

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era pembangunan ekonomi Indonesia yang semakin pesat saat ini, pertumbuhan penduduk yang tinggi turut mendorong meningkatnya sumber daya manusia (SDM) yang menjadi elemen paling penting dalam sebuah organisasi karena memiliki peran sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tingkat kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada keterampilan dan kemampuan teknis yang dimiliki, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, serta faktor eksternal berupa lingkungan kerja yang mendukung. Apabila kinerja karyawan berada pada tingkat optimal, maka hal tersebut akan berdampak positif terhadap hasil kerja dan keberlangsungan perusahaan. Oleh sebab itu, perhatian perusahaan terhadap faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting.

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau Perusahaan. (Septiani, Nurhidayah, and Novianto 2023) di era persaingan bisnis yang makin ketat ini, perusahaan perlu memastikan setiap karyawan mampu bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan berperan penting, tidak hanya dalam meningkatkan hasil kerja perusahaan secara keseluruhan, tetapi juga dalam mendukung keberhasilan target individu maupun tim. Oleh karena itu, perusahaan wajib menerapkan strategi yang tepat supaya karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing.

PT Arina Multikarya Jakarta adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa outsourcing dan distributor. Perusahaan ini menyediakan tenaga kerja seperti, beauty andvisor (BA), SPG, MD, promotor, team leader serta berbagai layanan alih daya untuk mendukung kebutuhan klien, terutama pada sektor pemasaran dan distribusi. PT Arina Multikarya Jakarta, kondisi yang terjadi belum sepenuhnya sesuai dengan harapan manajemen. Idealnya, karyawan mampu memberikan kinerja yang

maksimal, produktif, dan konsisten dalam mencapai target perusahaan. Fakta ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan perusahaan dengan situasi yang berlangsung di lapangan. Berikut ini tabel target kinerja karyawan dan rekapitulasi kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Jakarta.

Tabel 1.1

Target Kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya Jakarta Tahun 2021 – 2025

NO.	Aspek Penilaian Kinerja	Target Kinerja
1.	Kualitas Kerja	90%
2.	Keterampilan	90%
3.	Kedisiplinan dan Tanggung Jawab	95%

Sumber: HRD PT.Arina Multikarya Jakarta

Target kinerja karyawan PT Arina Multikarya Jakarta ditetapkan oleh manajemen perusahaan sebagai standar pencapaian yang harus diraih setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Target tersebut mencakup kualitas kerja sebesar 90% dan keterampilan sebesar 90%, serta kedisiplinan dan tanggung jawab sebesar 95%. Target ini digunakan sebagai acuan evaluasi kinerja karyawan periode 2021–2025.

Tabel 1.2

Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya Jakarta

No	Penilaian Kinerja	Tahun				
		2021	2022	2023	2024	2025
1	Kualitas Kerja	89%	87%	87%	85%	85%
2	Keterampilan	90%	90%	87%	87%	86%
3	Kedisiplinan dan Tanggung jawab	90%	89%	89%	90%	90%
Rata-rata		90%	89%	87%	86%	86%

Sumber: HRD PT.Arina Multikarya Jakarta

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai data kinerja karyawan PT Arina Multikarya Jakarta, diketahui bahwa jumlah karyawan setiap tahunnya tetap

