



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia salah satu persoalan yang sangat krusial dalam pembangunan nasional suatu negara adalah pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Pembangunan yang berlangsung tak hanya membangun fisik, melainkan dalam faktor peningkatan sumber daya manusia. Hal ini dapat ditinjau dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Indonesia.

Badan Pusat Statistik menjelaskan bahwa Indeks Pembangunan Manusia terbentuk melalui tiga indikator utama, diantaranya: angka harapan hidup saat lahir yang dinyatakan dengan indikator umur panjang, kemampuan atau pendidikan yang dinyatakan dengan indikator lamanya bersekolah, serta dimensi standar hidup layak. Oleh sebab itu, manfaat dari menggunakan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yaitu sebagai ukuran keberhasilan dalam upaya membangun kualitas hidup manusia serta dapat menentukan peringkat atau level pembangunan pada suatu negara atau daerah. (<https://bit.ly/BPS-indeks-pembangunan-manusia>).

Berdasarkan data dari Studi Ekonomi pada tahun 2019 tingkat harapan hidup berdasarkan umur saat lahir di Indonesia mencapai 71,34% angka ini menunjukkan bahwa anak yang baru lahir mampu menjalani hingga usia 71-72 tahun. Dari sisi pendidikan, masyarakat Indonesia yang berumur 25 tahun ke atas rerata telah menjalani pendidikan selama 8-9 tahun sekolah atau mampu menempuh hingga kelas VIII setara dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Selain itu, penduduk dengan umur 7 tahun yang mulai bersekolah diperkirakan dapat menjalani pendidikan hingga 12 tahun atau setara dengan



SMA kelas XII. (<https://studiekonomi.com/ekonomi-indonesia/indeks-pembangunan-manusia-indonesia-2018-2019/>).

Gambar 1.1

Indeks Pembangunan Manusia di Indonesia 2017-2020



Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia di Indonesia tahun 2017-2020 mengalami kenaikan di mana IPM tahun 2017 sejumlah 70.81 point, selanjutnya tahun 2018 mengalami kenaikan 0,8% sehingga mencapai 71.39 point. Berikutnya pada tahun ketiga tahun 2019 menyentuh angka 71.92 point, data terakhir di tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 1.4% atau sebesar 72.94 point. Dapat dilihat bahwa pertumbuhan indeks pembangunan di Indonesia selama 4 tahun mengalami kenaikan. Diukur dari penguatan dan perbaikan pada sisi kesehatan, pendidikan, serta standar hidup layak melalui lingkungan hidup penduduk / masyarakat merupakan indikator yang mampu memengaruhi pengembangan manusia dalam menghasilkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, dan mampu bersaing secara global. (<https://lokadata.id/data/indeks-pembangunan-manusia-indonesia-2010-2020-1609317340>).

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sri Mulyani bahwa kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia masih lebih rendah dibandingkan Negara ASEAN lainnya. Dapat dilihat melalui hasil tes membaca, tes matematika, dan sains di mana Negara Indonesia berada pada peringkat bawah dari negara tetangga, seperti: Malaysia, Thailand, Singapura, dan Vietnam. (<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3780811/sri-mulyani-bicara-kualitas-sdm-ri-dibanding-negara-asean-lain>). Oleh sebab itu Pemerintah Indonesia sebaiknya cepat menanggapi atau lebih *aware* dalam memperbaiki baik dimensi kesehatan yang merata dan dimensi pendidikan yang selalu menjadi dimensi dengan pertumbuhan tertinggi setiap tahunnya. Serta mengoptimalkan kualitas Sumber Daya Manusia baik secara kuantitas maupun kualitasnya, melalui peningkatan yang diberikan Pemerintah Indonesia baik dari sisi kesehatan dan pendidikan yang merata. Diharapkan mampu menciptakan potensi Sumber Daya Manusia berkualitas serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya yang semakin kompetitif seiring dengan tuntutan zaman dari masa ke masa semakin maju pesat, jika tidak segera diantisipasi maka akan terjadi pergeseran sumber daya manusia dalam memperoleh kesempatan lapangan pekerjaan.

Penduduk atau masyarakat merupakan aset terpenting terhadap kemajuan suatu negara, oleh sebab itu maju dan berkembangnya suatu negara diukur berdasarkan tingkat kualitas penduduk di dalamnya, apakah mampu membawa pengaruh terhadap pertumbuhan demi keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi untuk mewujudkan tujuan jangka panjang perusahaan atau organisasi sehingga akhirnya berdampak pada kemajuan suatu negara.

