

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ilmu pengetahuan & teknologi, serta arus globalisasi telah membawa banyak perubahan dan menciptakan paradigma baru di dunia kerja serta pendidikan. Perubahan ini mengharuskan sumber daya manusia atau karyawan untuk segera beradaptasi dengan perubahan tersebut. Sumber daya manusia menjadi komponen sangat vital bagi maju dan berkembangnya sebuah organisasi akibat adanya perubahan- perubahan yang terjadi. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar target, dan pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi senantiasa lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya, dengan demikian kinerja menjadi salah satu faktor vital bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan guna meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Tujuannya untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang berkompeten dan berkualitas sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola secara baik, dan optimal, diberi perhatian yang ekstra, serta harus dipenuhi hak-haknya. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia. Tanpa peran manusia, meskipun berbagai faktor lain yang dibutuhkan oleh perusahaan telah tersedia, aktifitas operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan efektif.

Untuk meningkatkan mutu karyawan maka perlu memperbaiki metode dan model pembinaan, dan menjamin agar para karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tanpa mengalami berbagai gangguan yang dapat mempengaruhi kinerja. Sumber daya manusia yang memegang peran menjadi perencana, pelaku, dan penentu dari organisasi, oleh karena itu, alat secanggih apapun tidak akan dapat beroperasi tanpa peran aktif dari sumber daya manusia. Kinerja pegawai yang baik tentunya akan menghasilkan pelayanan yang baik pula. Untuk mewujudkan pelayanan yang baik maka semangat, ketekunan dan motivasi pegawai harus tetap stabil.

Kinerja karyawan menjadi tumpuan dan harapan bagi suatu perusahaan untuk dapat bersaing serta mempertahankan posisi sebagai suatu perusahaan yang mantab dan berkembang. Peningkatan kinerja karyawan senantiasa diupayakan untuk menjaga keberlanjutan organisasi bisnis. Manusia sebagai sumber daya utama dalam organisasi memegang elemen penting dalam perusahaan untuk menggerakkan pertumbuhan perusahaan agar berjalan secara berkelanjutan. Banyak perusahaan di Indonesia saat ini yang tumbuh dan berkembang pesat, seperti perusahaan pabrikasi produk masak di bidang pangan dan produk-produk pangan seperti industri makanan dan minuman ringan. Mereka bisa tumbuh kembang menyesuaikan dengan perkembangan pasar nasional dan internasional karena tidak berhenti melakukan inovasi dan upaya-upaya kreatif atas produk-produk yang dihasilkannya.

PT. Sang Hyang Seri sebagai salah satu badan usaha milik negara yang berperan penting dalam meningkatkan ketahanan pangan nasional melalui

pengembangan benih dan produksi padi. Demi mewujudkan visi & misi perusahaan, dan pelaksanaan program tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya. Sumber daya manusia terdiri dari sekumpulan orang yang senantiasa mencurahkan seluruh keahlian, bakat, tenaga, dan pikiran agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan berbagai pendekatan, kebijakan sehingga karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya.

Dipilihnya kantor produksi PT. Sang Hyang Sri kebun Sukamandi Kabupaten Subang sebagai objek penelitian karena perusahaan tersebut mengalami beberapa masalah terkait dengan gaji yang sudah lebih dari lima bulan tidak dibayarkan, tidak berfungsinya klaim BPJS (jaminan kesehatan) dan adanya pemotongan besaran dana tunjangan hari raya, hal ini dibuktikan dengan adanya demo di depan kantor PT Sang Hyang Sri cabang Sukamandi (Kukuh Wibowo, 2017).

Kinerja karyawan seringkali dijadikan tolak ukur untuk mengetahui apakah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan telah memberikan hasil kerja yang baik atas tugas yang telah diberikan atau justru sebaliknya. Kinerja pegawai sangatlah penting, karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja seseorang menggambarkan hasil kerja yang dinilai dari segi kuantitas dan kualitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Produksi PT. Sang Hyang
Sri Kebun Sukamandi Tahun 2021

PERILAKU KERJA	2021		
	Bobot (%)	Nilai	Skor
1. Kedisiplinan	10	80	8
2. Tingkat kehadiran	10	90	9
3. Tanggung Jawab	10	90	9
4. Melaksanakan Peraturan Perusahaan	10	80	8
HASIL KERJA			
1. Kualitas Kerja	20	80	16
2. Ketepatan Waktu Menyelesaikan tugas	20	60	12
3. Keterampilan Kerja	20	80	16
JUMLAH	100%		78

Sumber: Kantor Produksi PT. Sang Hyang Sri Kebun Sukamandi

Berdasarkan tabel 1.1 data penilaian kinerja karyawan kantor produksi PT. Sang Hyang Sri kebun Sukamandi tahun 2021 menunjukkan bahwa perilaku kerja yang dimiliki cukup baik dengan jenjang nilai 80-90, kemudian dari hasil kerja terdapat nilai terkecil dari poin ketepatan waktu yang mana memperoleh nilai 60 dengan skor sebesar 12. Dapat diambil kesimpulan bahwa nilai akhir dari penilaian kinerja tahun 2021 sebesar 78.