sebanyak 76 orang. Evaluasi kinerja dilakukan berdasarkan tiga indikator utama, yaitu kualitas, keterampilan, serta kedisiplinan dan tanggung jawab. Pada tahun 2021, tingkat kualitas kerja karyawan mencapai 89%, namun mengalami penurunan menjadi 87% pada tahun 2022 dan 2023, dan kembali menurun menjadi 85% pada tahun 2024 dan 2025. Untuk indikator keterampilan, pada tahun 2021 hingga 2022 nilai kinerja karyawan berada pada angka 90%, namun menurun menjadi 87% pada tahun 2023 dan 2024 dan menurun menjadi 86% pada tahun 2025. Sementara itu, pada indikator kedisiplinan dan tanggung jawab, karyawan mencapai nilai 90% pada tahun 2021, sedikit menurun menjadi 89% di tahun 2022 dan 2023, dan kembali meningkat menjadi 90% pada tahun 2024 dan 2025.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Jakarta menunjukkan adanya tren penurunan pada indikator kualitas dan keterampilan kerja selama lima tahun terakhir, meskipun pada indikator kedisiplinan dan tanggung jawab terlihat adanya sedikit peningkatan. Penurunan kualitas kerja dari 89% pada tahun 2021 menjadi 85% pada tahun 2025 menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mempertahankan standar mutu pekerjaan masih belum maksimal. Kondisi ini berpotensi menurunkan tingkat kepuasan pelanggan, meningkatkan jumlah kesalahan dalam pekerjaan, serta mengurangi efektivitas pelaksanaan tugas di lapangan. Selain itu, penurunan pada aspek keterampilan kerja dari 90% menjadi 86% menunjukkan bahwa kemampuan teknis dan profesionalisme karyawan tidak mengalami peningkatan yang berarti. Akibat dari kondisi tersebut, tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan, sementara biaya operasional meningkat karena banyak pekerjaan yang perlu diperbaiki. Jika terus berlanjut, hal ini dapat menurunkan daya saing perusahaan dan menghambat pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan di suatu organisasi ialah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah faktor utama yang berpengaruh terhadap performa kerja. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi biasanya menampilkan

antusiasme, disiplin, serta komitmen tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan angka ketidakhadiran, bahkan mendorong terjadinya turnover.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak HRD, diperoleh informasi bahwa perusahaan belum secara rutin memberikan bentuk penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang berhasil mencapai target kerja. Padahal, pemberian penghargaan atau insentif seperti bonus dan pengakuan atas prestasi dapat menjadi pendorong penting dalam meningkatkan semangat serta tanggung jawab kerja karyawan. Kurangnya sistem penghargaan tersebut dapat membuat sebagian karyawan merasa usaha dan pencapaian mereka belum diapresiasi dengan baik, yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, penulis melakukan pra-survei terhadap 50 karyawan yang telah bekerja selama lima tahun terakhir untuk mengetahui kondisi sebenarnya terkait motivasi kerja di perusahaan. Berdasarkan hasil pra-survei tersebut, diperoleh data dan temuan yang menggambarkan tingkat motivasi karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja mereka sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1. 3

Pra Survei Motivasi Kerja Karyawan PT. Arina Multikarya Jakarta

No	Pertanyaan	Iya	Tidak
1	Apakah merasa perusahaan memberikan penghargaan atau pujian atas hasil kerja	16 (32%)	34 (68%)
2	Apakah anda merasa bonus, tunjangan, atau kompensasi yang anda terima sudah memotivasi anda untuk bekerja lebih baik.	12 (24%)	38 (76%)
3	Apakah Anda merasa adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja membuat Anda lebih semangat untuk mencapai hasil terbaik?	20 (40%)	30 (60%)

4	Apakah anda merasa perusahaan peduli dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan karyawan dalam bekerja.	24 (48%)	26 (52%)
---	--	-------------	-------------

