

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan adalah individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi yang perlu untuk dilakukan pengelolaan. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, dalam mencapai hasil organisasi diharapkan agar dapat menyadari dan membuat sebuah system pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap kerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila kinerja sumber daya manusia perusahaan baik, oleh karenanya perlu dipelihara dan diperlakukan dengan baik.

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan yaitu sumber daya manusia. SDM selalu melekat pada setiap sumber daya perusahaan sebagai faktor penentu keberhasilan atas peranannya dalam memberi kontribusi kearah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai hasil kerja organisasi secara

maksimal, setiap organisasi harus berusaha memenuhi tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya sambil menjamin keberlanjutan organisasi jangka panjang. Artinya kinerja organisasi tercapai apabila tugas atau pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien dan tetap relevan dengan keinginan semua pemangku kepentingan (*stakeholder*). Di sini ditekankan komponen utama kinerja organisasi yakni pemahaman pencapaian tujuan yang sesuai target (efektif) dan menggunakan sumber daya yang relatif sedikit (efisien) sebagai perilaku manajemen operasional (Suryani dan John, 2018:2).

Era globalisasi ini menjadikan sumber daya manusia berperan sangat penting bagi keberlangsungan sebuah perusahaan. Dalam menghadapi era pasar bebas yang semakin ketat dan penuh tantangan ini, para pelaku ekonomi baik di dunia industri maupun dunia usaha terdorong untuk menjadi yang terbaik dan terdepan. Mereka harus mampu bersaing dengan meningkatkan kemampuan perusahaan dari beberapa aspek seperti produktivitas, efektifitas, efisiensi, dan kinerja perusahaan. Peran manajemen dalam mengelola seluruh kegiatan perusahaan harus selalu diterapkan dengan baik untuk sebuah proses memperoleh tujuan yang telah ditetapkan termasuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian di suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset organisasi karena manusia merupakan objek utama dalam manajemen termasuk manajemen sumber daya manusia. Manusia menjadi faktor penting dalam organisasi karena sangat terlibat dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan faktor kunci keberhasilan suatu organisasi.

Perkembangan ekonomi Indonesia juga di pengaruhi oleh banyak sektor usaha yang ada di Indonesia, termasuk sektor Perusahaan Pelabuhan dalam ekspor impor logistic internasional karena Indonesia merupakan negara kepulauan yang memiliki banyak Pelabuhan yang potensial dalam menyumbang pendapatan bagi Indonesia. Perusahaan bidang logistik ekspor dan impor menjadi Perusahaan yang banyak menyumbang penghasilan bagi Indonesia dari segi pembayaran pajak. Berikut Tabel 1.1 merupakan Pelabuhan-pelabuhan yang ada di pulau Jawa.

Tabel 1. 1
Pelabuhan-Pelabuhan Yang Ada Di Pulau Jawa

No	Nama Pelabuhan
1	Pelabuhan Batu Guluk
2	Pelabuhan Cirebon
3	Pelabuhan Merak
4	Pelabuhan Cigading
5	Pelabuhan Kalianget
6	Pelabuhan Kalimas
7	Pelabuahn Ketapang
8	Pelabuhan Tanjung Priok
9	Pelabuhan Tanjung Wangi
10	Pelabuhan Pramuka
11	Pelabuhan Tanjung Perak
12	Pelabuhan Pertiwi
13	Pelabuhan Sunda Kelapa
14	Pelabuhan Surindo
15	Pelabuhan Ujung
16	Pelabuhan Tanjung Emas

Sumber: Pusat Ensiklopedia 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Pelabuhan-pelabuhan yang ada di pulau Jawa. Hal ini menunjukkan bahwa penghasilan Indonesia dari segi usaha dari bidang Pelabuhan dan logistik berasal dari beberapa pelabuhan besar yang ada di Indonesia karena Indonesia memiliki wilayah yang strategis dan berpotensi karena wilayah Indonesia yang merupakan kepulauan dengan intensitas Pelabuhan yang ramai sehingga menjadi salah satu sektor usaha penyumbang pendapatan bagi Indonesia.