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Karyawan
Kantor Produksi PT. Sang Hyang Sri Kebun Sukamandi

No.	Nilai	Kategori
1.	91-100	Sangat Baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	< 60	Buruk

Sumber: Kantor Produksi PT. Sang Hyang Sri Kebun Sukamandi

Berdasarkan tabel 1.2 yaitu standar nilai kinerja karyawan kantor produksi PT. Sang Hyang Sri kebun Sukamandi, Penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa hasil rekapitulasi kinerja tahun 2021 tidak cukup sesuai untuk menyentuh kategori baik, karena nilai akhir yang dihasilkan sebesar 78. Standar penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui baik atau tidaknya kinerja pegawai, dari hasil evaluasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan perilaku kerja.

Kinerja karyawan seringkali dijadikan sebagai tindakan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Setiap organisasi pasti ingin memiliki karyawan yang berprestasi, dan mampu mencapai target kerjanya karena akan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Baiknya kinerja karyawan sangat berdampak bagi sebuah perusahaan. Mathis dan Jackson (2017) dalam bukunya, keberhasilan kinerja karyawan dapat dilihat melalui kuantitas hasil pekerjaan yang dicapai, kualitas akan hasil pekerjaan, kehadiran dalam bentuk aktivitas yang didukung dengan ketepatan hadir dan menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja sesuai standar perusahaan, dan kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Dengan optimalnya kinerja, maka setiap karyawan dapat merampungkan seluruh tugas, target yang ada di perusahaan sehingga masalah yang dihadapi oleh perusahaan dapat diselesaikan dengan baik, dan tuntas. Oleh karena itu, peneliti melakukan pra survei penelitian terhadap 30 karyawan PT. Sang Hyang Sri terkait kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3**Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan Kantor Produksi PT. Sang Hyang Sri Kebun Sukamandi**

	Dimensi	Frekuensi					Jumlh Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Kualitas Kerja	7	8	5	7	3	99	3,3
2	Ketepatan waktu	3	8	10	5	2	89	2,9
3	Kuantitas	5	8	8	5	4	95	3,1
4	Tanggung Jawab	7	14	5	2	2	97	3,2
Nilai Rata-Rata								3,2

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti, (2023)

Berdasarkan pada Tabel 1.3 diatas secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,2. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang nilainya dibawah rata-rata yaitu dimensi ketepatan waktu dengan skor 2,9 dan dimensi kuantitas dengan skor 3,1 yang menandakan ketidaktepatan waktu, dan kurangnya kuantitas kerja dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja karyawan juga memiliki beberapa faktor yang di duga dapat mempengaruhi performa karyawan dalam bekerja. Peneliti telah membuat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, stress kerja, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, peneliti Kembali melakukan Pra Survey Penelitian mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja yang telah disebutkan diatas.

Tabel 1. 4**Hasil Pra Survei Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Produksi PT. Sang Hyang Sri Kebun Sukamandi**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kepercayaan Diri	Kemampuan	10	8	2	5	5	103	3.4
		Keadaan	8	9	3	4	6	99	3.3
		Kepercayaan	12	8	3	4	3	56	3.7
Jumlah skor rata-rata variabel Kepercayaan Diri								3.5	
2.	Lingkungan Kerja	Kenyamanan dan keamanan	4	4	9	8	5	84	2,8
		Hubungan atasan dengan bawahan	5	4	8	8	5	86	2,8
		Peralatan Kerja	2	3	15	5	5	82	2,7
Jumlah skor rata-rata variabel Lingkungan Kerja								2,8	
3.	Stres Kerja	Kondisi pekerjaan	7	7	6	5	5	96	3.2
		Peran	10	6	3	3	3	92	3
		Faktor interpersonal	8	6	6	5	5	94	3.1
		Perkembangan karir	9	5	6	5	5	98	3.2
		Struktur organisasi	6	5	9	5	5	92	3
Jumlah skor rata-rata variabel Stres Kerja								3.1	
4.	Pengawasan	Kontrol Masukan	7	7	6	6	4	97	3,2
		Kontrol Perilaku	7	6	8	7	1	98	3.2
Jumlah skor rata-rata variabel Pengawasan								3.2	
5.	Budaya Organisasi	Profesionalisme	5	5	6	9	5	86	2,8
		Jarak dari Manajemen	4	7	8	6	5	89	2,9
		Integritas	5	6	7	8	4	90	3
Jumlah skor rata-rata variabel Budaya Organisasi								2,9	

