BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Industri garmen merupakan salah satu industri manufaktur terbesar baik di indonesia maupun dunia khususnya industri garmen di jawa barat. Kini industri garmen yang berada di jawa barat dapat dikatakan sebagai industri garmen yang berhasil masuk kedalam pasar penjualan global karena mampu bersaing dengan beberapa negara yang memiliki pangsa pasar industri garmen yang baik juga. Hal ini menuntut industri garmen di jawa barat untuk bisa menghasilkan produk berkualitas dan sesuai dengan perkembangan dunia mode yang terus berkembang.

Industri garmen salah satu bentuk usaha dibidang pembuatan pakaian atau tekstil. Industri garmen di indonesia terus berkembang sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan jumlah penduduk yang cukup besar, sehingga profit yang diperoleh sangat menjanjikan, dan terjadi persaingan yang ketat di dalam industri garmen. Industri garmen, selain memenuhi kebutuhan pasar lokal, sekarang ini telah mencapai pasar internasional.

Industri garmen pada dasarnya adalah industri yang berbasis pada kreativitas. Seiring bertambah banyaknya industri garmen, maka kualitas garmen tidak hanya diukur dari orisinalitas dan kreativitas seseorang dalam menampilkan desain dan hasil produk, tetapi juga memperhatikan pengendalian mutu (quality control). Menurut Industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan memanfaatkan sumber daya industri sehingga mengasilkan barang

yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi termasuk jasa industri. Undang-undang perindustrian merupakan undang-undang yang memuat tentang aturan yang mengatur tentang masalah perindustrian yang berada di Indonesia maupun dunia.Undang-undang mengenai perindustrian diatur dalam UU. Nomor 5 tahun 1984, yang mulai berlaku pada tanggal 29 juni 1984 dan kemudian diperbaharui dengan UU. Nomor 3 tahun 2014 tentang Perindustrian, Undang-undang nomor 3 tahun 2014 tentang perindustrian, ini menjelaskan tentang industri adalah bagian penting bagi masyarakat karena dapat memajukan dan membentuk seluruh kegiatan ekonomi rakyat, industri juga bisa dikategorikan dari bebagai macam seperti industry hijau, industri perumahan, industri srategis dan lain sebagainya. Pada era sekarang perindustrian sangat dibutuhkan oleh semua masyarakat Indonesia, karena dengan perindustrian ekonomi Indonesia bisa tertolong dan dapat berkembang dengan baik. Tujuannya agar memperoleh barang yang sesuai dengan standar mutu yang diinginkan terus menerus dan bisa mengendalikan, menyeleksi, dan menilai kualitas, sehingga target pasar merasa puas,investasi bisa kembali, serta perusahaan mendapatkan keuntungan untuk jangka panjang.

PT Arrnic Setia Jaya adalah perusahaan yang bergerak pada bidang argo industri tekstile, yang memproduksi berbagai macam jenis produk dengan bahan baku utamanya adalah kain dimana salah satu produknya adalah merek jaket, gamis dan kerudung dengan merek ariona dan telah dikenal oleh kalngan masyarakat yang sering dijual di Matahari Dapartment Store. Dalam perkembangan untuk bersaing dengan kompetitor pabrik garmen yang lain usaha yang dilakukan untuk

mempertahankan lajunya PT Arrnic Setia Jaya ini yaitu dengan adanya penerapan sumberdaya yang unggul dan terampil pada perusahaan ini.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahtraan rakyat bila tidak didukung oleh memadainya ketersediaan faktor SDM, baik secara kualitas maupun kuantitas. Menurut pendapat dari Fustino Cardos Gomes (2003:6), sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cuku potensial yang perlu dikembangkan sedimikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Pelajaran yang dapat dipetik dari berbagai negara maju adalah, bahwa kemajuan yang dicapai oleh bangsa-bangsa di negara-negara tersebut didukung oleh SDM yang berkualitas dan termanajemen dengan baik.

