

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jasa Konstruksi merupakan layanan jasa konsultasi perencanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi dan layanan jasa konsultasi pengawasan pekerjaan konstruksi. Pekerjaan Konstruksi adalah keseluruhan atau sebagian rangkaian kegiatan perencanaan dan atau pelaksanaan beserta pengawasan yang mencakup pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal, elektrikal dan tata lingkungan masing-masing beserta kelengkapannya untuk mewujudkan suatu bangunan. Melakukan suatu konstruksi biasanya dilakukan sebuah perencanaan terpadu. Hal ini terkait dengan metode penentuan besarnya biaya yang diperlukan, rancang bangun, dan efek lain yang akan terjadi saat pelaksanaan konstruksi. Sebuah jadwal perencanaan yang baik, akan menentukan suksesnya sebuah bangunan yang terkait dengan pendanaan, dampak lingkungan, keamanan lingkungan, ketersediaan material, logistik, ketidaknyamanan publik terkait dengan pekerjaan konstruksi, persiapan dokumen tender, dan lain sebagainya.

Ada 3 (tiga) kategori kegiatan yang tercakup dalam jenis usaha jasa konstruksi menurut UU No. 18 Tahun 1999, yaitu :

1. Perencana konstruksi yaitu yang memberikan layanan jasa perencanaan dalam konstruksi yang meliputi rangkaian kegiatan atau bagian-bagian dari kegiatan mulai dari studi pengembangan sampai dengan penyusunan dokumen kontrak kerja konstruksi, ini umumnya disebut Konsultan Perencana.
2. Pelaksana konstruksi yaitu yang memberikan layanan jasa pelaksanaan dalam pekerjaan konstruksi yang meliputi rangkaian kegiatan atau bagian-bagian dari kegiatan mulai dari penyiapan lapangan sampai dengan penyerahan akhir hasil pekerjaan konstruksi, yang umumnya disebut Kontraktor Konstruksi.
3. Pengawasan konstruksi yaitu kegiatan yang memberikan layanan jasa pengawasan baik sebagian atau keseluruhan pekerjaan pelaksanaan

konstruksi mulai dari penyiapan lapangan sampai dengan penyerahan akhir konstruksi, ini biasa disebut konsultan pengawas.

Jasa konstruksi memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu negara, karena industri konstruksi merupakan sistem ekonomi yang menghasilkan bangunan atau infrastruktur sebagai *gross fixed capital formation* atau pembentukan modal bruto tetap, bagi kemajuan ekonomi dan sosial suatu bangsa. Konstruksi membentuk watak dan jati diri, serta produktivitas manusia. Konstruksi memberi ciri-ciri peradaban bangsa karena setiap pembangunan suatu negara mempunyai jenis bangunan yang berbeda beda.

Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan mencapai tujuannya. (Shintaloka Pradita Sicca - 8 Mei 2018)

Pertumbuhan ekonomi triwulan I-2018 mencapai 5,06 persen, faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah dari sisi pertumbuhan lapangan usaha sektor konstruksi, yang kontribusinya mencapai 0,72 persen, pada pertumbuhan sektor konstruksi pada triwulan I-2018 sebesar 7,35 persen, kontribusi ini terbesar kedua setelah kontribusi dari sektor industri pengolahan yang sebesar 0,97 persen dengan angka pertumbuhan 4,50 persen, sektor konstruksi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 10,49 persen atau senilai Rp367,8 triliun. Sementara, PDB total triwulan I-2018 adalah Rp3.505 triliun. Jika dibandingkan dengan triwulan I 2017 maka terdapat penurunan sekitar 4,60 persen. (Shintaloka Pradita Sicca - 8 Mei 2018)

Indeks Tendensi Bisnis (ITB) yang mencerminkan kondisi bisnis yang bergairah dan optimisme pelaku usaha di sektor konstruksi pada triwulan I-2018 mengalami penurunan. ITB mencapai di level 100, yaitu 92,16. Angka ini turun dibandingkan triwulan IV-2018 sebesar 107,47. Dapat di perkirakan kondisi bisnis konstruksi belum cukup membaik pada pada triwulan II-2018, dengan hanya diperkirakan nilai indeksnya naik menjadi 98,72. Penurunan sektor konstruksi masih rendah karena Imbas dari sektor properti tekanan pada pembangunan perumahan,

hotel, bangunan perkantoran masih cukup besar pada tahun 2014-20017. (Shintaloka Pradita Sicca - 8 Mei 2018)