Pelabuhan di wilayah pulau Jawa yang memiliki intensitas perekonomian yang cukup tinggi berada di wilayah Banten. Banten memiliki beberapa Pelabuhan dengan kegiatan perekonomian yang cukup baik dalam kegiatan usahanya. Berikut ini pada Tabel 1.2 merupakan data transaksi impor dan ekspor yang ada di beberapa Pelabuhan di Banten :

Tabel 1. 2
Data Transaksi Bidang Logistik Tahunan 2022 di Pelabuhan Banten

Pelabuhan	Transaksi
Pelabuhan Tanjung Leneng	IDR 10.211.300.000
Pelabuhan Merak	IDR 15.234.350.000
Pelabuhan Cigading	IDR 7.312.200.000

Sumber: Laporan Badan Pusat Statistik 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai data transaksi nilai ekspor dan impor bidang logistik di Pelabuhan Banten pada tahun 2022 menunjukkan bahwa terdapat 3 pelabuhan aktif yang ada di Pelabuhan Banten. Pelabuhan Merak merupakan Pelabuhan dengan pendapatan tertinggi dibandingkan Pelabuhan yang lainnya yaitu sebesar Rp. 15.234.350.000 dan Pelabuhan dengan pendapatan terendah untuk wilayah Banten yaitu pada Pelabuhan Cigading yaitu dengan pendapatan hanya sebesar Rp. 7.312.200.000 yang bahkan tidak mencapai 50% dari pendapatan Pelabuhan dengan pendapatan terbesar yaitu Pelabuhan merak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat fenomena yang menarik untuk melakukan penelitian di wilayah banten dengan Pelabuhan cigading. Berikut ini merupakan beberapa Perusahaan logistik ekspor dan impor terkemuka yang ada di Indonesia pada Tabel 1.3 sebagai berikut ini :

Tabel 1. 3
Daftar Perusahaan pengelolaan Pelabuhan dan logistik di Indonesia

Nama Perusahaan	Kapasitas
PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero)	3.211.800

Nama Perusahaan	Kapasitas
PT. Jakarta International Container Terminal (JICT)	39.884
PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS)	3.689
PT. Terminal Teluk Lamong (TTL)	800.000
PT. Terminal Petikemas Koja (TPK Koja)	1.293.671
PT. Krakatau Bandar Samudera	3.187

Sumber: Badan Pusat Statistik 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 merupakan Data perusahaan dengan skala yang besar bidang pengelolaan Pelabuhan yang ada di Indonesia. Dari beberapa daftar perusahaan peneliti menarik PT. Krakatau Bandar Samudera yang mempunyai kapasitas paling rendah di banding Perusahaan yang lainnya yang beroperasi di wilayah Banten khususnya di Pelabuhan Cigading yang merupakan Perusahaan yang bergerak di wilayah Pelabuhan cigadung yang telah dipilih oleh peneliti. Sehingga pada penelitian ini peneliti memilih PT. Krakatau Bandar Samudera Cigading Banten yang ada di wilayah Banten dengan daerah operasional di Pelabuhan Cigading. PT. Krakatau Bandar Samudera Cigading Banten merupakan salah satu Perusahaan logistik ekspor dan impor yang bergerak di wilayah Banten dengan lokasi operasional Pelabuhan Cigading yang memiliki skala usaha yang cukup besar dan memiliki banyak karyawan dari berbagai background Pendidikan, namun pada beberapa tahun terakhir mengalami penurunan kinerja karyawan yang di tunjukan pada Tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4
Data Capaian kinerja PT. Krakatau Bandar Samudera dari 2020 – 2022

Tahun	Capaian Kinerja (%)	Klasifikasi nilai
2020	92 %	A = 90 – 100 %
2021	88 %	B = 80 – 89 %
2022	79 %	C = 70 – 79 %

Sumber : Data bagian SDM PT. Krakatau Bandar Samudera 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 mengenai capaian kinerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera menunjukkan bahwa terdapat fenomena penurunan kinerja

karyawan pada 3 tahun dari tahun 2020-2022 menunjukkan penurunan yang terus menerus, bahkan pada tahun 2022 merupakan pencapaian kinerja karyawan yang terendah yaitu hanya sebesar 79% yang merupakan termasuk ke dalam *grade C*. Hal ini tentu menunjukkan terdapat fenomena kurang baik pada kinerja karyawan pada akhir-akhir ini.

Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen penting dalam menjalankan kegiatan Perusahaan dalam setiap divisi karena kinerja karyawan menentukan seluruh kegiatan Perusahaan dari hulu hingga hilir. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Untuk mengetahui kondisi kinerja di PT. Krakatau Bandar Samudera Cigading Banten peneliti melakukan penyebaran kuesioner prasurvey mengenai kinerja terhadap 30 responden yang merupakan karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera Cigading Banten pada Tabel 1.5 sebagai berikut ini :

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera
Tahun 2023

Dimensi	Frekuensi					Total skor	Skor Rata-rata
	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
Kualitas	7	8	4	2	7	100	3,33
Kuantitas	0	3	18	5	4	80	2,67
Kerjasama	2	9	4	11	4	84	2,80
Tanggung jawab	5	9	3	6	7	89	2,97
Inisiatif	6	6	12	5	1	101	3,36
Total Rata Rata Skor							3,03

Sumber: Hasil data pra survey diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 mengenai Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera yang telah disebar terhadap 30 responden yang merupakan karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera menunjukkan hasil skor rata-rata kinerja sebesar 3,03 yang menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan di PT. Krakatau Bandar Samudera berada pada kondisi yang kurang baik. Kinerja karyawan sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor penyebab terjadinya kondisi kinerja karyawan yang kurang baik, termasuk di PT. Krakatau Bandar Samudera. Berikut ini pada Tabel 1.6 merupakan hasil prasurvey mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Krakatau Bandar Samudera.

Tabel 1.6
Hasil Pra – Survey Faktor – Faktor Yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total skor	Skor Rata-rata
			SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1	Beban Kerja	Beban Fisik	3	6	7	7	7	81	2,70
		Beban Mental	2	6	13	9	0	91	3,03
		Beban Waktu	4	5	15	3	3	94	3,13
Skor Rata – rata Beban Kerja								2,95	
2	Kepuasan kerja	Pekerjaan itu sendiri	3	6	14	6	1	94	3,13
		Gaji	11	6	5	6	2	108	3,60
		Promosi	8	9	8	4	1	109	3,63
		Supervise	2	10	9	9	0	95	3,17
		Rekan kerja	1	8	10	10	1	88	2,93
Skor rata-rata kepuasan kerja								3,29	
3	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	0	3	18	5	4	80	2,67
		Lingkungan Kerja Non Fisik	1	4	15	8	2	84	2,80
Skor Rata – rata Lingkungan Kerja								2,74	
	Motivasi kerja	Keinginan berprestasi	12	8	4	2	2	110	3,6

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total skor	Skor Rata-rata
			SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
4		Keinginan beraktivitas	15	8	4	1	2	123	4,1
		Keinginan berkuasa	14	9	4	2	1	123	4,1
		Keinginan berkecukupan	10	12	3	3	2	115	3,8
Skor Rata – rata motivasi								3,90	
5	<i>Hard skill</i>	Keterampilan teknis	16	3	4	7	0	118	3,93
		Ilmu pengetahuan	3	15	10	2	0	109	3,63
		Daya ingat	0	17	9	4	0	103	3,43
Skor Rata – rata Hard skill								3,66	
6	Kepemimpinan	Sifat	5	13	10	2	0	111	3,7
		Perilaku	5	12	10	2	0	109	3,63
		Situasional	8	12	8	2	0	116	3,86
Skor Rata – rata Kepemimpinan								3,73	

Sumber: Hasil data prasurvey diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 mengenai Hasil Pra – Survey Faktor – Faktor Yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera menunjukkan bahwa terdapat 3 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Krakatau Bandar Samudera yaitu variabel dengan skor rata-rata terendah yaitu lingkungan kerja dengan skor rata-rata sebesar 2,74. Variabel kedua dengan skor rata-rata terendah yaitu beban kerja dengan hasil total skor rata-rata sebesar 2,95. Variabel ketiga dengan skor rata-rata terendah yaitu kepuasan kerja dengan hasil total skor rata-rata sebesar 3,29.

Lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Krakatau Bandar Samudera karena Lingkungan kerja Fisik maupun non-fisik dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan

dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan dalam Perusahaan PT. Krakatau Bandar Samudera. Berikut ini pada Tabel 1.7 menunjukkan hasil pengisian kuesioner prasurvey Lingkungan Kerja di PT. Krakatau Bandar Samudera yaitu sebagai berikut ini :

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra Survey Lingkungan Kerja di PT. Krakatau Bandar Samudera

Dimensi	Frekuensi					Total skor	Skor Rata-rata
	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
Lingkungan kerja Non Fisik	0	3	18	5	4	80	2,70
Lingkungan kerja Fisik	1	4	15	8	2	84	2,80
Skor Rata-Rata Lingkungan kerja							2,74

Sumber: Hasil data prasurvey diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Taembl 1.7 mengenai hasil pengisian kuesioner prasurvey Lingkungan Kerja di PT. Krakatau Bandar Samudera menunjukkan bahwa total skor rata-rata lingkungan kerja sebesar 2,74 dengan 30 orang karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera sebagai responden dalam pengisian kuesioner prasurvey. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT. Krakatau Bandar Samudera berada pada kondisi yang kurang baik dengan 2 dimensi sebagai pengukur untuk lingkungan kerja di PT. Krakatau Bandar Samudera.

Lingkungan kerja tentu sangat penting bagi Kesehatan kerja karyawan dari segi kinerja karena lingkungan kerja yang sehat dan membuat nyaman karyawan dalam bekerja dalam menyebabkan kinerja karyawan meningkat maupun menurun dalam output yang berupa kinerja yang dihasilkan. Selain lingkungan kerja, variabel yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Krakatau Bandar Samudera yaitu beban kerja. Berikut ini pada Tabel 1.8 yaitu mengenai hasil prasurvey beban kerja karyawan di PT. Krakatau Bandar Samudera sebagai berikut ini :

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra Survey Beban Kerja di PT. Krakatau Bandar Samudera

Dimensi	Frekuensi					Total skor	Skor Rata-rata
	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
Beban Fisik	3	6	7	7	7	81	2,70
Beban Mental	2	6	13	9	0	91	3,03
Beban Waktu	4	5	15	3	3	94	3,13
Skor Rata Rata							2,95

Sumber: Hasil data prasurvey diolah peneliti,(2023)

Berdasarkan Tabel 1.8 mengenai prasurvey beban kerja karyawan di PT. Krakatau Bandar Samudera menunjukkan bahwa total skor rata-rata beban kerja sebesar 2,95 yang menunjukkan bahwa kondisi beban kerja di PT. Krakatau Bandar Samudera berada pada kondisi yang kurang baik. Pada kuesioner prasurvey beban kerja dengan responden sebanyak 30 karyawan diukur menggunakan 3 dimensi dengan dimensi beban fisik menjadi dimensi dengan hasil kuesioner terendah yaitu dengan skor rata-rata sebesar 2,70. Beban kerja sendiri muncul akibat dari pemberian tugas kerja yang dirasa berlebihan dari kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan dirasa melebihi kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri yang merupakan responden dari pengisian kuesioner prasurvey mengenai beban kerja yang telah dilakukan.

