

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Karet alam merupakan salah satu andalan di beberapa bidang seperti perkebunan dan menjadi andalan Indonesia untuk melakukan ekspor. Karet juga berperan penting sebagai penghasil devisa karena merupakan salah satu andalan Indonesia dalam melakukan ekspor. Bersama dengan negara Asean lainnya seperti Malaysia dan Thailand, negara Indonesia adalah salah satu produsen karet alam dunia. Indonesia menguasai karet dengan produksi dengan sebesar 25,5%, Thailand dengan 36,3%, dan Malaysia dengan 5,8%. Karet alam Indonesia sebanyak 81,6% dihasilkan melalui perkebunan karet rakyat, kemudian perkebunan karet negara menghasilkan 7,2%, dan perkebunan karet swasta menghasilkan sebesar 11,3%, total produksi karet alam yang dihasilkan oleh Indonesia adalah sebesar 3,1 juta ton.

Meskipun ekspor karet alam memberikan kontribusi yang bagus bagi devisa, Indonesia juga memiliki peluang meningkatkan nilai tambah dari produk karet dalam negeri. Dengan begitu upaya untuk meningkatkan konsumsi karet alam untuk industri hilir terus dilakukan. Melalui peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional Tahun

2015-2035 terus mendorong industri nasional untuk melakukan hilirisasi produk karet dalam memperoleh nilai tambah yang maksimal.

Industri ban merupakan industri berbahan utama karet yang telah berkembang pesat dalam upaya memanfaatkan karet alam yang ada di Indonesia. Produksi ban juga sudah dapat di produksi oleh industri dalam negeri. Sudah terdapat beerapa perusahaan di Indonesia yang memproduksi ban baik itu perusahaan domestik maupun perusahaan multinasional. Contoh perusahaan multinasional yang memiliki pabrik di Indonesia seperti PT. Bridgestone Indonesia, PT. Hankook Tyre Indonesia, PT. Goodyear Indonesia, dan yang lainnya. Sedangkan perusahaan domestik yang memproduksi ban antara lain seperti PT. Gajah Tunggal, Tbk. PT Industri Karet Deli, PT. Elang Perdana, dan lainnya. Ban yang dihasilkan oleh perusahaan yang memproduksi ban sebagian besar untuk menunjang kebutuhan ban kendaraan roda dua dan roda empat. Ban yang dihasilkan oleh perusahaan yang ada di Indonesia selain memenuhi kebutuhan domestik juga merupakan produk untuk melakukan ekspor.

**Tabel 1.1**

**Jumlah Ban Yang di Ekspor Indonesia Pada Tahun 2017-2020**

No	Tahun	Ekspor (ribu USD)
1	2017	1,669,505,0
2	2018	1,577,493,0
3	2019	1,630,214,0
4	2020	1,588,785,0

Sumber: laporan tahunan kinerja kementerian perindustrian

Berdasarkan tabel 1.1 menjelaskan bahwa ekspor produk ban mengalami penurunan dari USD1,6 Miliar pada tahun 2017, dan sedangkan pada tahun 2020 menurun menjadi USD1,5 Miliar. Hal ini juga tentunya berimbas pada devisa

yang diterima Indonesia yang dimana juga akan semakin menurun. Maka jumlah ekspor yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan ban tersebut harus lebih di tingkatkan karena hal ini juga akan menambah devisa yang diterima Indonesia.

