

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem organisasi, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor kunci yang menentukan dinamika dan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut di samping sumber daya lain. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Sedarmayanti (2017: 3-4) SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis ataupun manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama.

Setiap perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang direncanakan atau mencapai tujuan, apabila kinerja berjalan dengan lancar dan saling mendukung sehingga organisasi dapat berfungsi dengan baik dan mencapai tujuannya dengan sesuai harapan yang di inginkan oleh perusahaan. Pada dasarnya perusahaan perlu memotivasi karyawannya jika ingin mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Jika manajemen memahami dan dapat mengatasi masalah motivasi, maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal sesuai standar yang ditetapkan. Dalam hal ini, karyawan bekerja keras, proaktif, loyal dan sangat disiplin mampu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi oleh karena itu setiap pimpinan perlu membina hubungan yang baik dengan karyawannya dalam arti

pimpinan memperhatikan apa yang baik menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan, seperti perhatian terhadap hal-hal yang dapat mendorong para karyawan bekerja secara penuh dengan kualitas kinerja yang tinggi. Menurut Wilson Bangun (2012, p.231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber - sumber daya yang dimiliki.

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada perusahaan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA) yang beralamat di Jl. Pangeran Emir M Noer No. 57, Kel. Pengajaran Kec. Teluk Betung Utara, Bandar Lampung, Lampung 40115 adalah perusahaan layanan transportasi terbesar di Indonesia yang menyediakan jasa penyewaan kendaraan untuk korporasi, transportasi logistik, serta layanan pengemudi. ASSA Rent dirintis pada tahun 2003 dengan armada pertama sejumlah 819 kendaraan di bawah nama Adira Rent. Pada bulan Oktober 2010, perusahaan resmi berganti nama menjadi ASSA Rent, dengan komitmen utama untuk senantiasa menyediakan kualitas layanan terbaik dan menjadi *“Trusted Partner in Transportation Services”*.

Seiring perkembangan usaha yang pesat, kini ASSA Rent mengelola lebih dari 21.300++ kendaraan dan 4.100++ pengemudi melayani lebih dari 1.000 perusahaan di Indonesia. ASSA Rent juga telah memperluas wilayah layanan ke 6 kota besar dan memberikan jaminan kelancaran operasional melalui 44 jaringan di seluruh Indonesia, lebih dari 864 bengkel perbaikan resmi. Pada tanggal 30 September 2013 ASSA Rent Kantor Cabang Wilayah Lampung resmi didirikan sebagai sarana pengelolaan usaha di wilayah Lampung dibawah koordinasi Kantor Pusat di Jakarta. PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA) cabang Lampung memiliki 41 karyawan, dan jam operasional kerja mulai pukul 08:00-16:30 setiap hari senin sampai dengan sabtu. Data

kehadiran karyawan dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut. Berikut adalah data presensi kehadiran karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Lampung Tahun 2021-2022:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Presensi Kehadiran Karyawan PT. Adi Sarana Armada
Tbk (ASSA RENT) Lampung Tahun 2021-2022

Bulan	Tahun 2021				Tahun 2022				
	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Kehadiran Tanpa Keterangan dan Izin	Presentase (%)	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Kehadiran Tanpa Keterangan dan Izin	Presentase (%)
Januari	41	25	1025	13	0.12%	24	984	20	0.20%
Februari	41	24	984	23	0.23%	24	984	17	0.17%
Maret	41	25	1025	22	0.21%	25	1025	24	0.23%
April	41	27	1107	23	0.20%	23	943	26	0.27%
Mei	41	24	984	18	0.18%	24	984	24	0.24%
Juni	41	25	1025	19	0.18%	25	1025	22	0.21%
Juli	41	26	1066	30	0.28%	26	1066	17	0.15%
Agustus	41	24	984	24	0.24%	25	1025	24	0.23%
September	41	23	943	20	0.21%	26	1066	24	0.22%
Oktober	41	22	902	16	0.17%	24	984	20	0.20%
November	41	23	943	22	0.23%	26	1066	21	0.19%
Desember	41	24	984	21	0.21%	25	1025	24	0.23%
Jumlah				251	2.46%	Jumlah		263	2.54%
Rata-rata				21.91	0.20%	Rata-rata		21.33	0.21%

Sumber Data: PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Lampung 2022

Data Tabel 1.1 menunjukkan persentase kehadiran karyawan selama 2 tahun dari tahun 2021 - 2022 mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Peningkatan kehadiran karyawan tertinggi dibulan juli pada tahun 2021 sebesar 0,28%.Tingkat kehadiran karyawan terendah dibulan januari pada tahun 2021 sebesar 0,12%. Pada tahun 2022 presensi kehadiran karyawan mengalami peningkatan dibanding tahun 2021 yaitu sebesar 0,27 % dibulan april dan peningkatan terendah yaitu sebesar 0,15% dibulan Juli. Tingkat kehadiran karyawan masih tinggi karena melebihi batas standar yang sudah ditetapkan oleh PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Lampung yaitu sebesar 2% selama satu tahun.