Sumber : Diolah Peneliti

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil pra-survei motivasi kerja karyawan PT. Arina Multikarya Jakarta yang melibatkan 50 responden, diperoleh gambaran mengenai tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Survei ini berfokus pada empat aspek utama yang mencerminkan bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Pada pertanyaan pertama, sebanyak 68% responden menyatakan bahwa mereka jarang mendapatkan penghargaan atau pujian atas hasil kerja yang telah dicapai, sedangkan 32% merasa perusahaan telah memberikan apresiasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa bentuk motivasi langsung berupa penghargaan atau pengakuan atas kinerja masih belum optimal diterapkan di lingkungan perusahaan. Kurangnya apresiasi dapat membuat karyawan merasa upaya mereka kurang dihargai, Akibatnya, hal tersebut mengakibatkan menurunnya motivasi serta semangat kerja karyawan. Pertanyaan kedua berkaitan dengan bonus, tunjangan, atau kompensasi yang diterima karyawan. Sebanyak 70% responden merasa bahwa kompensasi yang diberikan belum mampu memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik, sementara hanya 24% yang merasa puas terhadap sistem kompensasi yang ada. Hasil ini menggambarkan bahwa pemberian insentif finansial belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan dorongan kerja, sehingga perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan kompensasi agar lebih sejalan dengan kinerja dan kebutuhan karyawan. Selanjutnya, pada pertanyaan ketiga mengenai dukungan dari atasan dan rekan kerja, sebanyak 60% karyawan menyatakan belum merasakan dukungan yang memadai, sementara 40% lainnya merasa cukup terbantu dan termotivasi oleh lingkungan sosial kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor hubungan interpersonal di tempat kerja masih perlu diperkuat, karena dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja maupun pimpinan memiliki peran krusial dalam membentuk motivasi kerja serta rasa nyaman selama menjalankan tugas. Pertanyaan terakhir

menyoroti perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan. Sebanyak 52% responden menilai bahwa perhatian perusahaan masih kurang, sedangkan 48% merasa perusahaan telah menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Meskipun hasilnya relatif berimbang, data ini tetap menunjukkan adanya kesenjangan antara ekspektasi karyawan dan perhatian yang diberikan perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei memperlihatkan tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Arina Multikarya Jakarta masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek penghargaan, kompensasi, serta suasana kerja. Perusahaan diharapkan dapat memperbaiki sistem penghargaan dan kompensasi, meningkatkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, serta menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis agar motivasi kerja karyawan dapat berkembang secara maksimal.

PT. Arina Multikarya Jakarta dapat menjadikan motivasi kerja sebagai upaya utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam menumbuhkan semangat, rasa tanggung jawab, serta dedikasi terhadap pekerjaan. Ketika karyawan memperoleh penghargaan, insentif, dan perhatian dari pihak manajemen, mereka akan terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik dan berupaya mencapai target yang ditentukan. Selain itu, motivasi juga mampu menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan, yang membuat karyawan lebih berkomitmen dan disiplin dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.

Di sisi lain, faktor lingkungan kerja fisik juga menjadi hal yang tidak kalah penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. suasana kerja yang kondusif, aman, serta mendukung interaksi sosial antarindividu mampu meningkatkan rasa nyaman, loyalitas, serta semangat kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang kurang nyaman dapat menimbulkan tekanan, dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang bagus akan menciptakan kenyamanan dan meningkatkan kinerja. Ruang kerja yang sempit, pencahayaan yang buruk, ventilasi yang tidak memadai, atau fasilitas pendukung seperti toilet yang kurang layak dapat menurunkan semangat dan alat kerja yang tidak bekerja

secara optimal. Sebaliknya, tempat kerja yang bersih, rapi, terang, serta memiliki fasilitas yang memadai mampu membangun lingkungan kerja yang positif serta menyenangkan. Dengan demikian, PT. Arina Multikarya perlu menyeimbangkan antara peningkatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja fisik. Motivasi yang tinggi tanpa lingkungan kerja yang nyaman tidak akan memberikan hasil maksimal, demikian pula sebaliknya. Dengan menerapkan sistem motivasi yang tepat serta menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, Perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Berikut ini tabel rekapitulasi keluhan lingkungan kerja fisik dan observasi lingkungan fisik kerja karyawan PT. Arina Multikarya Jakarta:

Tabel 1.4
Rekapitulasi Keluhan Lingkungan Kerja Fisik Karyawan PT.
Arina Multikarya Jakarta