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Skor} &= \text{Nilai} \times \text{Frekuensi} \\ \text{Rata-Rata} &= \text{Nilai} \times F : \text{Jumlah Responden} \\ \text{Nilai Rata-Rata} &= \text{Jumlah Rata-Rata} : \text{Jumlah Kuesioner} \end{aligned}$$

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti, (2023)

Berdasarkan pada Tabel 1.4 diatas terkait faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja, dapat dilihat secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,1 . Dengan variabel dengan nilai terendah yaitu lingkungan kerja dengan skor 2,8 dan variabel budaya organisasi dengan skor 2,9 yang menandakan lingkungan kerja dan budaya organisasi di Pt Sang Hyang Sri masih kurang optimal sehingga karyawan tidak bisa memberikan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk mengambil variabel dengan skor terendah untuk diteliti lebih dalam.

Lingkungan kerja menjadi salah satu tempat dimana karyawan menghabiskan sebagian waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas kerja. Lingkungan kerja terdiri atas komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki pola yang tidak lepas dari lingkungan dimana organisasi, atau perusahaan itu berada. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan memiliki dampak bagi perusahaan dan berpengaruh pada kinerja dari karyawan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya penerangan dan udara yang memadai, hubungan atasan dan bawahan, dan peralatan kerja. Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh suatu perusahaan maka akan menimbulkan kepuasan bagi pegawai dan akan

meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti melakukan pra survei terhadap aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja di kantor produksi PT Sang Hyang Sri kebun Sukamandi menjadi permasalahan besar yang dapat menghambat karyawan dalam memberikan kinerja terbaiknya. Seperti hasil pengamatan yang telah penulis lakukan di lapangan bahwasanya ada beberapa bangunan kantor yang sudah lapuk tak kunjung diperbaiki, hubungan antara atasan dan bawahan yang masih kurang baik, dan peralatan kerja yang sudah lawas mengakibatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja akan terganggu.

Tabel 1. 5

Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja Kantor Produksi PT. Sang Hyang Sri Kebun Sukamandi

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Lingkungan Kerja	Kenyamanan dan Keamanan	4	4	9	8	5	84	2,8
	Hubungan atasan dengan bawahan	5	4	8	8	5	86	2,8
	Peralatan kerja	2	3	15	5	5	82	2,7
Nilai Rata-Rata								2,7

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti, (2023)

Berdasarkan pada Tabel 1.5 diatas secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,7. Dengan dimensi terendah adalah dimensi peralatan kerja sebesar 2,7 yang artinya karyawan di PT Sang Hyang Sri merasakan peralatan kerja yang dimiliki tidak mendukung dalam melakukan pekerjaan sehari-hari sehingga karyawan tidak dapat memberikan kinerja yang maksimal

Budaya organisasi memiliki suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan seseorang dalam organisasi untuk melakukan aktifitas kerja. Secara tidak sadar, semua orang dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya. Wibowo (2017) mengemukakan suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. Untuk itu peneliti melakukan pra survey faktor yang mempengaruhi budaya organisasi.

Hasil pengamatan penulis mengenai permasalahan budaya organisasi yang ada di kantor produksi PT Sang Hyang Sri kebun Sukamandi yaitu adanya permasalahan terkait profesionalisme, jarak dari manajemen, dan integritas yang mana masih ada karyawan datang terlambat dan pulang bekerja sebelum waktu jam kerja berakhir, mangkir terlalu lama selepas jam istirahat, adanya jarak yang cukup jauh dari pimpinan kepada bawahan yang tentunya apabila dibiarkan akan menjadi suatu budaya organisasi bersifat negatif bagi perusahaan.

Tabel 1. 6

Hasil Pra Survei Variabel Budaya Organisasi di Kantor Produksi PT. Sang Hyang Sri Kebun Sukamandi

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Budaya organisasi	Profesionalisme	5	5	6	9	5	86	2,8
	Jarak dari manajemen	4	7	8	6	5	89	2,9
	Integritas	5	6	7	8	4	90	3
Nilai Rata-Rata								2,9

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti, (2023)

