

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dunia pekerjaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Dalam membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya perusahaan memerlukan sumber daya sebagai sumber energi, tenaga maupun kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan berbagai aktivitas dan kegiatannya. Sumber daya yang paling penting dalam menggerakkan dan membangun perusahaan menuju pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia.

Menurut Sunyoto (2015:1) manajemen sumber daya manusia pada umumnya berfungsi untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan komponen MSDM berupa karyawan. Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan, karena tanpa adanya karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karyawan merupakan penjual jasa yang menjual tenaga dan pikirannya untuk perusahaan, karyawan juga wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Rivai Veithzal 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. Menurut Wilson Bangun (2012, p.231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

PT Federal Internasional Finance (FIF) adalah perusahaan pembiayaan yang dimiliki sepenuhnya oleh Astra. Bisnis FIF awalnya difokuskan pada pembiayaan konvensional dan syariah untuk mendukung penjualan ritel sepeda motor Honda. Selanjutnya telah dikembangkan produk pembiayaan sepeda motor bekas dan Spektra sebagai kredit barang konsumsi umum, termasuk elektronik dan peralatan rumah tangga.

Salah satu prioritas utama dalam fokus kerja FIF adalah intensifikasi jaringan distribusi dengan mengutamakan sinergi dan hubungan antar fungsi dengan mitra kerja, baik dalam lingkungan jaringan bisnis Astra, Honda Sales Operation, dealer otomotif dan lainnya untuk pengembangan operasional dan produk, diantaranya produk joint financing. Inovasi produk, seperti spektra card, bertujuan untuk ekspansi dan diversifikasi basis pelanggan. FIF juga menyelenggarakan program pemasaran yang terfokus dan meningkatkan kemampuan untuk memantau perkembangan industri dengan baik sebagai dasar penyesuaian internal perusahaan dengan kondisi eksternal untuk memenangkan persaingan. Untuk menunjang seluruh upaya tersebut, pelayanan yang maksimal bagi nasabah juga menjadi prioritas utama dalam penanganan keluhan nasabah, yang dilakukan berdasarkan fokus ditingkat cabang atau departemen terkait sehingga respon dan penyelesaian dapat ditindaklanjuti dengan cepat dan tepat, umumnya dalam jangka waktu 2 x 24 jam.

Penelitian ini dilakukan di FIF Group Cabang Kedaton Bandar Lampung yang beralamat. Jl. Teuku Umar No.67, Surabaya, Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung 35141 yang memiliki sebanyak 52 karyawan. PT. Federal International Finance (“FIF GROUP”) didirikan dengan nama PT Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989. PT. FIF Group Cabang Kedaton Bandar Lampung bekerja mulai dari hari senin sampai dengan hari Sabtu jam kerja dimulai dari pukul.07:30-16:00 sedangkan untuk hari sabtu jam kerja dimulai pukul 07:30-13:00. Berikut adalah data jumlah karyawan FIF Group Cabang Kedaton Bandar Lampung Tahun 2023 yaitu:

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan PT. FIF Group Cabang Kedaton 2023**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	Branch Manager	1
2	Supervisor	3
3	Kepala Pos	3
4	Koordinasi Wilayah	3
5	Koordinator Admin	18
6	Koordinator Marketing	12
7	Kasir	4
8	Admin	4
9	Pelayanan Pelanggan	4
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>

*Sumber Data: PT. FIF Group Cabang Kedaton Lampung 2023*

Berdasarkan hasil wawancara secara langsung terhadap Manajer HRD pada PT. FIF Group Cabang Kedaton Bandar Lampung. Perusahaan menuntut karyawan dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Dimana yang terjadi perusahaan memiliki kendala dan permasalahan berikut terkait permasalahan yang ada dan beberapa fenomena yang terjadi didalam perusahaan yang di ambil sesuai indikator kinerja pada PT. FIF Group Cabang Kedaton yaitu Kualitas kerja menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan. Dimana dalam hal ini masih adanya beberapa karyawan yang masih belum mampu menunjukkan performa kerja yang diinginkan oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaannya sehingga tingkat keberhasilan pekerjaan belum berjalan dengan maksimal.

Kuantitas kerja membuktikan seberapa baik seorang karyawan menerima dan melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya. Indikatornya adalah hasil kerja, keputusan, peralatan, dan infrastruktur. Kuantitas pekerjaan karyawan mengalami penurunan dan tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan seperti pekerjaan atau tugas yang dilakukan karyawan belum sesuai dengan target yang telah ditentukan, jumlah pekerjaan yang dihasilkan masih belum memuaskan serta masih adanya karyawan yang mengeluhkan dengan pekerjaan yang diterima dimana pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga membuat karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tanggung jawab menentukan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu bersamaan sehingga dapat dilakukan efisiensi dan efektifitas sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya adalah kecepatan dan kepuasan dimana tanggung jawab karyawan masih kurang dikarenakan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan karena karyawan menunda-nunda pekerjaan saat bekerja.