Tahun	Jumlah Keluhan (Orang)	Bentuk Keluhan Lingkungan Kerja Fisik
2021	36 Orang	Pada tahun 2021 mulai ditemukan keluhan karyawan terkait penerangan ruang kerja dan sirkulasi udara di area kerja yang belum memadai, keterbatasan ruang gudang, tidak tersedianya loker penyimpanan barang pribadi, serta komputer kerja yang mulai mengalami penurunan kinerja.
2022	39 Orang	Pada tahun 2022, keluhan lingkungan kerja fisik masih dirasakan karyawan, terutama pada Sirkulasi udara di area kerja, keterbatasan gudang penyimpanan, dan peralatan kerja yang belum sepenuhnya mendukung aktivitas kerja.
2023	43 Orang	Tahun 2023 menunjukkan bahwa permasalahan lingkungan kerja fisik belum sepenuhnya teratasi, sehingga keluhan terkait fasilitas kerja masing sering di sampaikan oleh karyawan. Serta kondisi toilet di gedung

		B yang kurang berfungsi optimal, sehingga karyawan yang bekerja di Gedung tersebut harus menggunakan fasilitas toilet di Gedung A .
2024	52 Orang	Pada tahun 2024, keluhan lingkungan kerja fisik belum teratasi dengan baik, khususnya yang berkaitan dengan kenyamanan fasilitas, penerangan kerja, keterbatasan gudang, ketiadaan loker, serta komputer kerja yang sudah semakin tidak optimal.

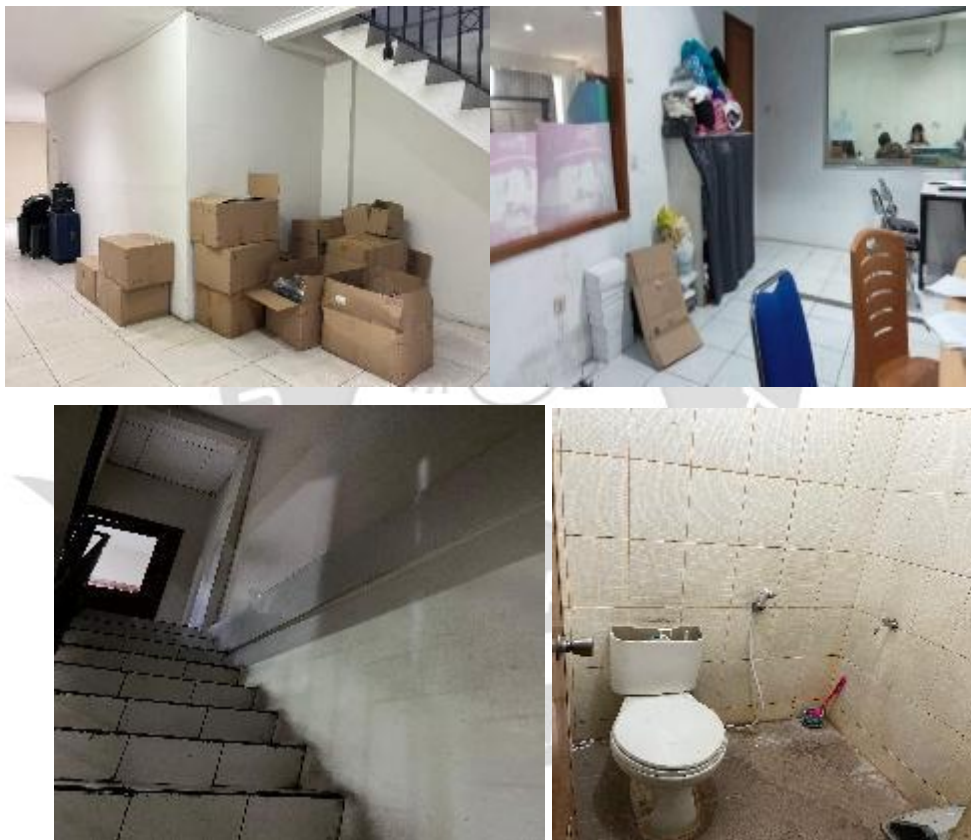
Sumber: HRD PT. Arina Multikarya Jakarta

Berdasarkan Tabel 1.4 tentang rekapitulasi keluhan lingkungan kerja fisik karyawan PT Arina Multikarya Jakarta pada periode 2021–2024, dapat diketahui bahwa keluhan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja fisik terjadi secara berkelanjutan dan cenderung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, mulai ditemukan keluhan terkait kondisi penerangan dan sirkulasi udara yang belum memadai di area kerja, keterbatasan ruang gudang, tidak tersedianya loker penyimpanan barang pribadi, serta kondisi komputer kerja yang mulai mengalami penurunan kinerja.