Pertumbuhan pada sektor produksi ban meningkat semakin pesat, hal ini membuat perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang produksi ban akan bersaing semakin ketat. Tidak heran jika perusahaan terus berbenah di beberapa sektor seperti meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki, meningkatkan kualitas kinerja, dan meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Produksi Ban Yang di Hasilkan Oleh Perusahaan Yang Ada di Indonesia**

<b>Nama Perusahaan</b>	<b>Merek</b>	<b>Jumlah Produksi Ban (2020)</b>
PT. Goodyear Indonesia, Tbk.	Goodyear	2.075.057
PT. Bridgestone Indonesia	Bridgestone	1.853.685
PT. Gajah Tunggal, Tbk.	GT radial/IRC	1.612.572
PT. Industri Karet Deli	Swallow	1.309.589
PT. Hung-a Indonesia	Thunderbird	1.074.906

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa PT. Hung-a memiliki jumlah produksi ban yang paling rendah dibandingkan dengan perusahaan lain yang sama-sama memproduksi ban. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja yang dimiliki oleh perusahaan Hung-a Indonesia masih menjadi masalah dalam peningkatan jumlah produksi. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian pada PT. Hung-a Indonesia untuk mengetahui lebih jauh mengenai masalah kinerja pada PT. Hung-a Indonesia.

PT. Hung-a Indonesia yang berada di Cikarang Selatan Bekasi. PT. Hung-a Indonesia adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan produk seperti berbagai jenis ban dan tabung. PT. Hung-a Indonesia di dirikan pada tahun 1991 berdasarkan pada teknologi akumulasi dan tahu bagaimana memproduksi berbagai jenis ban dan produk tabung dan merupakan jenis basis utama dari manajemen global Hung-a grup. PT. Hung-a Indonesia mengekspor 70% lebih dari seluruh produksi ke Eropa dan telah memberikan produk untuk Dunlop, yang merupakan perusahaan ban. Dipasar domestik PT. Hung-a Indonesia bermitra dengan beberapa perusahaan di Indonesia untuk memastikan pangsa pasar dan membuktikan kualitas terbaik dan kepercayaan dari pasar. PT. Hung-a memperoleh Sertifikasi ISO9001 harus dilengkapi dengan sistem kualitas yang dibutuhkan di pasar global dan menambah daya saing di pasar global.

Di era globalisasi setiap perusahaan berupaya menunjukkan kelebihan-kelebihan yang ada pada perusahaan guna bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan eksistensi tidak terlepas dari bagaimana perusahaan itu berupaya dalam mencapai tujuannya yang telah ditetapkan sebelumnya. Perusahaan yang berhasil dalam berkompetisi pasti menyadari bahwa karyawan yang berkualitas memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya ditempat kerja. Jika karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan sangat berpengaruh tidak baik bagi perusahaan. Hal tersebut akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja dan akan menyebabkan tidak tercapainya tingkat kinerja yang di harapkan.

Sumber daya manusia berperan sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi. Untuk menunjang standarisasi perusahaan tentunya tergantung pada sumber daya manusia terhadap kinerja yang dilakukan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memiliki kualitas yang bagus, dapat dipastikan kualitas perusahaan menjadi bagus. Namun apabila kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan kurang atau tidak bagus, kemungkinan kualitas perusahaan akan ikut menurun. Menurut UU no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus berperan secara selektif dalam mencari sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang sesuai standar yang dimiliki perusahaan.

Perusahaan akan selalu berusaha untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya, agar dapat mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan memerlukan perencanaan strategis yang sangat matang. Kinerja dalam organisasi sangatlah berpengaruh penting. Jika kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak begitu bagus, maka kemungkinan perusahaan dalam mencapai tujuannya sulit tercapai. Oleh karena itu perusahaan harus tetap menunjang standarisasi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan guna membantu mencapai tujuan perusahaan tersebut. Standar nilai kinerja karyawan di PT. Hung-a Indonesia Cikarang Bekasi dinyatakan dalam angka dan sebutan sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Standar Nilai Kerja Karyawan**

No.	Nilai (%)	Keterangan
1.	91-100	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Kurang
5.	<50	Buruk

Sumber: Bagian SDM PT. Hung-a Indonesia

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja karyawan yang ada di Divisi Hi-End Factory akan dicocokkan menurut bobot terdapat di dalam tabel 1.3 diatas. Kinerja dapat dilihat dari hasil seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sedikit kesalahan dalam pekerjaannya. Untuk mengetahui bagaimana pencapaian kinerja pada PT. Hung-a Divisi Hi-End Factory Cikarang Bekasi sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Hi-End Factory Tahun 2018-2020**