Perusahaan yang berpedoman pada peraturan menetapkan batas tingkat kehadiran maksimal 7 hari. Hasil wawancara dari data kehadiran karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Lampung tersebut, masih terdapat karyawan yang melakukan tingkat kehadiran lebih dari 7 hari. Hal itu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila tingkat ketidakhadiran tinggi maka kinerja karyawan yang dihasilkan tidak optimal sehingga banyak tugas - tugas pekerjaan yang tidak terealisasi. PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Lampung dalam menjalankan perusahaan dibidang transportasi didukung oleh 41 karyawan. Berikut adalah data jumlah karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Lampung Tahun 2021-2022:

Tabel 1.2
Data Jumlah Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Lampung 2021 - 2022

SUB BIDANG	JUMLAH
Kepala Cabang	1
Spv Admin	1
Team Admin	11
Spv Sales	1
Team Sales	6
Spv ASO	1
Team ASO	16
Koordinator	4
Jumlah	41

Sumber Data: PT. Adi Sarana Armada Tbk Cabang Lampung 2022

Berdasarkan tabel 1.2 data jumlah karyawan diketahui PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Lampung mempunyai 41 karyawan yang bertugas sesuai bidang dan kompetensi masing – masing. Berdasarkan wawancara peneliti kepada karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Lampung. Perusahaan atau pemimpin dalam memberikan tugas kepada karyawan tidak sesuai dengan bidang atau kompetensi karyawan seperti karyawan bagian *supervisor sales* yang mempunyai tugas melakukan analisis data dan menyusun laporan berkala, tugas yang harus dikerjakan oleh

supervisor sales harus juga dikerjakan juga oleh *team sales*, sehingga beban pekerjaan yang dirasakan oleh *team sales* bertambah dan berdampak pada terhambatnya pekerjaan yang lain.

Perusahaan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Lampung dalam mengembangkan dan menjalankan organisasi agar berjalan dengan lancar dan mencapai target memiliki penilaian kinerja sendiri. Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang digunakan dalam organisasi untuk mengevaluasi hasil kerja yang mampu memberikan kontribusi seorang terhadap perusahaan. Berikut adalah kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Lampung Tahun 2021-2022:

Tabel 1.3
Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk
(ASSA RENT) Cabang Lampung Tahun 2021 - 2022

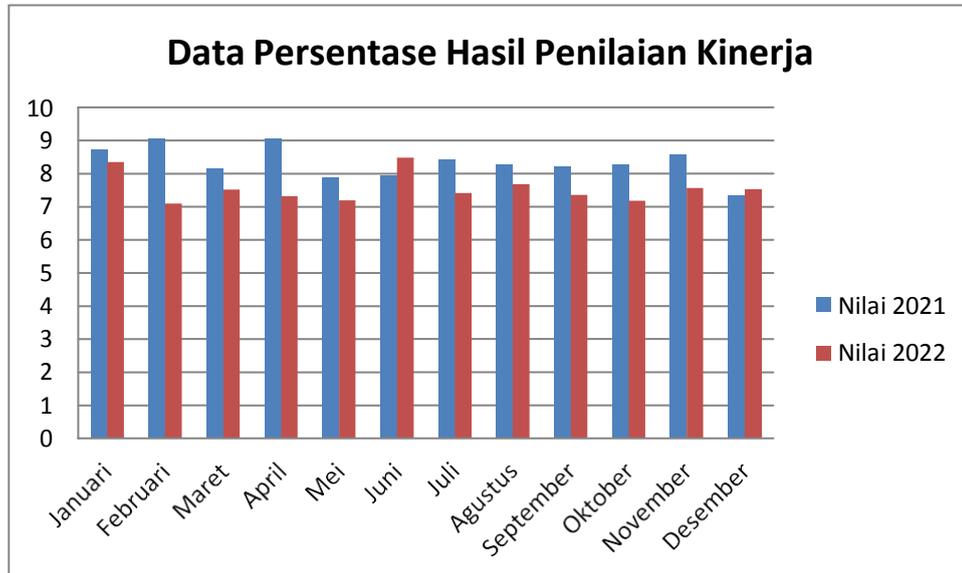
No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT	KETERANGAN
1	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
2	Disiplin	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
3	Tanggung Jawab	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
4	Ketepatan Waktu	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
5	Kemandirian	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk

Sumber data: PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung 2022

Berdasarkan tabel 1.3 bahwa dapat dilihat mengenai kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung memiliki lima kriteria penilaian kinerja karyawan yaitu kerjasama, memberikan dukungan kepada rekan kerja yang sedang menghadapi tantangan atau kesulitan dalam menyelesaikan tugas, didapati yang terjadi kerjasama tidak berjalan dengan baik antar sesama rekan kerja seperti rekan kerja tidak berbagi informasi, merendahkan atau menjatuhkan rekan kerja, baik secara langsung maupun dibelakang. Disiplin, karyawan yang disiplin akan berusaha menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan, didapati yang terjadi karyawan sering tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, karyawan sering kali terlambat tanpa alasan yang jelas, mengganggu jadwal kerja.

Tanggung jawab, karyawan yang bertanggung jawab akan menggunakan sumber daya perusahaan, termasuk waktu, uang dan peralatan, dengan efisien dan hemat, didapati yang terjadi karyawan karyawan memakai sumber daya perusahaan yaitu mobil rental untuk kepentingan pribadi karyawan. Ketepatan waktu, karyawan mengolah waktu dengan efisien, mengidentifikasi prioritas dan menghindari pemborosan waktu yang tidak produktif, didapati yang terjadi karyawan tidak tepat waktu dalam setiap rapat atau pertemuan yang dijadwalkan. Kemandirian, sikap yang menunjukkan kemampuan dan kepercayaan diri karyawan dalam mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas-tugas karyawan tanpa terlalu banyak bergantung pada arahan atau bimbingan dari orang lain, didapati yang terjadi karyawan sering kali meminta bantuan dari rekan kerja atau pimpinan untuk tugas – tugas yang seharusnya karyawan tangani sendiri. Dari kelima kriteria penilaian kinerja yang sudah dijabarkan bahwasannya perusahaan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung mendapati fenomena permasalahan dalam kinerja karyawan. Hal tersebut dapat ditunjukkan pada data hasil penilaian kinerja karyawan tahun 2021 - 2022 sebagai berikut:

Gambar 1.1
Data Hasil Penilaian Kinerja PT. Adi Sarana Armada Tbk Cabang
Lampung 2021-2022



Sumber data: PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung 2022

Berdasarkan gambar grafik 1.1 hasil penilaian kinerja pada PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA) pada tahun 2021 - 2022 mengalami penurunan penilaian kinerja yang cukup signifikan. Dapat dilihat pada tahun 2021 mengalami penurunan berada pada bulan maret dengan nilai terendah 8,16 dan nilai tertinggi berada pada bulan April dengan nilai 9,05. Pada tahun 2022 untuk nilai terendah ada dibulan Oktober dengan nilai 7,18 dan untuk nilai tertinggi berada pada bulan Juni dengan nilai 8,48. Penilaian kinerja adalah proses yang digunakan oleh organisasi maupun perusahaan yang bertujuan untuk menilai hasil kualitas maupun kuantitas suatu pekerjaan yang ditetapkan.

Tujuan dari penilaian kerja adalah untuk mengukur dan memantau kemajuan karyawan, memberikan umpan balik terkait kinerja mereka, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan

peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Penilaian kerja yang efektif harus adil, obyektif, dan berdasarkan pada kriteria yang jelas dan terukur. Dalam banyak organisasi penilaian kerja juga merupakan bagian dari siklus manajemen kinerja yang lebih luas, yang melibatkan penetapan tujuan, umpan balik terus-menerus, dan pengembangan karyawan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan tetapi dalam hal ini peneliti menggunakan variabel motivasi kerja. Menurut Hidayat dkk (2023) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu. Menurut Wilson Bangun (2012, p.312) motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Berikut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa karyawan di PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA) cabang Lampung, permasalahan yang terjadi mengenai motivasi kerja.

