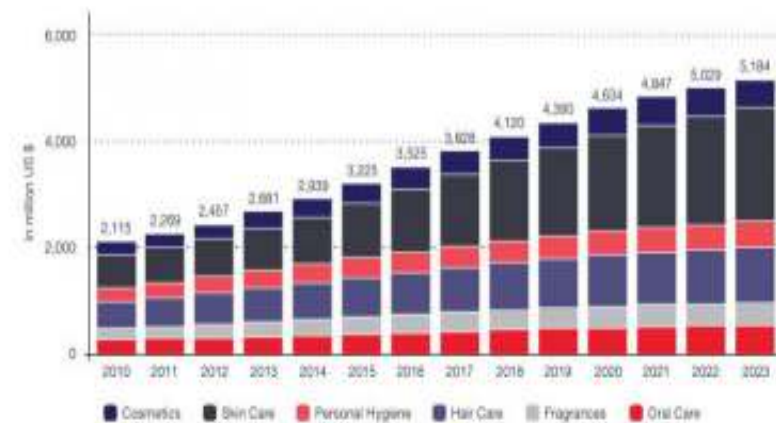


BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya bisnis *make up* yang ada kini semakin pesat, hal ini dapat dilihat dari persaingan produsen kosmetik yang berlomba-lomba mengeluarkan varian kosmetik yang bersaing baik dalam segi manfaat yang ditawarkan, harga yang bersaing dan keunikan-keunikan lain sebagai ciri khas dari setiap produk kosmetik yang beredar di pasaran.



Gambar 1.1 Peningkatan penjualan kosmetik

(<https://pelakubisnis.com/2020/02/indonesia-pasar-potensial-produk-kosmetik/>)

Bedasarkan grafik pada gambar diatas yang didapati dari www.pelakubisnis.com dapat diketahui bahwa prediksi penjualan kosmetik dari tahun 2010 hingga 2023 semakin meningkat, kebutuhan wanita akan kosmetik sudah tidak bisa dipungkiri walaupun tidak sedikit juga kaum pria memakai produk kosmetik seperti *skin care* dan memberi kontribusi dalam meningkatnya penjualan kosmetik namun tetap hal ini didominasi oleh kaum wanita.

Kemunculan kosmetik dengan brand luar tidak mengurangi produsen kosmetik dalam negeri untuk memasarkan produknya juga. Ini terlihat masih tingginya minat konsumen pada kosmetik dalam negeri yang diminati oleh kalangan menengah yang menjadi pemicu pesatnya penjualan kosmetik dalam

negeri dan salah satu produk yang sedang menggarap pasar sekarang adalah produk kosmetik wardah.



Gambar 1.2 Data total penjualan dari 3 E-Commerce terbesar di Indonesia
(<https://digimind.id/data-produk-kecantikan-terlaris-di-e-commerce/>)

Berdasarkan grafik diatas dapat kita lihat bahwa total penjualan kosmetik dengan *brand* wardah menjadi yang paling banyak dijual hingga 7.37 juta pcs dalam *website* penjualan kosmetik. Wardah dengan banyak seri atau jenis kosmetik yang dikeluarkan mampu memberikan banyak pilihan bagi konsumen dengan mencocokkan kebutuhan dengan produk yang tersedia. Selain itu, harga yang terjangkau namun mampu memberikan manfaat-manfaat lebih ini menjadikan Wardah sebagai salah satu produk kosmetik dalam negeri yang penjualan dan ketenarannya menyamai produk kosmetik luar.

Karena persaingan harga dan kualitas yang semakin bersaing maka untuk industri kosmetik diluar wardah harus berusaha keras agar *brand* yang dimiliki tidak kalah saing dengan produk wardah, dalam hal ini divisi penjualan/*sales* harus lebih meningkatkan kinerjanya dalam melakukan penawaran barang kosmetik yang dijual agar tidak kalah dengan *brand* wardah yang sudah menduduki posisi pertama dalam penjualan dari tahun ketahun.