No.	Tahun	Target Pencapaian	Realisasi Kinerja	Nilai
1.	2018	100%	82%	Baik
2.	2019	100%	75%	Cukup
3.	2020	100%	64%	Cukup

Sumber: laporan divisi Hi-end factory 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Hung-a Indonesia divisi hi-end factory pada periode 2018-2020 setiap tahunnya cenderung terus mengalami penurunan pada tahun 2018 realisasi kinerja mendapatkan jumlah sebesar 82% dengan kategori baik, lalu pada tahun 2019

mendapatkan jumlah sebesar 75% dengan kategori cukup dan pada tahun 2020 mendapatkan sebesar 64% dengan kategori cukup. Tentunya hal tersebut masih jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kinerja pada setiap karyawannya sangat baik dan memiliki kekonsistenan dalam kinerjanya dan hal tersebut juga mengindikasikan bahwa karyawan belum bisa memperlihatkan kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan.

Peneliti juga melakukan wawancara bahwa berdasarkan informasi yang diberikan oleh bagian SDM bahwa diketahui realisasi kinerja karyawan belum optimal dan belum memenuhi harapan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 100%, dan karyawan juga belum bisa menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dengan kata lain kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan mengalami penurunan yang signifikan, dan hal ini berimbas pada jumlah produksi yang dihasilkan.

**Tabel 1.5**  
**Kuesioner Pra-Survei Variabel Kinerja Karyawan di PT. Hung-a**  
**Indonesia Cikarang Selatan Bekasi**

No	Dimensi	Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kuantitas	0	0	9	20	1	112	3,73
		0	5	5	19	1	106	3,53
2.	Kualitas	0	3	6	19	2	110	3,66
		0	5	3	21	1	108	3,6
3.	Ketepatan waktu	0	6	4	19	1	105	3,5
		0	5	7	18	0	103	3,43
4.	Kehadiran	0	3	7	20	0	107	3,56
		0	0	5	25	0	115	3,83

5.	Kemampuan bekerja sama.	0	3	6	20	1	109	3,63
		0	8	4	17	1	101	3,36
Skor Rata-rata								<b>3,58</b>

Sumber: hasil olah data kuesioner pra-survei 2021

Berdasarkan tabel 1.5 hasil pra-survei dari variabel kinerja karyawan skor rata-rata yang diperoleh yaitu 3,58. Hal tersebut dapat di kategorikan bahwa kinerja karyawan yang ada PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi belum optimal. Hal tersebut dikarenakan masih banyak karyawan yang kurang memaksimalkan waktu kerjanya, masih banyak karyawan yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya, masih ada karyawan yang memiliki standar kinerja yang tidak sesuai dengan standar perusahaan, kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja, kurang kerja sama antar pekerja dan kurang memiliki inisiatif dalam diri sendiri

Data hasil kuesioner pra-survei yang didapat oleh penulis yaitu dari karyawan PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi, dengan pengukuran menggunakan 8 variabel yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189-193), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen, kompensasi, dll. Alasan penulis melakukan pra-survei guna mengetahui hal apa saja yang mempengaruhi kinerja terhadap karyawan PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:



**Tabel 1.6**  
**Kuesioner Pra-Survei Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan**

No	Variabel	Jumlah responden	Jumlah pernyataan	Jumlah keseluruhan penghitungan (NxF)	Rata-rata keseluruhan
1	<b>Lingkungan kerja</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>738</b>	<b>3,37</b>
2	Disiplin kerja	30	6	735	4,8
3	<b>Motivasi kerja</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>672</b>	<b>3,36</b>
4	Komunikasi	30	5	609	4,06
5	Kompenasasi	30	5	577	3,84
6	Stres kerja	30	6	634	3,50
7	Komitmen organisasi	30	7	805	3,83
8	Efikasi diri	30	6	661	3,67

Sumber: hasil olah data kuesioner pra-survei 2021

Berdasarkan pada tabel 1.6 faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, karena 2 variabel tersebut memiliki nilai paling rendah diantara 8 variabel penelitian yang lain.