Sumber daya manusia yang unggul harus memiliki kompetensi maupun kemampuan pada bidangnya dan ditambah memiliki sertifikasi yang bertujuan sebagai pelengkap sumber daya manusia dalam bersaing terhadap TKA dan perusahaan global.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Kalanya perusahaan akan memanfaatkan keahlian potensi tersebut dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai visi misi perusahaan melalui salah satu faktornya, yaitu menciptakan lingkungan kerja secara sehat, aman dan nyaman sehingga menghasilkan kualitas sumber daya manusia berjiwa professional, handal, dan produktif.

Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2017) merupakan suatu tempat bagi sejumlah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan atau visi dan misi perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja menurut Sutrisno dalam Kurniawan (2019) menyatakan bahwa tersedianya sarana dan prasarana yang memadai pada sebuah perusahaan mampu memengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan serta mengemban tanggung jawabnya. Kerap kali dalam lingkungan kerja di perusahaan sering timbul sebuah permasalahan, salah satunya adalah perusahaan yang kurang menyediakan fasilitas yang memadai bagi karyawan sehingga berdampak pada produktivitas karyawan menurun.

Selain lingkungan kerja, faktor terpenting yang harus dimiliki pada masing-masing karyawan adalah motivasi kerja sehingga melalui motivasi tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan dan mewujudkan cita-cita organisasi atau perusahaan. Menurut Mahpudin dan Purnamasari (2018:67) mengatakan bahwa motivasi adalah hal terpenting untuk memengaruhi dan memaksimalkan kinerja karyawan. Selanjutnya motivasi kerja menurut Uhing (2019: 363) ialah upaya atau gairah yang mendorong pegawai agar terarah saat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh lembaga internasional terkait dengan motivasi kerja menyatakan terdapat sekitar 8% karyawan di Indonesia yang memiliki level *engagement* (perjanjian) yang tinggi terhadap komitmen dan motivasi yang kuat dengan pekerjaannya, selebihnya 92% karyawan di Indonesia hanya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Milik IBI KIB (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



melakukan rutinitas begitu saja, seperti: berangkat kerja, melakukan tugas dan tanggung jawab, tugas selesai, pulang, dan pada akhir bulan terima gaji.

(<https://strategimanajemen.net/2015/02/02/kenapa-92-persen-karyawan-indonesia-tidak-termotivasi-dengan-pekerjaannya-2/>).

Melalui pernyataan motivasi diatas, jika disimpulkan seorang atasan perlu mengetahui motif dan dasar motivasi seseorang ingin bekerja, dengan begitu atasan akan memahami dalam memberikan dukungan yang tepat pada setiap karyawan sehingga akan timbul motivasi dalam diri karyawan tersebut yang mampu menghasilkan kinerja dengan kualitas tinggi. Lalu karyawan akan lebih optimal dalam bekerja, serta mampu memberikan hasil akhir sesuai dengan yang didambakan perusahaan. Dasar motivasi yang terdapat pada setiap karyawan akan menciptakan kepuasan dan dorongan tersendiri bagi karyawan menjadi lebih produktif dan efektif yang berpengaruh kepada hasil dan pencapaian kinerja karyawan tersebut.

Motivasi yang baik mampu menghasilkan tingkat produktivitas kinerja karyawan menjadi lebih baik dan juga tingkat keuntungan perusahaan, dikarenakan kinerja karyawan merupakan tolak ukur yang menjadi satu faktor keberhasilan perusahaan. Hasil penelitian menurut Poltak Sinambela (2018:480) mengatakan bahwa kerja, adalah kemampuan seseorang dalam melakukan suatu keahlian atau kemampuan tertentu yang merujuk pada sebuah pencapaian tujuan karyawan atas pekerjaan yang telah diberikan.

Penelitian ini dilakukan di PD Pasar Jaya yang merupakan perusahaan daerah milik Pemda DKI Jakarta yang tugas pokoknya memberikan pelayanan publik di bidang pengelolaan kawasan pasar, membina penjual pasar, mendukung menjaga stabilitas harga dan mendistribusi barang dan jasa secara praktis. Pertama kali didirikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Milik IBI KIE (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



berdasarkan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Khusus Ibukota Jakarta No. Ib.3/2/15/66 pada tanggal 24 Desember 1966, seiring dengan perkembangan zaman maka kebijakan selalu diperbaharui dan disesuaikan setiap tahunnya. Oleh sebab itu, peraturan diumumkan dan disahkan kembali berdasarkan dengan Peraturan Daerah DKI Jakarta No. 12 Tahun 1999 tentang Perusahaan Daerah (PD) Pasar Jaya Provinsi DKI Jakarta, yang telah diumumkan dalam lembaran Daerah Provinsi DKI Jakarta No. 35 Tahun 1999. (<http://pasarjaya.co.id/about/detail/Sejarah-Singkat-Perusahaan>). Tentu perusahaan milik Pemda DKI Jakarta yang bergerak dalam mengelola kawasan pasar memerlukan Sumber Daya Manusia dengan memiliki potensi tinggi dan bertanggung jawab saat mengemban setiap *jobdesc*.