Variabel selanjutnya yang diduga dapat memberikan dampak bagi kinerja yaitu kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui kondisi kepuasan kerja karyawan di PT. Krakatau Bandar Samudera, peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner prasurvey terhadap 30 karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera sebagai responden yang hasilnya ditunjukkan pada Tabel 1.9 berikut ini :

Tabel 1. 9
Hasil Kuesioner Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Krakatau Bandar Samudera

Dimensi	Frekuensi					Total skor	Skor Rata-rata
	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
Pekerjaan itu sendiri	3	6	14	6	1	94	3,13
Gaji	11	6	5	6	2	108	3,60
Promosi	8	9	8	4	1	109	3,63
Supervisi	2	10	9	9	0	95	3,17
Rekan kerja	1	8	10	10	1	88	2,93
Skro rata rata kepuasan kerja							3,29

Sumber: Hasil data prasurvey diolah peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.9 hasil pra survey variabel Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera Cigading Banten menunjukkan bahwa rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 3,29. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di PT. Krakatau Bandar Samudera Cigading Banten berada pada kondisi yang kurang baik. Prasurvey mengenai variabel kepuasan kerja diukur menggunakan 5 dimensi dengan dimensi keterlibatan menjadi dimensi dengan skor rata-rata terendah yaitu sebesar 3,29. Hasil pengisian kuesioner prasurvey mengenai kepuasan kerja di PT. Krakatau Bandar Samudera Cigading Banten memiliki tingkat kepuasan kerja yang kurang dirasa memuaskan sehingga memunculkan fenomena yang menarik untuk dilakukan penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan hasil dari pra survey dari tiap variabelnya dapat disimpulkan bahwa PT. Krakatau Bandar Samudera Cigading Banten memiliki permasalahan pada kinerja karyawannya yang dipengaruhi lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut agar dapat meneliti permasalahan yang ada di PT. Krakatau Bandar Samudera Cigading Banten. Oleh karena itu penting untuk dilakukan penelitian tentang **“PENGARUH**

LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KRAKATAU BANDAR SAMUDERA CIGADING BANTEN”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian masalah yang terkait dengan latar belakang penelitian yang disampaikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah. Identifikasi masalah ini diperoleh dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini..

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra survei maka diperoleh identifikasi masalah seperti berikut :

1. Lingkungan Kerja
 - a. Lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman membuat pekerjaan terganggu dalam bekerja
 - b. Lingkungan kerja non-fisik yang kurang nyaman mengganggu Kesehatan mental karyawan
2. Beban Kerja
 - a. Karyawan merasa pekerjaan yang dijalankan melampaui kemampuan fisiknya
 - b. Karyawan merasa beban mental yang ditimbulkan pekerjaan melampaui kemampuannya

3. Kepuasan Kerja
 - a. Karyawan merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan pekerjaan
 - b. Karyawan merasa kurangnya kompensasi yang tidak setimpal dengan pekerjaan
4. Kinerja Karyawan
 - a. karyawan kurang baik dalam segi kualitas kerja yang dihasilkan
 - b. karyawan kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi Masalah di atas maka Rumusan Masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja pada PT. Krakatau Bandar Samudera
2. Bagaimana Beban Kerja pada PT. Krakatau Bandar Samudera
3. Bagaimana Kepuasan Kerja pada PT. Krakatau Bandar Samudera
4. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Krakatau Bandar Samudera
5. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera secara simultan maupun parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas maka didapatkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut yaitu untuk mengetahui kondisi :

1. Lingkungan kerja di PT. Krakatau Bandar Samudera
2. Beban Kerja di PT. Krakatau Bandar Samudera

3. Kepuasan Kerja di PT. Krakatau Bandar Samudera
4. Kinerja Karyawan di PT. Krakatau Bandar Samudera
5. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Krakatau Bandar Samudera.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini. Semua hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis seperti yang akan dipaparkan dibawah ini:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang sudah diperoleh semasa duduk di bangku perkuliahan S1 Program Studi Manajemen. Penelitian ini juga diharapkan mampu menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai sistem kerja suatu manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani masalah Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh organisasi sebagai pertimbangan untuk meningkatkan pencapaian organisasi

- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada perusahaan terhadap permasalahan yang terjadi, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan

2. Untuk Peneliti Lain

- a. Sebagai referensi tambahan bagi peneliti lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai perbandingan untuk penelitian sejenis.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan serta diharapkan dapat digunakan untuk latihan menerpakan antara teori yang didapat saat kuliah dengan realita yang terjadi di lapangan.