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang ada disekitar seorang pekerja yang dimana dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja juga meliputi banyak hal seperti kondisi bangunan tempat kerja, rekan kerja, suhu udara, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang bagus akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada para karyawan sehingga mereka akan mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal tanpa adanya

hambatan di sekitarnya. Dengan kata lain lingkungan kerja akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih maksimal ke arah yang lebih baik.

Berikut adalah hasil kuesioner pra-survei dari variabel lingkungan kerja di PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi.

**Tabel 1.7**  
**Kuesioner Pra-Survei Variabel Lingkungan Kerja di PT. Hung-a Indonesia Cikarang Selatan Bekasi**

No.	Dimensi	Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Lingkungan kerja fisik	0	10	3	17	0	97	3,2
		0	6	4	20	0	104	3,4
		0	10	1	19	0	89	2,9
2.	Lingkungan kerja nonfisik	0	6	5	19	0	103	3,43
		0	7	2	20	1	105	3,5
		0	8	2	18	2	104	3,4
<b>Skor Rata-rata</b>								<b>3,37</b>

Sumber: hasil olah data kuesioner pra-survei 2021

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang diperoleh yaitu sekitar 3,37 yang dimana angka tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut di kategorikan rendah di bandingkan dengan variabel lainnya. Hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja yang tersedia belum mampu memberi rasa aman dan nyaman ketika bekerja, fasilitas kerja yang tidak memadai, pencahayaan dan suhu udara yang kurang sesuai, rekan kerja yang tidak sepaham atau kurang kooperatif, ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan dan kurang baiknya komunikasi internal perusahaan juga berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Kurang baiknya lingkungan yang ada pada perusahaan berakibat penurunan pada kinerja karyawan karena rasa nyaman saat bekerja tidak didapati oleh pekerja.

Sehingga hal tersebut menjadi masalah bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang di bebaskan kepada karyawan.

Selain lingkungan terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan hasrat atau dorongan yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas dan menyelesaikannya. Motivasi yang ada di dalam diri seseorang tentunya berbeda-beda, ada seseorang yang memiliki motivasi tinggi dan ada juga seseorang yang memiliki motivasi yang rendah, hal itu tergantung pada diri seseorang tersebut.

Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan upaya dalam menangani motivasi kerja yang rendah yang dimiliki oleh karyawannya. Perusahaan harus berusaha menaikkan motivasi pada karyawan dengan berbagai cara seperti memberi ultimatum semisal bonus, tunjangan, promosi jabatan atau ultimatum mengganti dengan pekerja yang lain. Hal ini guna memberi motivasi kepada karyawan agar mereka bekerja lebih maksimal dan memberikan kinerja yang terbaik.

Berikut adalah hasil kuesioner pra-survei dari variabel motivasi kerja di PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi.

**Tabel 1.8**  
**Kuesioner Pra-survei Variabel Motivasi Kerja di PT. Hung-a**  
**Indonesia Cikarang Selatan Bekasi**

No.	Dimensi	Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kebutuhan akan apresiasi	0	3	1	24	2	115	3,8
		0	5	8	17	0	102	3,4
2.	Kebutuhan akan afiliasi	0	10	5	15	0	95	3,1
		0	7	5	18	0	101	3,36
3.	Kebutuhan akan kekuasaan	0	8	8	14	0	96	3,2
		0	8	5	17	0	99	3,3
<b>Skor Rata-rata</b>								<b>3,36</b>