PD Pasar Jaya merupakan perusahaan pemerintah provinsi DKI Jakarta, seluruh biaya pembangunan serta perawatan Gedung PD Pasar Jaya yang di DKI Jakarta ditanggung oleh dana daerah yaitu Provinsi DKI Jakarta. Oleh sebab itu, seharusnya kantor pengelolaan PD Pasar Jaya pada setiap unit areanya pemerintah harus menciptakan lingkungan kerja yang mamapu menunjang kinerja karyawan melalui fasilitas yang tersedia secara lengkap. Sehingga seluruh karyawan diharapkan mampu mengelola setiap unit pasar di DKI Jakarta agar lebih maju, dengan begitu akan berdampak terhadap pendapatan perekonomian DKI Jakarta semakin meningkat. Berikut adalah perkembangan jumlah pasar yang dikelola dan potensi PD Pasar Jaya di DKI Jakarta Tahun 2020.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 1.1

Tingkat Pertumbuhan Jumlah Pasar yang Dikelola dan Potensi PD Pasar Jaya di Provinsi DKI Jakarta (Unit), 2020.

Kota Administrasi/ <i>Municipality</i>	Potensi Pasar/ <i>Market Potency</i>			Jumlah/ <i>Total</i>
	Maju/ <i>Advance</i>	Tumbuh/ <i>Expand</i>	Berkembang/ <i>Developing</i>	
(1)	(2)	(3)	(4)	(6)
Jakarta Selatan	6	4	17	27
Jakarta Timur	4	9	21	34
Jakarta Pusat	3	6	37	46
Jakarta Barat	4	5	10	19
Jakarta Utara	0	5	20	25
Jumlah/Total	17	29	105	151

Sumber: bps.go.id

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah PD Pasar Jaya dengan potensi pasar yang maju sejumlah 17 pasar di DKI Jakarta, khususnya PD Pasar Jaya yang berada di daerah Jakarta Selatan terdapat sejumlah 6 pasar yang mengalami kemajuan. Lalu, jumlah PD Pasar Jaya dengan potensi sedang bertumbuh sejumlah 29 pasar, pasar yang sedang bertumbuh lebih banyak berada di daerah Jakarta Timur sejumlah 9 pasar. Selain itu, jumlah pengolahan PD Pasar Jaya dengan potensi berkembang sejumlah 105 dan berada di daerah Jakarta Pusat dengan memiliki jumlah pasar paling banyak sejumlah 37 pasar.

Berdasarkan hasil pra observasi sebelumnya melalui wawancara bersama dengan Manager Bagian HRD dan Pengembangan Usaha, ditemukan permasalahan terkait dengan keadaan lingkungan kerja yaitu terdapat fasilitas yang belum memadai secara maksimal dalam menunjang pekerjaan karyawan agar lebih aman dan nyaman.

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) dan diterbitkan oleh IBIKKG.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Dua jenis lingkungan kerja menurut Adlina (2019: 7) yaitu: lingkungan kerja secara fisik terkait pada tata ruang kerja, cahaya dalam ruangan bekerja, suhu dan kelembapan udara, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, serta keamanan kerja. Kedua, lingkungan kerja non fisik yang berhubungan pada psikis yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera salah satunya, yaitu hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, maupun hubungan sesama rekan kerja. Oleh sebab itu, lingkungan kerja termasuk gambaran perusahaan dalam menciptakan karyawan sedemikian rupa agar dapat menghasilkan kinerja yang tinggi sehingga meningkatkan keuntungan perusahaan. Berikut hasil observasi yang terkait dengan kondisi lingkungan kerja pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara.

Tabel 1.2
Kondisi Lingkungan Kerja PD Pasar Jaya di Sunter.

No	Keterangan	Permasalahan Yang Terjadi
1.	Tata letak ruang kerja	Tata letak (<i>Layout</i>) tidak tersusun rapi semua bagian dijadikan satu ruangan dan tidak adanya yang membatasi bagian satu dengan yang lainnya.
2.	warna cat ruangan	Terdapat beberapa ruangan catnya sudah mulai kusam, terkelupas, dan ada coretan di dinding sehingga perlu melakukan pengecatan ulang.
3.	Ruang gerak	Luas setiap ruangan terlu sempit sehingga sulitnya karyawan dalam bergerak lebih leluasa dan nyaman.
4.	Tingkat kebisingan baik suara manusia, bunyi peralatan, dan kendaraan	Terdengar penjual dengan calon pembeli pada saat proses jual-beli, dan juga terdengar suara kendaraan.