Gambar 1.1
Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia Yang Cenderung Stabil Dan Sehat
Pada Sektor Primer, Konstruksi Serta Jasa

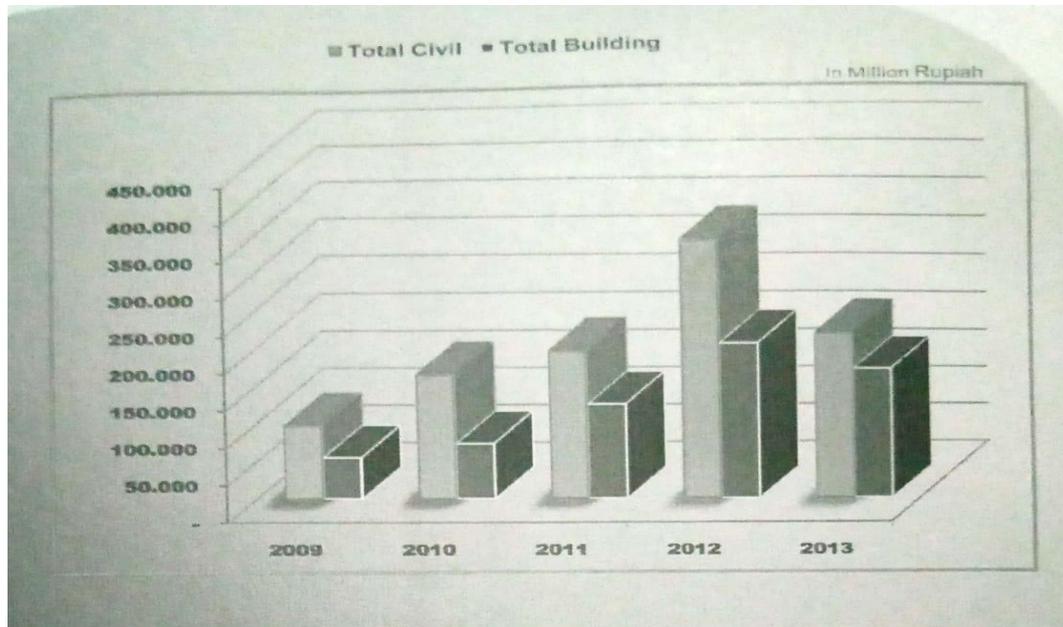
Sumber: (Raja Wardoyo 2017).

Konstruksi, jasa serta kemampuan pemerintah dalam mengendalikan harga pangan dan mengurangi tekanan inflasi, permintaan domestik masih menjadi motor dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia mencapai target. beritamonas.com (2017) (Raja Wardoyo).

Kegiatan membangun sarana maupun prasarana yang meliputi pembangunan gedung (*building construction*), pembangunan prasarana sipil (*Civil Engineer*), dan instalasi mekanikal dan elektrik. Kegiatan konstruksi dikenal sebagai suatu pekerjaan, tetapi dalam kenyataannya konstruksi merupakan suatu kegiatan yang terdiri dari beberapa pekerjaan lain yang berbeda yang dirangkai menjadi satu unit bangunan, itulah sebabnya ada bidang/sub bidang yang dikenal sebagai klasifikasi.

PT Kadi International adalah sebuah misi kontraktor umum yang bergerak di bidang jasa konstruksi, dengan proyek-proyek yang berhasil diselesaikan, seperti Jalan Tol Jakarta Cikampek, Simpang Cawang, Tunjungan Plaza Surabaya, Landmark Tower Jakarta dan proyek-proyek prestisius lainnya yang dibangun di luar Indonesia.

PT Kadi International perusahaan yang banyak bergerak dalam jasa pembangunan gedung dan pembangunan prasarana sipil,



Gambar 1.2/

Pembangunan Gedung Dan Pembangunan Prasarana Sipil

Sumber: PT KADI International 2017

Fenomena tersebut menggambarkan bagai mana perkembangan industri jasa konstruksi,Perkembangan dalam konstruksi jasa pada PT. Kadi International lebih dominan pada prasarana sipil, dapat dilihat dari gambar bahwa setiap tahun terdapat kenaikan yang signifikan.

Tabel 1.1

Data Pembangunan PT.KADI International

| No | Tahun | Lokasi pembangunan |
|----|-----------|--|
| 1 | 2012 | Suryacipta Swadaya PT. |
| 2 | 2013 | Suryacipta Swadaya PT |
| 3 | 2013 | Pelaksanaan Jakan Nasional Karawang-Cikampek-Pamanukan |
| 4 | 2013 | Ppk Bawen-Secang Dan Lingkkar Ambarawa |
| 5 | 2013 | Jasa Marga (Persero)Tbk PT |
| 6 | 2013 | Astra Daihatsu Motor. Pt |
| 7 | 2014 | JFE Shoji Steel Indonesia PT |
| 8 | 2014 | Hisada Indonesia Pt |
| 9 | 2014-2015 | Daiwa House.-Kadi Joojoint Oprationt |
| 10 | 2015 | Pt.Mory Industries Indonesia |

Sumber: PT.Kadi International.

PT.Kadi International juga memproduksi aspal untuk mempersiapkan dalam pengerjaan proyek-proyek yang akan di laksanakan, adapun data dalam pengerjaan pembuatan aspal adalah sebagai berikut:

PT. KADI INTERNATIONAL
CABANG JABAR, DKI & BANTEN

SUMMARY PRODUKSI 2018

| BULAN | PRODUKSI (TON) | | | | | | | | | | | | | | TOTAL |
|--------------|-----------------|------------------|------------------|---------------|-----------------|--------------|-------------------|---------------|----------------|----------------|--------------|-------------|---------------|-------------|------------------|
| | AMP KARAWANG | | | | | | | | | | | | | | |
| | ATB | ACBC | ACWC | HMA - RAP | ACWC - RAP | ACBC - RAP | ACWC - Colflex 70 | ACWC - Shell | ACBC- ISO ROAD | ACWC- ISO ROAD | HRS | SMA | SS | Noise Road | |
| JANUARI | - | - | 759.97 | - | - | - | 471.21 | 244.05 | - | - | 16.36 | - | 18.62 | - | 1,510.21 |
| FEBRUARI | - | 1,022.59 | 1,254.09 | - | - | - | 620.29 | - | - | - | - | - | 33.90 | - | 2,930.87 |
| MARET | 230.72 | 2,396.33 | 1,787.08 | - | 164.86 | - | 413.65 | 109.28 | 165.58 | - | - | - | 9.19 | - | 5,276.69 |
| APRIL | 507.89 | 685.22 | 5,189.38 | - | - | - | - | - | - | 111.27 | - | 3.04 | 1.03 | - | 6,497.83 |
| MEI | 1,010.19 | 854.96 | 4,503.41 | - | - | - | 690.84 | - | - | - | - | - | 41.93 | - | 7,101.33 |
| JUNI | 166.07 | 140.89 | 570.47 | - | - | - | 45.57 | - | - | - | - | - | - | - | 923.00 |
| JULI | 644.28 | 1,665.22 | 2,505.92 | 244.57 | - | - | 326.33 | - | - | - | - | - | 1.08 | - | 5,387.40 |
| AGUSTUS | 363.53 | 1,956.16 | 4,564.24 | - | 270.15 | - | 753.33 | 47.22 | - | - | - | - | - | - | 7,954.63 |
| SEPTEMBER | 606.45 | 347.10 | 9,733.67 | - | - | - | 1,540.13 | 131.74 | - | - | - | - | - | - | 12,359.09 |
| OKTOBER | 1,426.06 | 1,512.51 | 7,948.97 | - | - | - | 155.55 | 10.46 | - | - | - | - | - | - | 11,053.55 |
| NOPEMBER | 126.20 | 340.27 | 5,648.88 | - | 881.64 | 3.51 | - | - | - | - | - | - | 5.96 | - | 7,006.46 |
| DESEMBER | 186.18 | 154.06 | 1,467.14 | - | 60.32 | 7.93 | - | - | - | - | - | - | - | - | 1,875.63 |
| TOTAL | 5,267.57 | 11,075.31 | 45,933.22 | 244.57 | 1,376.97 | 11.44 | 5,016.90 | 542.75 | 165.58 | 111.27 | 16.36 | 3.04 | 105.75 | 5.96 | 69,876.69 |

Gambar 1.3

Data Produksi PT KADI International

Sumber: PT.Kadi International 2018

Berdasarkan pada gambar 1.3 dapat dilihat bahwa dalam jangka waktu setahun terdapat kenaikan pada awal bulan januari sampai bulan mei produksi yang terus bertambah tetapi pada bulan juni mengalami penurunan yang signifikan mencapai 923,00 ton, dan pada bulan selanjutnya mengalami kenaikan, peningkatan yang sangat signifikan terlihat pada bulan september sekitar 12,359,09 ton, dan kembali mengalami lagi penurunan pada akhir bulan desember sekitar 1,875,63. Jumlah total produksi aspal pada tahun 2018 mencapai 69,876,69 ton.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi tentunya dalam perkembangan organisasi dan juga demi keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri. (Dinie Anisa Triastuti)

Produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan (Ravianto dalam Edy Sutrisno 2016:99).

Perlindungan terhadap karyawan sangatlah penting berdasarkan undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Bab 1 mengenai ketentuan umum pasal 1 ayat (3) menjelaskan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga pekerja dapat merasa aman dan nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan dan bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa, peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup berada di bawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja. Serdamayanti (2011:195)

Produktivitas dalam suatu perusahaan merupakan tolak ukur tentang berhasilnya suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, dalam hal ini faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas harus sangat diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, agar dalam menjalankan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar. (Nuraini Sri Indarti Marzolin)

Produktivitas ada tiga aspek yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu: aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, aspek efisiensi tenaga kerja, aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem yang dapat diukur yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis mencakup bidang produksi, pemasaran keuangan, dan bidang lainnya. (Singodimedjo dalam Edy Sutrisno 2016:101)

Berikut ini adalah data jumlah data tenaga kerja pada per bagian pada PT.Kadi International pada tahun 2019.

Tabel 1.2
Jumlah Tenaga Kerja Di PT Kadi International

| No | Bagian | Jumlah |
|-------|---------------|--------|
| 1 | Office | 14 |
| 2 | SE | 18 |
| 3 | Driver Office | 6 |
| 4 | Operator | 11 |
| 5 | Satpam | 17 |
| 6 | AMP | 9 |
| 7 | CP | 10 |
| 8 | LAB | 7 |
| 9 | Maintenance | 3 |
| 10 | Pav | 57 |
| 11 | Survey | 3 |
| 12 | Patching | 8 |
| 13 | Transport | 54 |
| 24 | Harian | 2 |
| Total | | 219 |

Sumber: PT Kadi International (2019)

Pada perusahaan PT.Kadi International terdapat beberapa bagian, dapat dilihat pada tabel 1.2 ada 24 bagian, dalam penelitian ini, pada hasil wawancara menyatakan pada bagian ini banyak sekali kekurangan pada lingkungan kerja seperti pada kebisingannya dan juga sirkulasi udara, dan getaran mesin.

Banyak hal yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi atau lingkungan kerja adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya dan juga adanya suatu penghargaan dalam kekompakan dalam suatu pekerjaan. lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar ataupun tidak sadar dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan tersebut. (Zainul Hidayat, & Muchamad Taufiq,)

Peningkatan suatu produktivitas dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya adalah dengan memperbaiki lingkungan kerja dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dengan kondisi tersebut akan meningkatkan produktivitas karyawan tersebut dan juga dengan kondisi lingkungan tersebut maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan akan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Swandono Sinaga 2016)

Pertumbuhan industri lingkungan kerja merupakan hal yang paling sangat penting, Lingkungan kerja terbagi atas dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Sebagaimana lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, Sedangkan lingkungan non fisik dapat berupa lingkungan sosial, kondisi hubungan sesama rekan kerja, komunikasi, suasana kerja atau iklim kerja, dan sebagainya, ada beberapa faktor yang mempengaruhi dari lingkungan itu sendiri.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur unsur lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan. Berikut ini adalah unsur unsur dari lingkungan kerja fisik yaitu pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan, keamanan, lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. (Nela Pima Rahmawanti Bambang Swasto Arik Prasetya 2014)

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi, kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan keduanya tidak menghasilkan keluaran yang tinggi, tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal bermaksud akan menimbulkan motivasi, motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan. (serdamayanti 2011:215).

Faktor pendorong seseorang dalam untuk melakukan suatu aktivitas pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang itu sendiri, jika seseorang itu membutuhkan atau menginginkan sesuatu maka dia akan terdorong untuk melakukan aktivitas untuk mendapatkan apa yang dibutuhkannya.(Edy Sutrisno 2011:146)

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak tampak yang memberi kekuatan untuk mendorong individu berperilaku dalam mencapai tujuan. Pada dasarnya motivasi

dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat dai mencapai tujuan mereka. (serdamayanti 2017:162)

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi motivasi, sehingga motivasi karyawan tersebut menjadi meningkat yaitu gaji atau upah (*reward*), prestasi, afiliasi, kekuasaan atau karier, dengan adanya motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja, dalam suatu organisasi pemimpin unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi karyawannya agar dapat bekerja meningkatkan kinerjanya, karena kerjasama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja sangat diperlukan. (Desi Rahmawati)

Menurut Nuraini Sri Indarti,Marzolina (2015) Variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka manajemen perlu memperhatikan penerapan motivasi dan lingkungan kerja di perusahaan tersebut.

Faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tentunya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang terjadi seperti penjelasan dalam latar belakang di atas, penelitian ini mengambil judul tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas yang ada di PT Kadi International.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Perkembangan jasa kontruksi yang semakin berkembang terutama dalam bidang prasarana sipil.
2. Produktivitas merupakan faktor yang terpenting dalam perkembangan pada PT KADI International.
3. Penurunan produksi yang cukup signifikan di PT.Kadi International
4. Pencapaian produksi kurang baik di PT.Kadi International.
5. Pentingnya lingkungan kerja dalam menjalankan suatu pekerjaan di PT.Kadi International.

6. Kebisingan pada lingkungan kerja mengakibatkan konsentrasi kerja menurun
7. Sirkulasi udara yang kurang baik mengakibatkan konsentrasi pada pekerjaan menurun.
8. Motivasi pekerjaan yang diberikan harus ditingkatkan agar meningkatkan produktivitas pada PT Kadi International
9. Motivasi karyawan yang kurang stabil.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat begitu banyak permasalahan yang harus diselesaikan, agar penelitian ini membahas lebih tuntas dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan, perlunya pembatasan masalah berdasarkan pembahasan diatas.

1. Penelitian ini berada dalam bidang ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini di tunjukan kepada karyawan PT.Kadi International
3. Penelitian ini membahas tema kajian meliputi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT.Kadi International.
4. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisa rentang sekala dan analisis jalur *path analysis* dengan memanfaatkan perangkat *stastictical product and serviee solution (SPSS) 23 for windows.*

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang diuraikan sebelumnya maka perumusan masalah adalahh sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja karyawan pada PT.Kadi International.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT Kadi International.
3. Bagaimana Produktivitas karyawan pada PT Kadi International.
4. Bagaimana korelasi antara lingkungan kerja dan motivasi karyawan pada PT Kadi International.
5. Bagaimana pengaruh parsial dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Kadi International.
6. Bagaimana pengaruh simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Kadi International.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis lingkungan kerja pada PT Kadi International.
2. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis motivasi kerja pada PT Kadi International.
3. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis Produktivitas karyawan pada PT Kadi International.
4. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis korelasi antara lingkungan kerja dan motivasi karyawan pada PT Kadi International.
5. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh parsial dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Kadi International.
6. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Kadi International.

1.6 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan ilmiah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, selain itu peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi:

1.6.1 Manfaat teoritis

1. Menambah pengetahuan yang luas serta sebagai sarana bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang sudah didapatkan selama perkuliahan.
2. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia dan organisasi terutama dalam memberikan informasi terhadap pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini bagi perusahaan dapat menjadi wacana referensi bagi penentuan kebijakan-kebijakan serta dapat menjadi bahan pertimbangan dalam evaluasi lingkungan kerja, motivasi serta produktivitas.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dijadikan sebagai penambah wawasan tentang pentingnya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