Kerjasama kemauan karyawan untuk keikutsertaan secara vertikal dan horizontal dengan karyawan lain di dalam dan di luar pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja. Indikatornya adalah kekompakan (solidaritas) dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, dimana yang terjadi kerjasama masih kurang antara sesama karyawan belum cukup efektif seperti masih

adanya beberapa karyawan yang enggan membantu rekan sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Inisiatif kesanggupan dari dalam diri anggota organisasi untuk bekerja dan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan serta menunjukkan tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian dalam hal ini masih adanya beberapa karyawan yang belum menunjukkan sikap inisiatif atau kemandirian dalam mengambil keputusan disaat melakukan pekerjaan sebelum mendapatkan perintah langsung dari pimpinan.

Penilaian kinerja adalah proses yang digunakan oleh organisasi atau atasan untuk mengevaluasi kinerja dan kontribusi seorang individu terhadap tujuan dan hasil kerja 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. Berikut adalah penilaian kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Kedaton :

**Tabel 1.2**  
**Standar Penilaian Karyawan PT. FIF Group Cabang Kedaton**

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT	KETERANGAN
1	Disiplin	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
2	Ketelitian Kerja	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
3	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
4	Proaktif	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk
5	Berpikir Analitis	A	91-100	Sangat Baik
		B	80-90	Baik
		C	70-79	Cukup
		D	50-69	Buruk

*Sumber data: PT. FIF Group Cabang Kedaton 2023*

Tabel 1.2 adalah standar penilaian kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Kedaton, dimana dijelaskan terdapat aspek-aspek yang dijadikan sebagai kriteria penilaian kinerja yaitu, aspek Disiplin, Ketelitian Kerja, Kerjasama, Proaktif dan Berpikir Analitis. Dimana hal tersebut menjadi sumber pokok penilaian kinerja karyawan dalam melakukan proses pengerjaan dan menjadi tolak ukur penilaian kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Penilaian Kinerja PT. FIF Group Cabang Kedaton Tahun 2020 -**  
**2022**

No	Kriteria	Sub Kriteria	Tahun					
			Nilai 2020	Kategori	Nilai 2021	Kategori	Nilai 2022	Kategori
1	Disiplin	Jumlah Kehadiran	80	Baik	81	Baik	82	Baik
		Ketepatan waktu	85	Sangat Baik	84	Baik	75	Cukup
2	Ketelitian Kerja	Perhatian terhadap dokumentasi data	82	Baik	80	Baik	82	Baik
		Perhatian Terhadap Perawatan Alat Kerja	83	Baik	78	Baik	79	Baik
		Perhatian Terhadap Informasi	83	Baik	79	Baik	78	Baik
3	Proaktif	Mengantisipasi Masalah	86	Sangat Baik	83	Baik	80	Baik
		Melakukan Inovasi	78	Baik	81	Baik	74	Cukup
4	Empati	Respon Terhadap Rekan Kerja	85	Sangat Baik	78	Baik	79	Baik
		Berani Menanggung Resiko Dalam Team	81	Baik	79	Baik	81	Cukup
5	Kerjasama Kelompok	Mematuhi Peraturan Organisasi	83	Baik	84	Baik	76	Baik
		Menjaga Hubungan Baik	79	Baik	83	Baik	73	Cukup
6	Berpikir Analitis	Mengenali Penyebab Kejadian Permasalahan	80	Baik	78	Baik	80	Baik
		Menetapkan Prioritas Pekerjaan	82	Baik	80	Baik	79	Baik
<b>Rata-Rata Penilaian</b>			<b>88.91</b>		<b>87,33</b>		<b>84.83</b>	

*Sumber: Data PT. FIF Group Cabang Kedaton 2023*

Berdasarkan table 1.3 diatas dapat dilihat data rekapitulasi nilai yang didapat dari tahun 2020 sampai 2022, bahwasannya karyawan PT. FIF Group Cabang Kedaton mengalami penurunan kinerja berdasarkan keseluruhan hasil penilaian yang dilakukan perusahaan dari tahun 2020 sampai 2022 dengan nilai rata-rata pertahun yang cenderung menurun. Dimana penurunan signifikan terjadi pada penilaian Disiplin dengan nilai 75, seperti masih adanya karyawan yang terlambat datang kekantor atau rapat, sehingga mengganggu jadwal dan produktivitas team, karyawan tidak masuk kerja tanpa alasan memadai serta kurang tanggung jawabnya karyawan pada target kerja dan penyelesaian tugas yang harus diselesaikan. Proaktif dengan nilai 74, seperti masih kurangnya karyawan berinovasi dalam bekerja, karyawan lebih suka dalam rutinitas mereka tanpa mencoba hal – hal baru atau mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja dan karuawan kurang aktif dalam mencari peluang baru atau eksplorasi solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi perusahaan. Kerjasama Kelompok dengan nilai 73, seperti kerjasama karyawan yang terjalin didalam perusahaan masih kurang dan belum berjalan dengan efektif, adanya karyawan yang saling menjatuhkan satu sama lain sehingga terjadinya konflik kerja didalamnya. Kesemua nilai tersebut dalam kategori cukup yang sebelumnya mendapatkan kategori penilaian baik oleh perusahaan PT. FIF Group Cabang Kedaton. Dalam hal ini pihak perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penghambat tidak terealisasinya pekerjaan dengan target yang diberikan oleh PT. FIF Group Cabang Kedaton. Jika hal ini terus terjadi tentunya akan memberikan dampak buruk terhadap perusahaan.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi perusahaan untuk meningkatkan kinerja yakni salah satunya faktor 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 Sedarmayanti (2017, p.154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang - orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan di PT. FIF Group Cabang Kedaton Bandar Lampung. Dimana fenomena mengenai motivasi kerja yang terjadi bahwasannya kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, di pandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji, Prestasi kerja pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang dalam hal ini 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 sehingga karyawan merasa terjebak atau tidak termotivasi. Penghargaan pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya

dimana masih ditemukan adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan sikap pimpinan yang kurang dalam memberikan sikap motivasi secara langsung terhadap bawahannya dalam hal ini membuat karyawan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai target yang telah diberikan oleh pihak perusahaan. Pengakuan dan kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan dalam hal ini karyawan merasa upaya dan kontribusinya tidak di hargai atau diakui oleh sehingga kehilangan motivasi untuk bekerja dengan baik, rasa yang diabaikan atau kurangnya *feedback* positif 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 faktor motivasi kerja ada beberapa faktor variabel lain yang dapat mempengaruhi tercapai tidaknya kinerja seseorang karyawan yakni faktor variabel lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2017, p.30), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan orang lain. Rahayu dkk (2023) menjelaskan bahwa “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, organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap pimpinan di PT. FIF Group Cabang Kedaton Lampung karyawan yang diinginkan perusahaan diharapkan mampu menghadapi lingkungan pekerjaan pada PT. FIF Group Cabang Kedaton Lampung.

Permasalahan lingkungan kerja memang sering terjadi dalam suatu perusahaan, permasalahan yang terjadi pada perusahaan mengenai lingkungan kerja non fisik. Dimana lingkungan kerja sering menjadi faktor utama dalam mempengaruhi pekerjaan, lingkungan kerja yang kurang sesuai akan mempengaruhi kondisi 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.

PT. FIF Group Cabang Kedaton didapati fenomena yang terjadi seperti adanya keluhan dari karyawan dengan masalah sesuai dengan indikator terkait yaitu struktur kerja, merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan dari perusahaan, seperti karyawan kurang jelas atau kurang paham terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan sehingga menciptakan masalah dalam operasi sehari - hari. Tanggung jawab juga merupakan kesadaran akan kewajibannya dalam suatu pekerjaan atau tugas yang sedang dipegangnya dimana dalam hal ini masih adanya sebagian karyawan yang masih kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hal ini membuat terkendalanya pencapaian target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Kelancaran komunikasi, dalam lingkungan kerja yaitu saling mengkoordinasi antaran pekerjaan satu dengan yang lainnya. Baik koordinasi dengan pemimpin ataupun koordinasi sesama karyawan perusahaan, tetapi yang didapati ketidak jelasan dalam komunikasi dari manajemen atau kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan sehingga menciptakan kebingungan antar karyawan dan ketidakpercayaan.

Jika permasalahan ini terus terjadi dan tidak cepat dievaluasi dari pihak perusahaan maka tentunya akan memberikan dampak yang buruk terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan serta berdampak terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Kedaton Bandar Lampung.

Berdasarkan pertimbangan dan beberapa kondisi diatas menunjukkan pentingnya dilakukan pengawasan karyawan dengan mengetahui faktor penyebab masalah yang terjadi terhadap karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FIF GROUP CABANG KEDATON BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF GROUP Cabang Kedaton?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF GROUP Cabang Kedaton?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Non Kerja Fisik Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF GROUP Cabang Kedaton?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. FIF GROUP Cabang Kedaton.

### **1.3.2 Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan PT. FIF GROUP Cabang Kedaton.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

JL.Teuku Umar No.67, Surabaya, kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Mei 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 Non Fisik dan Kinerja Karyawan di PT. FIF GROUP Cabang Kedaton.

## **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. FIF GROUP Cabang Kedaton.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF GROUP Cabang Kedaton.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF GROUP Cabang Kedaton.

## **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 Non Fisik di perusahaan sehingga dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Cabang Kedaton.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

## **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 Non Fisik terhadap Kinerja Karyawam PT. FIF GROUP Cabang Kedaton.

### **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 Non Fisik terhadap Kinerja Karyawam PT. FIF GROUP Cabang Kedaton.

### **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 Non Fisik terhadap Kinerja Karyawam PT. FIF GROUP Cabang Kedaton.

**BAB IV : HASIL PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja PT. FIF GROUP Cabang Kedaton.

**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**