Sumber: hasil olah data kuesioner pra-survei 2021

Berdasarkan tabel 1.8 hasil kuesioner pra-survei variabel motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata 3,36 yang dimana nilai tersebut termasuk salah satu dalam kategori rendah jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal tersebut dikarenakan karyawan PT. Hung-a Indonesia memiliki masalah internal dan eksternal yang dialami oleh seseorang terkadang terkadang terbawa ke dalam lingkungan kerja dan biasanya mempengaruhi sikap kerja dalam motivasi semangat kerja, tekanan yang diberikan dan kondisi lingkungan diperusahaan juga dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja, kemudian imbalan yang tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dan hal lain yang menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun yaitu terjadinya deskriminasi di tempat kerja pendelegasian kerja yang tidak adil.

Motivasi adalah keseluruhan daya penggerak dalam diri karyawan yang menimbulkan kegiatan kerja yang menjamin kelangsungan dan memberikan arah

pada kegiatan yang dilakukan sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Dalam motivasi kerja, dorongan adalah kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka pemenuhan harapan dan dorongan dalam hal ini adalah pencapaian tujuan, Tegar (2019:78).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi.”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian yang diajukan adalah untuk merumuskan dan memberikan penjelasan tentang permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan tersebut meliputi faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja
  - a. Kurangnya rasa aman dan nyaman tempat kerja
  - b. Hubungan antar pekerja yang kurang baik

- c. Pencahayaan dan suhu udara yang kurang sesuai
- d. Ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan
- e. Komunikasi internal yang kurang baik

## 2. Motivasi Kerja

- a. Kurangnya motivasi kerja karena permasalahan internal dan eksternal
- b. Tekanan yang diberikan dan kondisi lingkungan di perusahaan.
- c. Imbalan yang tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan
- d. Terjadinya diskriminasi di tempat kerja
- e. Pendelegasian kerja yang tidak adil.

## 3. Kinerja karyawan

- a. Ketepatan waktu dalam bekerja yang kurang
- b. Karyawan kurang memaksimalkan waktu saat bekerja
- c. Karyawan tidak memiliki kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan
- d. Kurangnya kerja sama antar pekerja
- e. Karyawan kurang memiliki inisiatif dalam diri sendiri

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang terdapat di PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja di PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi.
2. Bagaimana motivasi kerja di PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan Kerja di PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi.
2. Motivasi Kerja di PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi.
3. Kinerja Karyawan di PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi.
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja .karyawan di PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi secara simultan maupun parsial.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian berisi tentang penjelasan mengenai pengungkapan secara spesifik, kegunaan yang hendak dicapai baik dalam aspek teoritis maupun pada aspek praktis.

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Diharapkan dapat menjadi sarana dalam memberikan sumbangan pemikiran yang dapat menambah pengetahuan tentang penelitian ini.
2. Sebagai suatu masukan dan menjadi bahan perbandingan dengan penelitian yang lain yang mempunyai kepentingan yang berbeda dan membantu memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh pihak-pihak yang membutuhkan sumber informasi penelitian ini.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu dan berguna bagi pihak yang membutuhkan untuk memperoleh informasi mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini di uraikan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
  - a. Dapat mengetahui secara langsung mengenai lingkungan kerja pada PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi.
  - b. Dapat mengetahui secara langsung mengenai motivasi kerja pada PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi.
  - c. Dapat mengetahui secara langsung mengenai kinerja karyawan pada PT. Hung-a Indonesia Divisi Hi-end Factory Cikarang Selatan Bekasi.



## 2. Bagi Perusahaan

- a. Diharapkan dapat membantu dalam pengambilan keputusan dan penerapan kebijakan yang strategi mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
- b. Perusahaan diharapkan dapat menjaga standar kinerja karyawannya guna bertahan dalam persaingan dengan perusahaan-perusahaan yang lain dalam jangka waktu yang panjang.

## 3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana dalam menambah wawasan dalam ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia yang khususnya berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.