait Fasilitas perlengkapan kerja sebanyak 0 responden menjawab bahwa karyawan merasa diberikan Fasilitas sambungan internet/Wifi untuk mendukung pekerjaan karyawan, sedangkan 20 responden menjawab tidak setuju dengan presentase 100% hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum merasa diberikan Fasilitas sambungan internet/Wifi untuk mendukung pekerjaan karyawan,

Berdasarkan pada hasil pra survei dari tabel diatas didapatkan data dari 20 responden menunjukkan bahwa rata-rata responden yang menjawab pertanyaan dimensi fasilitas kerja Karyawan dengan jawaban setuju rata-rata sebesar 10% sedangkan untuk jawaban tidak setuju presentase rata-rata jawaban sebesar 90%. Dalam hal tersebut Fasilitas kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Cabang Bandung 2) ini belum memenuhi standar yang diharapkan.

PT. Sumber Alfaria Trijaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Retail, Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1989. Upaya mempertahankan basis konsumen, perusahaan harus terus memberikan layanan yang superior kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, yang merupakan pendorong utama di dalam aktivitas operasional perusahaan, untuk memastikan bahwa standar pelayanan yang optimal terus dijaga. Salah satu strategi

yang bisa diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai.

Berdasarkan uraian diatas, kinerja karyawan, motivasi kerja, dan fasilitas kerja, mempunyai kaitan yang erat. Oleh karena itu, diduga terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Cabang Bandung 2). Berdasarkan konteks ini, penulis tertarik untuk meneliti dampak motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Cabang Bandung 2)"**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dibahas, dapat diidentifikasi masalah - masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Cabang Bandung 2) dimana membantu peneliti dalam merumuskan identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja : Kurangnya apresiasi/pengakuan perusahaan terhadap pencapaian kinerja karyawan, kurangnya pengawasan yang diberikan terhadap karyawan, kurangnya motivasi kerja karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Fasilitas Kerja : Kurangnya penempatan ruang kerja sehingga membuat pegawai tidak focus dalam menyelesaikan pekerjaan, Kurangnya dukungan peralatan fasilitas kerja seperti komputer, printer ,meja,dan kursi, Kurangnya dukungan perlengkapan fasilitas kerja seperti internet dengan jaringan yang kurang stabil.

3. Kinerja Karyawan : masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, kurangnya ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, masih adanya karyawan yang kurang mampu dalam berinovasi untuk menyelesaikan pekerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek Penelitian (Variabel yang diteliti) : Motivasi, Fasilitas dan Kinerja
2. Unit Analisis (subjek penelitian) : Karyawan Alfamart Cabang Bandung 2.
3. Unit Observasi (lokasi penelitian) : PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Cabang Bandung 2)
4. Alat analisis (metode penelitian) : Analisis deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji asumsi klasik, dan Uji Regresi Linear berganda

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi, Fasilitas dan Kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Cabang Bandung 2)
2. Seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Cabang Bandung 2)
3. Seberapa besar Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Cabang Bandung 2)

4. Seberapa besar Pengaruh secara simultan Motivasi kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Cabang Bandung 2).

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan yaitu :

1.5.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami hubungan antara motivasi kerja, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Cabang Bandung 2). Penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana motivasi kerja dan fasilitas kerja berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis dalam menyusun usulan penelitian adalah :

1. Mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis, motivasi kerja, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Cabang Bandung 2).
2. Mengukur Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Cabang Bandung 2).
3. Mengukur Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Cabang Bandung 2).
4. Mengukur Pengaruh Motivasi kerja dan fasilitas Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Cabang Bandung 2).

1.6 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. Adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis. Berikut ini adalah kegunaan-kegunaan dalam penelitian ini yaitu :

1.6.1 Manfaat Teoritis:

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.

1.6.2 Manfaat Praktis:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Cabang Bandung 2) dalam menentukan strategi ke depan terkait dengan masalah kinerja karyawan.

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 Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Cabang Bandung 2)

4. Bagi Umum

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi yang berguna bagi mahasiswa yang tertarik untuk mengeksplorasi topik serupa atau variabel yang terkait dalam penelitian mereka.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan disebut lokasi penelitian. PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. (Cabang Bandung 2) Operasional area Cimahi. menjadi lokasi penelitian. Terdapat permasalahan pada bagian fasilitas dan kurangnya motivasi kerja yang ideal sehingga berujung pada keputusan untuk mengambil objek penelitian.

1.7.2 Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan dalam waktu bulan terhitung dari bulan April hingga bulan Juli 2024.

Tabel 1. 4 Jadwal Kegiatan

No	Kegiatan	April 2024				Mei 2024				Juni 2024				Juli 2024			
		Minggu Ke															
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Penelitian																
2	Pengumpulan data																
3	Pengolahan data																
4	Penyusunan Skripsi																
5	Presentasi laporan skripsi																

Sumber : Penulis 2024