Manajemen adalah seperangkat prinsip yang berkaitan dengan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian serta penerapan prinsip-prinsip ini dalam memanfaatkan sumber daya fisik, keuangan, informasi dan manusia secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. manajemen menurut Terry dalam Manullang (2012:5) mendefinisikan bahwa, “Manajemen sebagai suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Maka dari itu manajemen sangat diperlukan dalam sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia juga menjadi saran yang penting bagi sebuah organisasi ataupun lembaga karena aktivitas yang dilakukan melibatkan manusia maka diperlukannya perencanaan,pengelolaan dan penerapan yang benar agar tujuan yang dimiliki oleh organisasi tersebut dapat tercapai. Keunggulan yang dimiliki oleh manajemen sumber daya manusia berada pada penekanan orang-orang yang terlibat didalamnya langsung.

Manajemen sumber daya manusia juga menjadi aktivitas yang diperlukan di dalam suatu lembaga ataupun organisasi karena aktivitas-aktivitas tersebut melibatkan pelaku atau manusia maka diperlukan adanya perencanaan, pengelolaan, dan penerapan secara benar agar tujuan yang telah dikehendaki suatu organisasi atau lembaga dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia adalah manusianya itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai dkk., 2009:1). Keunikan yang dimiliki manajemen sumber daya manusia terletak pada penekanan orang-orang yang terlibat didalamnya, tidak hanya dalam segi keberhasilannya saja namun juga perilaku karyawannya, kinerjanya, tingkat kepuasannya, serta perhatian mereka kepada perusahaan dan juga peningkatan self efficacy yang dimiliki oleh individunya.

Self efficacy atau efikasi diri merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuan untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas,

mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai tujuan yang ingin diraih dan kepuasan pada individu.

Lunenburg (2011:10) mengemukakan bahwa self efficacy (Efikasi Diri) adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menetukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Lev dan Koslowsky (2009), memperkenalkan kondisi fisiologis (subjektif pengaruh personal) sebagai sumber lain, yang memengaruhi penilaian dari self-efficacy dengan individu merasa takut, cemas atau tegang dan mereka menilai diri mereka kurang mampu untuk mencapai tugas yang diberikan. Hal ini kebanyakan mempengaruhi petugas dalam rantai pasokan karena mereka mungkin anggap rendah diberdayakan untuk menghasilkan yang diinginkan. Ivancevich et al, (2006) menjelaskan bahwa self-efficacy berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil.

Untuk mengetahui mengenai *Efikasi diri* di PT Arrnic Setia Jaya Berikut hasil survey awal yang dilakukan penulis terhadap 10 orang karyawan, seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Table 1.1
Survey awal Self Efficacy (Efikasi diri) pada PT Arrnic Setia Jaya Kota Bandung

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya sudah merasa memiliki pencapaian diri dan yakin pada kepercayaan diri saya dalam mengerjakan tugas karena saya pernah sukses pada bidang saya	8	80	2	20
2	Saya merasa ada hambatan pada kemampuan saya dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya	6	60	4	40
3	Kerena memiliki banyak pengalaman saya jarang sekali meminta bantuan ke sesama karyawan karena merasa mampu menyelesaikannya	7	70	3	30
4	Saya merasa terganggu jika orang lain ikut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, karena saya bisa memberikan yang terbaik bagi perusahaan	9	90	1	10

Sumber: Survey Awal 2020 (Data yang diolah)

Hasil dari survey awal pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa 60% karyawan merasa ada hambatan pada kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, 70% karyawan merasa memiliki banyak pengalaman sehingga jarang sekali karyawan meminta bantuan ke sesama karyawan karena merasa mampu menyelesaikannya, dan 90% karyawan terganggu jika karyawan lain ikut membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan karena karyawan merasa mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan, namun dengan kepercayaan diri yang tinggi dan kurangnya kerja sama antar karyawan membuat individu karyawan tersebut memiliki hambatan pada kemampuannya, yang harusnya diperhatikan dan

diberikan arahan oleh perusahaanya untuk kebaikan kerja sama antar karyawan dan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawannya.