Berdasarkan pada Tabel 1.6 diatas secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,9. Dengan dimensi terendah adalah dimensi profesionalitas sebesar 2,8 dan dimensi jarak dari manajemen sebesar 2,9 yang artinya karyawan di PT Sang Hyang Sri belum melakukan pekerjaan sehari-hari dengan professional sesuai dengan aturan dan budaya organisasi yang ada, dan masih adanya kesenjangan dalam komunikasi antara karyawan dan pihak manajemen perusahaan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang serta hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti, Maka dapat disimpulkan terdapat masalah pada kinerja karyawan di kantor produksi PT Sang Hyang Sri kebun Sukamandi yang disertai dengan Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. Peneliti bertujuan untuk melanjutkan penelitian ini, dan memutuskan untuk mengangkat judul skripsi yaitu **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PRODUKSI PT SANG HYANG SRI KEBUN SUKAMANDI KABUPATEN SUBANG”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan langkah awal yang sangat penting dalam suatu proses penelitian. Ketika seorang peneliti menangkap fenomena yang

berpotensi untuk diteliti maka langkah selanjutnya adalah mendesak adanya suatu identifikasi masalah dari suatu fenomena yang tengah diamati tersebut.

Identifikasi masalah dalam suatu penelitian merupakan langkah yang diambil oleh seorang peneliti di awal riset. Peneliti sendiri akan melakukan identifikasi masalah dengan menjelaskan terlebih dahulu apa masalah yang ditemukan serta bagaimana masalah tersebut akan diukur dan dihubungkan dengan suatu prosedur penelitian.

Sedangkan Rumusan masalah adalah pengarah tujuan dari sebuah tulisan ilmiah agar fokus terhadap pembahasan hal tertentu. Solusi untuk memudahkan penulis dalam meneliti karena fokus penelitian yang sudah dipersempit, rumusan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya fokus penelitian yang bisa melebar dan tidak sesuai dengan tujuan awal pembuatan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang terdapat di kantor produksi PT. Sang Hyang Sri kebun Sukamandi Kabupaten Subang sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja;

Peralatan kerja yang telah lawas dan kurang mendukung dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

2. Budaya Organisasi :

- a. Kurangnya profesionalisme karyawan Pt Sang Hyang Sri dalam bekerja
- b. Adanya kesenjangan dalam hubungan kerja antara bawahan dan atasan.

3. Kinerja Karyawan.

- a. Kurang baiknya kuantitas hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Kurangnya ketepatan waktu karyawan dalam mengumpulkan hasil kerjanya.
- c. Kurangka tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaannya

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT sang Hyang Sri Sukamandi Kabupaten Subang sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja di kantor produksi PT sang Hyang Sri kebun Sukamandi Kabupaten Subang.
2. Bagaimana Budaya Organisasi di kantor produksi PT sang Hyang Sri kebun Sukamandi Kabupaten Subang.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di kantor produksi PT sang Hyang Sri kebun Sukamandi Kabupaten Subang.
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan kantor produksi PT sang Hyang Sri kebun Sukamandi Kabupaten Subang baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja pada kantor produksi PT Sang Hyang Sri kebun Sukamandi Kabupaten Subang.
2. Budaya organisasi pada kantor produksi PT Sang Hyang Sri kebun Sukamandi Kabupaten Subang.
3. Kinerja karyawan pada kantor produksi PT Sang Hyang Sri kebun Sukamandi Kabupaten Subang.
4. Lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor produksi PT Sang Hyang Sri kebun Sukamandi Kabupaten Subang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian dilakukan untuk meningkatkan pemahaman kita. Penelitian memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan. Adapun kegunaan penelitian pada kantor produksi PT Sang Hyang Sri kebun Sukamandi Kabupaten Subang adalah :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung;
2. Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan tentang penerapan ilmu lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan yang didapatkan selama bangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada di

lapangan;

3. Hasil dari penelitian mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan informasi yang diperlukan bagi pihak lain dan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi khususnya mengadakan penelitian masalah sumber daya manusia.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Bagi Peneliti
 - a. Peneliti dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang belum pernah diperoleh dalam perkuliahan sehari-hari dengan membandingkan teori dan praktek dilapangan
 - b. Peneliti lebih memperdalam pemahaman mengenai lingkungan kerja di kantor produksi Pt. Sang Hyang Sri kebun Sukamandi
 - c. Peneliti lebih memperdalam pemahaman mengenai budaya organisasi di kantor produksi Pt. Sang Hyang Sri kebun Sukamandi
 - d. Peneliti dapat menganalisis, mengetahui serta menilai mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan

dan masukan bagi perusahaan mengenai masalah dan upaya peningkatan kinerja karyawan di kantor produksi PT. Sang Hyang Sri kebun Sukamandi

3. Bagi Peneliti Lain

- a. Dapat menjadi bahan referensi yang bermanfaat kepada para pembaca untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca yang akan melakukan penelitian di bidang yang serupa.