Pada tahun 2022, jumlah keluhan karyawan mengalami peningkatan, yang menunjukkan bahwa permasalahan lingkungan kerja fisik masih dirasakan oleh karyawan. Keluhan tersebut terutama berkaitan dengan sirkulasi udara di area kerja, keterbatasan gudang penyimpanan, serta peralatan kerja yang belum sepenuhnya mendukung aktivitas kerja karyawan secara optimal.

Selanjutnya, pada tahun 2023, permasalahan lingkungan kerja fisik belum sepenuhnya teratasi, sehingga keluhan karyawan terkait fasilitas kerja masih sering disampaikan. Salah satu permasalahan yang menonjol pada tahun tersebut adalah kondisi fasilitas toilet di Gedung B, yang belum berfungsi optimal. Kondisi ini mengharuskan karyawan yang bekerja di Gedung B untuk menggunakan fasilitas toilet di Gedung A, sehingga berpotensi mengganggu kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja.

Pada tahun 2024, keluhan karyawan terhadap lingkungan kerja fisik menunjukkan kecenderungan meningkat secara signifikan. Keluhan tersebut terutama berkaitan dengan kenyamanan fasilitas toilet, penerangan di area kerja, keterbatasan ruang gudang, ketiadaan loker penyimpanan barang pribadi, serta kondisi komputer kerja yang semakin tidak optimal. Peningkatan jumlah keluhan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik di perusahaan masih memerlukan perhatian dan perbaikan agar dapat menunjang kenyamanan serta efektivitas kinerja karyawan.



Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2025

Gambar 1.1

Observasi Lingkungan Kerja Fisik PT. Arina Multikarya Jakarta

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan secara langsung di PT Arina Multikarya Jakarta, ditemukan bahwa beberapa aspek lingkungan kerja fisik di perusahaan masih belum sepenuhnya mendukung kenyamanan serta produktivitas karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa

perusahaan perlu melakukan pembenahan dan penataan ulang terhadap fasilitas kerja serta tata ruang agar kinerja karyawan dapat tercapai secara lebih optimal. Pertama, dari hasil pengamatan diperoleh temuan bahwa sebagian karyawan belum memiliki fasilitas penyimpanan pribadi seperti loker untuk menaruh barang-barang mereka. Berdasarkan dokumentasi di area kantor, terlihat bahwa barang pribadi seperti tas, pakaian, maupun perlengkapan kerja lainnya diletakkan secara menumpuk dan tidak tertata dengan baik. Keadaan ini menimbulkan kesan ruang kerja yang kurang rapi dan berpotensi mengganggu kenyamanan serta konsentrasi karyawan selama bekerja. Kedua, akses menuju ruang kerja pada lantai atas juga masih kurang memadai dalam hal pencahayaan. Dari hasil pengamatan, tangga penghubung antar lantai (lantai dua hingga lantai empat) tidak dilengkapi dengan penerangan yang cukup.

Beberapa area bahkan tidak memiliki lampu sama sekali, sehingga berpotensi menurunkan tingkat kenyamanan dan menimbulkan risiko keselamatan, terutama pada jam kerja sore hari ketika cahaya alami sudah berkurang. Ketiga, dari aspek penyimpanan barang produksi, ruang gudang yang tersedia terbilang sempit dan kurang tertata dengan baik. Banyak kardus dan barang disusun hingga menumpuk di area bawah tangga. Kondisi ini menghambat mobilitas karyawan, menimbulkan kesan sesak, serta berpotensi menyebabkan bahaya apabila terjadi kesalahan penataan atau penumpukan berlebihan. Keempat, sarana fasilitas toilet bagi karyawan juga masih belum memadai. Berdasarkan hasil pengamatan, sistem penyiraman air di toilet mengalami kerusakan dan tidak berfungsi dengan baik. Hal ini dapat menurunkan tingkat kebersihan lingkungan kerja serta berdampak terhadap kenyamanan dan kesehatan karyawan, yang pada akhirnya bisa memengaruhi semangat kerja mereka. Selain itu, diketahui pula bahwa sebagian besar karyawan masih menggunakan perangkat kerja pribadi, seperti laptop milik sendiri, karena perusahaan belum menyediakan fasilitas kerja yang mencukupi untuk seluruh staf. Hanya beberapa unit komputer yang tersedia dan digunakan oleh bagian administrasi. Kondisi ini

menunjukkan bahwa sarana pendukung kerja belum sepenuhnya terpenuhi, sehingga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil observasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di PT Arina Multikarya Jakarta masih perlu mendapatkan perhatian dan perbaikan. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kelayakan fasilitas, pencahayaan, kebersihan, serta sarana pendukung lainnya supaya menciptakan suasana kerja yang aman. Penataan kondisi fisik tempat kerja yang optimal berperan besar dalam memacu motivasi serta produktivitas karyawan secara menyeluruh.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian mengenai hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Arina Multikarya dipandang penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris terkait peran motivasi dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan, sekaligus menjadi masukan bagi manajemen dalam menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih tepat dan efektif. Oleh sebab itu, manajemen perlu memberikan perhatian khusus untuk meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar semangat serta kinerja karyawan dapat terus berkembang secara berkelanjutan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kualitas, keterampilan, dan tanggung jawab karyawan dapat meningkat secara konsisten, sehingga kinerja perusahaan mampu mencapai sasaran yang telah direncanakan.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi kerja sebagian karyawan yang belum memperoleh dorongan kerja yang maksimal dari pihak manajemen, baik dalam bentuk penghargaan, perhatian, maupun pemberian bonus atau insentif.
2. Kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung seperti pencahayaan yang tidak memadai, ruang kerja yang sempit, serta kebersihan ruang kerja yang kurang terjaga.

3. Fasilitas kerja yang kurang memadai dan alat-alat kerja yang sudah layak diganti.

Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki beberapa batasan masalah yang menjadi fokus kajian, yaitu:

1. Lingkup Masalah

Berdasarkan hasil pra-survei dan pengamatan awal yang dilakukan di PT. Arina Multikarya Jakarta, ditemukan beberapa permasalahan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti menurunnya semangat kerja, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas, serta kondisi lingkungan kerja fisik yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada dua faktor utama yang dianggap paling berhubungan terhadap kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik.

2. Lingkup Variabel

Penelitian ini hanya berfokus pada 2 variabel independen, yaitu motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Arina Multikarya Jakarta.

3. Populasi

Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada seluruh karyawan PT. Arina Multikarya Jakarta yang bekerja di bagian operasional dan administrasi. Fokus pengambilan data difokuskan pada karyawan yang telah bekerja minimal 5 tahun, karena dianggap telah memahami kondisi kerja dan sistem motivasi yang diterapkan perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Arina Multikarya Jakarta?

2. Bagaimana hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan di PT. Arina Multikarya Jakarta?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan di PT. Arina Multikarya Jakarta?

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Jakarta.
2. Terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Jakarta.
3. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Jakarta.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk memahami hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Jakarta.
2. Untuk memahami hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Jakarta.
3. Untuk memahami hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Jakarta

Manfaat Penelitian

Sesuai dengan paparan yang terdapat dalam tujuan serta rumusan masalah di atas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur dan menjadi bahan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, terutama dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, serta memberikan pengalaman dalam menerapkan teori ke dalam praktik nyata di lingkungan kerja, terutama mengenai hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Instansi (PT. Arina Multikarya Jakarta), Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang berguna bagi perusahaan dalam mengevaluasi dan meningkatkan motivasi kerja serta kondisi lingkungan kerja fisik agar kinerja karyawan dapat semakin optimal dan selaras dengan tujuan perusahaan.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti topik sejenis, terutama yang berkaitan dengan hubungan motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan di masa mendatang.