5.	Sirkulasi udara dan jendela	Ventilasi yang kurang memadai dan jendela yang terlalu kecil sehingga sulit masuknya sinar matahari ke dalam.
6.	Kebersihan	Lingkungan dalam kantor yang kurang bersih dan kurang tersusun rapi.

Sumber : Ditemukan pada saat observasi ke lapangan.

Berdasarkan tabel 1.1 disimpulkan bahwa tata letak (*layout*) ruangan kerja belum tersusun dengan rapi seharusnya ruang kerja ada pembatas atau keterangan yang menandakan antar bagian satu dengan lainnya, selain itu permasalahan lainnya adalah kurangnya pencahayaan yang masuk pada ruang kerja membuat mata menjadi lelah dan mengakibatkan kerusakahan mata, apabila pintu kantor terbuka lama akan tercium udara yang kurang sedap melalui bau ikan dan daging-daging yang dijual, selain bau juga terdengar kebisingan atas suara dari ramainya penjualan bahan makanan dan minuman yang sedang bertemu calon pembeli pada proses tawar-menawar harga sehingga mengganggu karyawan supaya lebih fokus.

Permasalahan berikutnya yang terjadi secara non fisik pada perusahaan ini adalah beberapa karyawan yang tidak menegur sapa pada saat bertemu di kantor, seolah-olah terjadi hubungan yang tidak baik diantara pegawai satu dengan lainnya. Permasalahan-permasalahan tersebut mengakibatkan penurunan motivasi dan hasrat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi yang dipengaruhi melalui lingkungan kerja yang berpengaruh positif pada motivasi, selain itu lingkungan kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



berpengaruh positif terhadap kinerja, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT BNI LIFEINSURANCE, Jakarta (Corry Yohana, 2017).

Selain lingkungan kerja ditemukan pula hal lain yang memengaruhi kinerja karyawan PD Pasar Jaya melalui pemantauan dari sistem dan hasil dari *interview* dengan pihak internal perusahaan terkait penurunan kinerja karyawan adalah ketidaktepatan dalam penyelesaian tugas, ketidaktepatan jam masuk kerja karyawan, dan kurangnya kerja sama antar karyawan PD Pasar Jaya yang pada akhirnya berdampak pada kualitas penyelesaian tugas-tugas.

Berdasarkan latar belakang di atas dan observasi langsung ke lapangan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD PASAR JAYA DI SUNTER, JAKARTA UTARA”**.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan penjelasan latar belakang masalah yang ada di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD Pasar Jaya di sunter, Jakarta Utara.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara.

C. Batasan Masalah

Melalui pemaparan pada identifikasi masalah diatas dan agar penelitian dapat lebih efektif, efisien waktu, fokus, serta tepat sasaran pada saat melakukan penelitian maka peneliti membatasi variabel penelitian ini menjadi berikut:

1. Lingkungan kerja karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara.
2. Motivasi kerja karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara.
3. Kinerja seluruh karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara.

D. Batasan Penelitian

Dikarenakan terbatasnya waktu serta agar dapat lebih terfokuskan maka peneliti memberikan batasan penelitian sebagai berikut :

1. Objek penelitian ini adalah Kantor Pengelola PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara.
2. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



3. Lokasi penelitian berada di Jl. Sunter Karya Utara II Kelurahan Sunter Agung Kecamatan Tanjung Priok.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah, maka dapat dirumuskan sebagai berikut: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara”.

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas tujuan yang hendak peneliti ingin capai dalam melakukan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara?
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD Pasar Jaya di Sunter, Jakarta Utara ?
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD Pasar jaya di Sunter, Jakarta Utara ?

G. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini kiranya mampu memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Bagi Akademis atau Institusi Pendidikan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi dan landasan penelitian terhadap siapapun yang ingin melakukan penelitian dengan judul dan objek yang serupa di masa

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Institusi Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



yang akan datang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini kiranya dapat memberikan manfaat dan solusi yang baik sebagai bahan masukan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, selain itu untuk mengetahui tingkat motivasi kerja seluruh karyawan yang terdapat di dalamnya. Dengan demikian dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sejahtera, serta memiliki hubungan kekeluargaan yang baik terhadap seluruh atasan dan karyawan yang terdapat pada PD Pasar Jaya di Sunter.

3. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini bermanfaat dalam menambah pengetahuan penulis dalam memahami konsep-konsep terkait lingkungan kerja, motivasi, serta sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori – teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan meninjau secara langsung keadaan faktanya di lapangan secara langsung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI IKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.