Hudson 2005:3 (Nur Intan Maslichah & Kadarisman Hidayat, 2016) mengemukkan bahwa work-life balance atau keseimbangan kehidupan dalam pekerjaan merupakan “tingkatan kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseoran”. Work life balance umumnya dikaitkan dengan keseimbanga, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Kaplan dan Sadock (2010) menyatakan bahwa dukungan sosial keluarga adalah suatu bentuk hubungan interpersonal yang melindungi seseorang dari efek stres yang buruk yang dapat diberikan melalui pemberian dukungan informasional,dukungan penilaian, dukungan instrumental dan dukungan emosional. Selain dukungan sosial keluarga, work-life balance akan tercapai apabila individu mengembangkan faktor yang ada didalam dirinya. Faktor dalam diri tersebut meliputi aspek kepribadian individu salah satunyamencakupefikasidiri

Untuk mengetahui mengenai *keseimbangan kehidupan kerja* di PT Arrnic Setia Jaya Berikut hasil survey awal yang dilakukan penulis terhadap 10 orang karyawan, seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini

Table 1.2
Survey awal Work-Life Balance (Keseimbangan kehidupan kerja) pada PT Arrnic Setia Jaya Kota Bandung

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan	5	50	5	50
2	Saya masih mengerjakan sisa pekerjaan saya dirumah dan keluarga saya tidak menerima kesibukan saya ketika dirumah	7	70	3	30
3	Saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekejaan	9	90	1	10
4	Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi	9	90	1	10

Sumber: Survey Awal 2020 (Data yang diolah)

Hasil dari survey awal pada tabel 1.2 menjelaskan bahwa 50% karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan, 70% karyawan masih mengerjakan pekerjaanya dirumah dan keluarga tidak menerima kesibukan karyawannya yang masih menyelesaikan sisa pekerjaan dirumah, 90% karyawan banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena kesibukan pada pekerjaanya, 90% karyawan merasa beban kerja menjadikannya sulit menjalani kehidupan pribadi, untuk itu perusahaan harus memperhatikan jam kerja karyawan untuk kesejahteraan karyawannya karena terlalu banyak menghabiskan waktu untuk bekerja.

Yanuar dan Hary (2010) mengemukakan bahwa burnout merupakan suatu kondisi yang akan mengganggu psychologist seseorang dimana ia akan kehilangan makna

tujuan dasa, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu dan kehilangan perasaan tentang dirinya terhadap orang lain. Pines & Guendlman (1995) mendefinisikan bahwa orang yang mengalami tekanan pekerjaan terus menerus akan mengalami depersonalization yang meru-pakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri.Bhanugopan & Alan (2006) mengatakan para pekerja yang terkena kelelahan kerja (burnout) mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional, dan juga mengalami penurunan motivasi seiring dengan berjalannya waktu.

Untuk mengetahui mengenai *burnout* di PT Arrnic Setia Jaya Berikut hasil survey awal yang dilakukan penulis terhadap 10 orang karyawan, seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini.

Table 1.3
Survey awal Burnout pada PT Arrnic Setia Jaya Kota Bandung

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasakan stamina tubuh menurun karena terkurasnya tenaga dan pikiran	10	100	0	00
2	Saya merasa kesal dan tertekan, bahkan terkadang merasa terjebak dalam situasi yang kurang menguntungkan pada pekerjaan saya	8	80	2	20
3	Saya merasa cemas dan tertekan ketika saya datang keperusahaan	7	70	3	30
	Saya merasa emosi terkuras banyak ketika saya sedang melakukan pekerjaan				

4		8	80	2	20

Sumber: Survey Awal 2020 (Data yang diolah)

Hasil dari survey awal pada tabel 1.3 menjelaskan bahwa 100% karyawan merasakan stamina tubuh menurun karena terkurasnya tenaga dan pikiran selama bekerja, 80% karyawan kesal dan tertekan bahkan merasa terjebak dalam situasi yang kurang menguntungkan pada pekerjaanya, 70% karyawan merasa cemas dan tertekan ketika datang keperusahaan dan 80% karyawan merasa emosinya terkuras banyak ketika sedang melakukan pekerjaan, untuk itu perusahaan harus memperhatikan atau memfasilitaskan kesehatan psikologi pada setiap karyawan yang bekerja di PT Arrnic Setia Jaya.