Didapati adanya beberapa masalah terkait motivasi kerja yaitu adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan sikap pimpinan seperti karyawan yang kurang mendapatkan perhatian dari pimpinan atas pencapaian yang didapat selama proses terlaksananya pekerjaan dengan memberikan apresiasi seperti pemberian bonus maupun kenaikan gaji, tetapi hal itu tidak dilakukan oleh pimpinan, sehingga dalam hal ini tentunya akan mengurangi

sikap loyal karyawan terhadap perusahaan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Didapati masih ditemukan beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan sikap pimpinan yang kurang dalam mengapresiasi karyawan atas prestasi kerja karyawannya, pimpinan cenderung memberikan apresiasi terhadap karyawan berdasarkan atas kedekatan seperti kekeluargaan dan karyawan merasa bahwa tidak ada peluang untuk mengembangkan keterampilan atau kemajuan dalam diri mereka. Didapati adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan sikap pengakuan dari pimpinan dimana pengakuan yang dimaksud ialah pengakuan atas hasil prestasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut tetapi pimpinan kurang memperhatikan hal tersebut, sehingga karyawan kehilangan semangat kerja yang di sebabkan rasa yang diabaikan atau kurangnya *feedback* positif yang dapat mengurangi semangat karyawan. Jika permasalahan-permasalahan ini terus terjadi di dalam perusahaan tentunya akan berdampak buruk terhadap hasil pekerjaan baik karyawan maupun terhadap perusahaan, dalam hal ini pihak perusahaan perlu melakukan evaluasi dalam menangani permasalahan tersebut.

Selain variabel motivasi kerja banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja fisik, komunikasi, insentif, serta beban kerja dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja fisik sesuai dengan fenomena yang ditemukan peneliti. Menurut Anitra dkk (2022) lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para pekerja melakukan suatu kegiatan atau melakukan sesuatu, selain itu, dapat diuraikan setiap kondisi yang ada di sekitar lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan *representative*, Tempat kerja yang sebenarnya adalah semua keadaan yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan baik secara langsung atau dengan implikasi. Tempat kerja yang sebenarnya adalah keadaan berada dalam organisasi di sekitar lingkungan kerja, misalnya lapangan udara, sekat pemisah, keamanan, ruang untuk pengembangan dan lain-lain. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan

karyawan yang dikutip oleh Nugroho dkk (2021) seperti : pusat kerja, meja kerja, kursi dan sebagainya). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (seperti : temperatur, penerangan, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, musik, keamanan dan lain sebagainya).

Berdasarkan hasil wawancara di PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA) cabang lampung karyawan yang diinginkan perusahaan diharapkan mampu menghadapi permasalahan didalam perusahaan serta bisa beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan di PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA) cabang lampung. Permasalahan lingkungan kerja memang sering terjadi dalam suatu perusahaan, permasalahan yang terjadi pada perusahaan mengenai lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang kurang memadai akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan dalam bekerja. Jika lingkungan pekerjaan kurang memadai atau kurang memberikan kenyamanan terhadap karyawan, maka akan menimbulkan rasa bosan saat bekerja sehingga karyawan menjadi kurang produktif.

Didapati permasalahan yang terjadi terkait lingkungan kerja fisik, didapati adanya keluhan karyawan terhadap pertukaran udara yang minim ventilasi udara secara langsung ditempat pekerjaan, hal ini membuat suasana udara kurang sehat dan segar ketika proses pekerjaan sedang berjalan. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja, akan tetapi yang terlihat warna disetiap sudut karyawan bekerja mulai memudar dan membuat karyawan merasa bosan ketika melakukan pekerjaan. Dalam hal ini warna yang digunakan dominan monoton sehingga membuat suasana kurang menyenangkan kemudian fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada diperusahaan.

Jika permasalahan yang terjadi tidak cepat dievaluasi dari pihak perusahaan tentunya akan memberikan dampak yang tidak baik terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA) cabang Lampung.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti memfokuskan penelitian pada Motivasi Kerjadan Lingkungan Kerja Fisik yang merupakan salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADI SARANA ARMADA TBK (ASSA RENT) CABANG LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah:

1. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung ?
3. Apakah Motivasi Kerjadan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh Karyawan Perusahaan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Jl. Pangeran Emir M Noer No. 57, Kel. Pengajaran Kec. Teluk Betung Utara, Bandar Lampung, Lampung 40115

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan April 2023 sampai dengan September 2023.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Manajemen Sumber daya Manusia tentang Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan di PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pada PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan anatara lain sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik di perusahaan sehingga dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan

Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung

BAB IV : HASIL PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA RENT) Cabang Lampung.

BAB V : SIMPULAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN