

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini sektor perekonomian mengalami perubahan yang cukup meningkat. Hal ini terlihat dari tingkat kesejahteraan masyarakat yang cenderung meningkat. Dengan meningkatnya kesejahteraan masyarakat muncullah berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh masyarakat sehingga hal ini menjadi peluang bagi perusahaan untuk meningkatkan bisnisnya. Dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, perusahaan-perusahaan tersebut dihadapkan dengan persaingan yang semakin ketat. Perusahaan yang ingin bertahan harus memiliki keunggulan-keunggulan tersendiri yang akan menjadikan nilai plus bagi perusahaan tersebut. Perusahaan juga harus lebih cermat dan tanggap dalam mengamati kebutuhan dan keinginan konsumen sehingga perusahaan tahu apa yang diinginkan masyarakat dan dapat memenuhi keinginan tersebut.

Dengan terjadinya hal tersebut terciptalah tujuan perusahaan diantaranya adalah mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan-tujuan lain yang dimaksud seperti, perusahaan tumbuh dan berkembang, perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat melalui terciptanya kesejahteraan bagi karyawan. Setiap usaha dalam pencapaian tujuan-tujuan yang dimiliki perusahaan tidak terlepas dari adanya tindakan dan tenaga dari manusia. Menurut Simamora dalam Tampi (2014) sumberdaya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian sumberdaya manusia merupakan komponen utama dalam sebuah perusahaan, artinya sumberdaya manusia mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktifitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan.

Pengertian sumberdaya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian sumberdaya manusia secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian sumberdaya manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja (Susan, 2019). Menurut Mensah dan Tawiah dalam Josephine (2017) kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi dalam bekerja mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan, sehingga ketika karyawan tersebut keluar dari perusahaan berarti perusahaan telah mengalami kerugian.

Penerapan manajemen sumberdaya manusia yang optimal dapat dikerjakan oleh organisasi guna mempertahankan kestabilan sumberdaya manusia yang terlibat didalamnya, tidak hanya sumberdaya bisnis tetapi juga manajemen sumberdaya manusia didasarkan pada konsep bahwa setiap karyawan adalah orang (bukan mesin). Manajemen sumberdaya manusia merupakan ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan untuk membantu organisasi, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuannya (Kurniawati dalam Ircham 2022). Menurut Aljabar (2020) manajemen sumberdaya manusia memegang kendali besar terhadap pemeliharaan karyawan, meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan kepuasan karyawan, sehingga perusahaan mampu berjalan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Werther & Davis dalam Aljabar (2020) sumberdaya manusia merupakan kesiapan karyawan, kompeten dan mendukung dalam mencapai tujuan perusahaan.

Peran sumberdaya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumberdaya manusia. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang, lingkungan kerja

adalah salah satunya (Norianggono, et al., 2014). Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Rivai dalam Norianggono, et al. (2014) lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya - biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan dalam hal ini.

Menurut Taiwo dalam Josephine, A., & Dhyah Harjanti (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. Gie dalam Norianggono, et al. (2014) mengutarakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Menurut Sopiah dalam Riyadi (2018:77-78) lingkungan kerja non fisik adalah tempat kerja yang mempengaruhi kerja seorang di organisasi seperti gaya kepemimpinan, suasana atau iklim kerja budaya kerja, hubungan interpersonal (antara sesama) karyawan, hubungan atasan dengan bawahan, tersedianya fasilitas umum seperti tempat ibadah, tempat dan

sejenisnya. Dari penjelasan teori tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala bentuk fisik dalam tempat kerja yang mempengaruhi karyawan saat bekerja sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan interpersonal (antara sesama) karyawan, hubungan atasan dengan bawahan.

Dalam perusahaan, selain lingkungan kerja non fisik salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama dalam perusahaan adalah bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Hal tersebut sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan di dahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:154) 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 pendorong semangat kerja.

Karena pentingnya sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Menurut Dessler dalam Tampi (2014) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Sedangkan Robbins dalam Tampi (2014) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Kasmir

(2016) kinerja adalah suatu konsekuensi pekerjaan dan tingkah laku peranan yang berhasil mengerjakan pekerjaan dan juga kewajiban yang telah diberikan dalam masa tertentu.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Noorainy, F. (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pangestuti, Nanda A. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Suka Rasa Bakery. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Suryani, N. L. (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Putra, Ida B. U., & Jayanta, Cokorda B. K. (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Mansion Resort Hotel & Spa. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Marbun, Ruth T., I Wayan B., & Susila, Gede P. A. J. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Anam, K., & Rahardja, E. (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Supriadi, A., & Anitra, V. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Cintia, E., & Gilang, A. (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fitri, Nadya N., & Ferdian, A. (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh parsial maupun

simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Norianggono, Yacinda C. P., Djahmur H., & Ruhana, I. (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ircham, M. A., & Iryanti, E. (2022) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Tampi, Bryan J. (2014) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado). Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Adhim, Ahmad F. S., & Liana, L. (2023) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmadani, Daru A., E. Didik S., & Septyarini, E. (2023) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PO. Sumber Alam Purworejo. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ubaidillah (2023) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Basid, Rezqi A., & Heriza, Kevin G. (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat.

CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang merupakan perusahaan swasta bergerak dibidang industri mesin maupun peralatan yang memproduksi sesuai dengan permintaan pelanggan. Karyawan pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang memiliki kendali yang cukup besar terhadap keberlangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan survey

pendahuluan dan wawancara yang dilakukan penulis, ditemukan kendala terkait dengan tingkat kinerja karyawan yang kurang optimal. Permasalahan tersebut dapat dilihat berdasarkan laporan data pencapaian target pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang selama 3 tahun terakhir yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Laporan Data Pencapaian Target pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang Periode 2020-2022

Tahun	Target (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Prosentase Pencapaian Target
2020	4.000.000.000	3.800.000.000	95%
2021	4.000.000.000	4.000.000.000	100%
2022	4.000.000.000	3.600.000.000	90%

Sumber: Laporan data pencapaian target pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa perkembangan kinerja karyawan pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang selama tahun 2020-2022 masih kurang, karena terjadi fluktuasi pada tahun 2020-2022. Contohnya pada tahun 2020 pencapaian target pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang memiliki prosentase sebesar 95%, pada tahun 2021 prosentase mengalami kenaikan sebesar 5%, sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 10%.

Selain itu, diduga penurunan tingkat kinerja karyawan tidak hanya dapat dilihat melalui data pencapaian target saja, tetapi diperkuat berdasarkan data survey pendahuluan kinerja karyawan, survey pendahuluan lingkungan kerja non fisik dan survey pendahuluan motivasi serta prosentase absensi karyawan Adikarya Sukses Engineering Jombang pada 3 tahun terakhir.

Data survey pendahuluan kinerja karyawan pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Survey Pendahuluan Kinerja Karyawan pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang

No	Pernyataan Kuesioner	Ya	Tidak	Jumlah
1.	Mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan	8	12	20
2.	Dapat mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan yang diperintahkan	11	9	20
3.	Selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan tugas	10	10	20
4.	Selalu berinisiatif mengerjakan tugas sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan	6	14	20
5.	Selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang ditetapkan oleh perusahaan	12	8	20

Sumber: Survey pendahuluan kinerja karyawan pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang masih kurang. Dengan melihat kesimpulan pada tabel 1.1 dan 1.2 tersebut dapat dikaitkan bahwa pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang mempunyai tingkat kinerja karyawan yang kurang optimal.

Data survey pendahuluan lingkungan kerja non fisik pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3 Survey Pendahuluan Lingkungan Kerja Non Fisik pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang

No	Pernyataan Kuesioner	Ya	Tidak	Jumlah
1.	Hubungan antara tiap bagian serta posisi pada perusahaan berjalan secara efektif	8	12	20
2.	Bertanggung jawab pada setiap tugas yang diperintahkan oleh atasan	14	6	20
3.	Mendapatkan perlakuan yang adil dari atasan	9	11	20
4.	Diperlakukan yang baik oleh rekan kerja	10	10	20
5.	Hubungan komunikasi dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik	7	13	20

Sumber: Survey pendahuluan lingkungan kerja non fisik pada CV.

Adikarya Sukses Engineering Jombang

Berdasarkan tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang masih kurang optimal.

Data survey pendahuluan motivasi CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.4 Survey Pendahuluan Motivasi pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1.	Mendapat dorongan naluri agar berperilaku sesuai yang diharapkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan	9	11	20
2.	Memiliki kemauan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan	6	14	20
3.	Merasa rela tanpa ada paksaan dalam menerima segala bentuk persetujuan atas permintaan oleh perusahaan	6	14	20

4.	Mendapat dorongan dari perusahaan untuk membentuk kemahiran/keahlian dalam bekerja	7	13	20
5.	Memiliki keterampilan dan kemampuan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi yang diminta oleh perusahaan	10	10	20
6.	Bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	12	8	20
7.	Memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas-tugas dan beban kerja yang harus diselesaikan.	8	12	20
8.	Termotivasi untuk mewujudkan keadaan di waktu yang akan datang dimana perusahaan sebagai produktivitas mencoba untuk menimbulkannya.	5	15	20

Sumber: Survey pendahuluan motivasi pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang

Berdasarkan tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa motivasi pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang masih kurang.

Data absensi karyawan pada tahun 2020-2022 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.5 Data Absensi Karyawan pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang Periode tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Total	Total Hari Kerja	Prosentase Ketidakhadiran
		Sakit	Izin	Alpa			
2020	55	14	25	6	45	312	14,42%
2021	55	16	24	8	48	312	15,38%
2022	55	15	29	11	55	312	17,63%

Sumber: Data absensi karyawan pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang

Berdasarkan tabel 1.5 dapat disimpulkan bahwa prosentase total absensi ketidakhadiran karyawan cenderung meningkat. Terlihat pada tahun 2020 prosentase total absensi sebesar 14,42%, pada tahun 2021 meningkat sebesar 0,96%, lalu pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 2,25%. Dengan melihat kesimpulan pada tabel 1.4 dan 1.5 tersebut dapat dikaitkan

bahwa karyawan di Adikarya Sukses Engineering Jombang mengalami kurangnya motivasi dalam bekerja. Terutama, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait dengan kehadiran dalam waktu bekerja.

Selain itu, terdapat indikasi lain terkait kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan, baik dari atasan ke karyawan maupun dari karyawan terhadap atasan pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan dan kerjasama antara kedua belah pihak masih kurang. Karena, pada kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik kedua belah pihak selalu berusaha untuk menjaga hubungan dan kerjasama agar pekerjaan yang dilakukan menjadi optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan analisis tabel 1.1 sampai 1.5, Sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang, maka subjek pada penelitian ini yaitu 55 karyawan pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang. Dugaan permasalahan terkait penurunan kinerja karyawan diperkuat dengan data selama tiga tahun terakhir yaitu berdasarkan laporan data pencapaian target pada tahun 2020-2022 yang mengalami fluktuasi, data survey pendahuluan kinerja karyawan, survey pendahuluan lingkungan kerja non fisik dan survey pendahuluan motivasi serta data absensi selama tiga tahun terakhir pada tahun 2020-2022 yang terus meningkat. Hal tersebut menandakan bahwa adanya indikasi permasalahan yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan produksi pada CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang.

Motivasi penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan karena menurut teori yang ada dengan lingkungan kerja non fisik dan motivasi yang baik maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan baik. Berdasarkan uraian, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“ANALISIS LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ADIKARYA SUKSES ENGINEERING JOMBANG”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan menganalisa pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini tujuannya adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan teori mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat dijadikan masukan dalam operasional perusahaan dalam mengembangkan ilmu manajemen sumberdaya manusia.

2. Secara Praktis

- 1) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan referensi ilmu pengetahuan terkait pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi bagi kinerja karyawan dalam aspek lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian yang sama yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan, sehingga dapat memberikan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti selanjutnya.