Menurut Robbins (dalam Kasmir, 2016: 183) mengemukakan bahwa kinerja adalah interaksi antara kemampuan ability, motivasi, dan kesempatan atau opportunity yaitu kinerja = f (A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan efisien. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang diberikan suatu individu kepada organisasi atau perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan mencapai tujuan. Kinerja karyawan akan mendapatkan hasil yang maksimal dengan pada prosesnya individu melakukan sesuai dengan kemampuannya, termotivasi untuk mengerjakan, dan kesempatan yang didapat. Dalam perusahaan yang profesional, kinerja didefinisikan berdasarkan sudut pandang penciptaan nilai yang berhubungan dengan rantai input, process,dan output (Kaiser and Ringstetter, 2011). Juga dijelaskan bahwa kinerja seseorang karyawan akan sangat dipengaruhi oleh cara individu tersebut merespons kondisi yang memengaruhi proses kerjanya.Untuk

mengetahui mengenai *kinerja karyawan* di PT Arrnic Setia Jaya Berikut hasil survey awal yang dilakukan penulis terhadap 10 orang

karyawan, seperti terlihat pada tabel 1.4 berikut ini.

Table 1.4
Data Penilaian Kinerja PT.Arrnic Setia Jaya

Penilaian Kinerja	Target	Pencapaian Kerja		
		2016	2017	2018
Etika	90%	85%	75%	75%
Absensi	95%	80%	80%	80%
Target penjualan	10.000 pcs	7.500 pcs	9000 pcs	8400 pcs
Efisiensi Pekerjaan	90%	75%	75%	75%
Tanggung Jawab	95%	80%	75%	80%

Sumber Arsip data penilaian kinerja PT. Arrnic Setia Jaya

Tabel 1.5
Data Penilaian Kinerja Staff Karyawan PT Arrnic Setia Jaya Survey awal Kinerja pada PT Arrnic Setia Jaya Kota Bandung

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya mampu menyelesaikan tugas/target pekerjaan yang di tetapkan	5	50	5	50
2	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	4	40	6	60
3	Atasan selalu memberikan motivasi dan arahan kepada saya apabila dalam pekerjaan mengalami kesulitan untuk membangun kinerja pada diri saya	2	20	8	80

4	Saya mampu menjaga sikap dan penampilan saya terhadap atasan maupun rekan kerja	10	0	0	00

Sumber: Survey Awal 2020 (Data yang diolah)

Hasil dari survey awal pada tabel 1.5 menjelaskan bahwa 50% karyawan mampu menyelesaikan tugas/target pekerjaan yang ditetapkan, 60% karyawan belum mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, 80% karyawan merasa atasan kurang memberikan motivasi dan arahan apabila karyawan merasa mengalami kesulitan untuk membangun kinerjanya, sehingga perusahaan harus memperhatikan karyawannya karena jika tidak makan ketika menurunya kinerja karyawan maka target atau pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan uraian terdahulu mengenai fenomena yang diteliti dalam penelitian in, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh terkait Self Efficacy Yang Melibatkan Work-Life Balance Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arrnic Setia Jaya.

Berdasarkan uraian terdahulu mengenai fenomena yang diteliti dalam penelitian in, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh terkait Efikasi Diri Yang Melibatkan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Burnout Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arrnic Setia Jaya.

1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalaha-permasalahan yang di alami oleh PT Arrnic Setia Jaya di kota bandung adalah sebagai berikut:

Pertama, bagi seorang karyawan efikasi diri itu sangat membantu dalam dunia pekerjaan termasuk rasa percaya diri dalam mengerjakan tugas dan menjadi yang terbaik diperusahaan, namun karyawan masih memiliki hambatan pada kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yan diberikan tetapi karyawan masih merasa memiliki banyak pengalaman dan jarang sekali meminta bantuan ke antar karyawan dan merasa terganggu jika karyawan lain ikut menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karena tetap merasa mampu menyelesaikan pekerjaan Semua ini **mengindikasikan efikasi diri (self efficacy).**

Kedua, Kurangnya waktu pribadi yang dimiliki oleh karyawan dan waktu kerja yang berlebihan membuat karyawan terbebani dengan pekerjaan yang diberikan bahkan pekerjaan yang tidak terselesaikanpun dibawa ke rumah untuk segera diselesaikan sehingga membuat karyawan tidak memiliki waktu pribadi untuk berbenah pada dirinya sendiri ataupun istirahat yang kurang. Semua ini **mengindikasikan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance).**

Ketiga, rasa jenuh dan tertekan pada karyawan dalam mengerjakan pekerjaanya,turunya stamina tubuh dan pikiran pada karyawan dan karyawan merasa tertekan dalam mengerjakan pekerjaanya sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dan cemas untuk datang ke perusahaan akibatnya dapat

menyebabkan menurunya kinerja pada karyawan. Semua ini **mengindikasikan Burnout.**

Keempat, diketahui kurangnya disiplin dalam ketepatan waktu kerja karyawan, dan kurangnya motivasi dan arahan dari atasan membuat karyawan kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan dan menyebabkan menurunya kemampuan semangat kerja pada karyawan. Semua ini **mengindikasikan kinerja karyawan.**

1.2.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan tersebut, maka dibuat pembatasan masalah sebagai berikut:

Penulis melakukan penelitian ketika status *Work From Home (WFH)* diberlakukan oleh pemerintah yang disebabkan semakin meluasnya wabah covid-19. Sehingga penulis belum diberikan data kinerja karyawan dan penulis tidak dapat melakukan kuesioner survey awal secara langsung atau tatap muka dengan karyawan, akan tetapi penulis melakukan kuesioner awal menggunakan daring (online) melalui, google form dan dibagikan langsung kepada karyawan melalui whatsapp dan E-mail karyawan.

1.2.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah dalam penilitan ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran secara empiris self efficacy, work-life balance, burnout dan kinerja karyawan di PT Arrnic Setia Jaya.

2. Apakah efikasi diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Arrnic Setia Jaya.
3. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Arrnic Setia Jaya.
4. Apakah burnout berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Arrnic Setia Jaya.
5. Seberapa besar pengaruh efikasi diri, keseimbangan kehidupan kerja dan burnout baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT Arrnic Setia Jaya.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penilitian ini adalah mengumpulkan data, menganalisa data dan menginterprestasikannya berdasarkan informasi yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah untuk sebuah studi bagaimana mempelajari Self Efficacy,Work-Life Balance penanganan Burnout untuk mencapai Kinerja Kaywan, serta penulis mendapatkan informasi penting dan sangat berguna.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan oleh penulis berdasarkan rumusan masalah yaitu untuk menganalisis :

1. Memperoleh gambaran secara empiris tentang self efficacy, work-life balance, burnout dan kinerja karyawan di PT Arrnic Setia Jaya.

2. Memperoleh hasil uji efikasi diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Arrnic Setia Jaya
3. Memperoleh hasil uji keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Arrnic Setia Jaya.
4. Memperoleh hasil burnout berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Arrnic Setia Jaya.
5. Memperoleh hasil uji pengaruh self efficacy, work-life balance dan burnout baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT Arrnic Setia Jaya.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bermanfaat bagi siapapun. Khususnya dalam penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk kalangan praktis, akademis dan peneliti lain.

1.4.1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat terhadap kalangan praktisi (perusahaan) yaitu:

a. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi sebagai acuan terkait dengan Komunikasi dan Lingkungan Kerja serta Produktivitas yang ada di perusahaan,
b. Bagi Karyawan hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan berguna sebagai pertimbangan lebih lanjut mengenai penelitian tentang judul penulis.

1.4.2. Kegunaan Akademis

a. Bagi akademisi pengembang ilmu manajemen dapat digunakan sebagai acuan terkait dengan komunikasi,lingkungan dan produktivitas kerja

b. Bagi Penulis untuk memperluas, mengembangkan dan meningkatkan segi keilmuan dan wawasan serta mengimplementasikan ilmu yang telah didpatkan melalui sebuah penelitian.

1.4.3. Kegunaan Peneliti lain

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk perbaikan atau pengembangan materi bagi peneliti lain yang ingin memakai di bidang untuk menjadi salah satu sumber referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian tersebut

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Arrnic Setia Jaya Bandung yang bertempat di Jl. Raya Laswi Ciparay, Kompleks Permata Regency - Bumi Wangi Ciparay Kabupaten Bandung, Bandung, Jawa barat, 40227, Indonesia.

1.5.2. Waktu Penelitian

Tabel 1.6
Pelaksanaan Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian																								
2	Melakukan Penelitian																								
3	Mencari Data																								
4	Membuat Proposal																								
5	Seminar																								
6	Revisi																								
7	Penelitian Lapangan																								
8	Bimbingan																								
9	Sidang																								