Tabel 1.1
Pencapaian Penjualan Tahun 2020

No.	Bulan	Pencapaian (%)	Rata-rata
1	Januari	72.85%	81.74%
2	Februari	72.94%	
3	Maret	73.06%	
4	April	70.32%	
5	Mei	83.44%	
6	Juni	73.25%	
7	Juli	84.90%	
8	Agustus	78.02%	
9	September	96.58%	
10	Oktober	80.15%	
11	November	97.67%	
12	Desember	97.73%	

Sumber : Admin Penjualan PT. PANTI KOSMETIKA BARU, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat rata-rata pencapaian target *sales* pada tahun 2020 yang hanya mencapai 81,74 % dalam tahun tersebut dengan rincian pada bulan Januari pencapaian *sales* hanya mencapai 72,85%, pada bulan Februari hanya 72,94%, pada bulan maret hanya mencapai 73,06%, kemudian pada bulan April hanya mencapai 70,32%, begitupun pada bulan Mei hanya mencapai 83,44%, pada bulan Juni mencapai 73,25%, kemudian di bulan Juli mengalami peningkatan 84,90%, dan pada bulan berikutnya yaitu bulan Agustus mengalami penurunan yaitu 78,02%, di bulan September mencapai 96,58%, kemudian pada bulan Oktober mencapai 80,15%, dan di bulan November mencapai 97,67%, dan di bulan Desember mencapai 97,73%.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Terdapat beberapa fenomena yang terjadi pada PT. Panti Kosmetika Baru mengenai Kinerja yang cukup menjadi kendala, yaitu ketidak sesuaian dalam

kapasitas kerja karyawan seperti lingkungan yang tidak bagus dan motivasi yang kurang sehingga tidak sedikit yang menyebabkan turunnya kinerja pada karyawan selain itu banyaknya karyawan yang merasa tidak mampu dalam melaksanakan tugas karena kurangnya motivasi sehingga menurunnya kinerja karyawan. Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh karyawan selama ini selalu dianggap baik oleh perusahaan dan tidak ada yang merugikan secara finansial, walaupun kenyataannya tidak demikian. Berdasarkan observasi lapangan didapati jalinan kerjasama yang dilakukan antar karyawan dan atasan sangat tidak harmonis karena karyawan merasa sungkan dengan atasan yang sering emosi, sehingga kekompakan antar rekan kerja sangat tidak baik karena antar divisi saling selisih paham sehingga tidak ada kekompakan antar divisi.

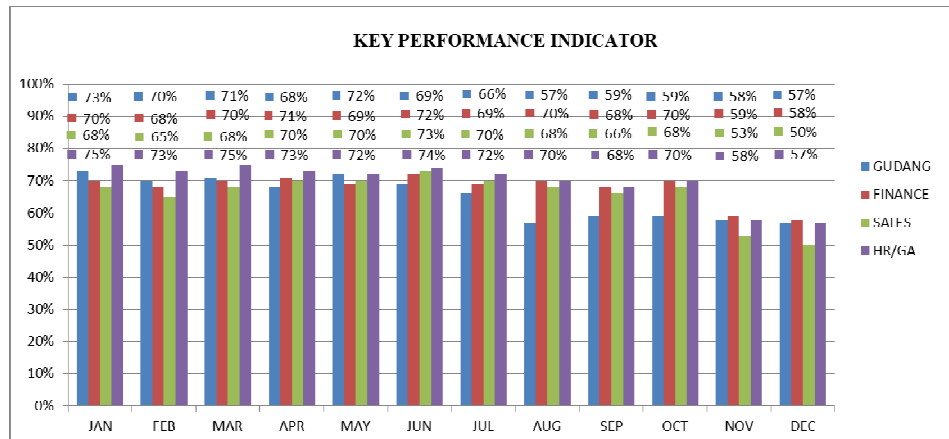
Berikut adalah hasil pra-survey untuk kinerja kerja yang diambil dari 21 karyawan PT. Panti Kosmetika Baru cabang Karawang.

Tabel 1.2
Pra-Survey Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	Yes	%	No	%
1	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada saya sudah sesuai dengan kapasitas diri saya.	4	19%	17	81%
2	Saya mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.	7	33%	14	67%
3	Keputusan yang saya berikan kepada perusahaan mendapat tanggapan yang positif dari perusahaan.	14	67%	7	33%
4	Saya selalu melakukan kerjasama yang baik dengan rekan kerja maupun atasan saya.	9	43%	12	57%
5	Kekompakan antar rekan kerja berjaln dengan baik.	8	38%	13	62%
Rata-Rata		40%		60%	

Sumber: Hasil olah data, 2021

Dari tabel 1.2 dapat diketahui untuk *item pra-survey* kinerja kerja yang telah diajukan kepada 21 karyawan hasil terbesar ada pada jawaban tidak sebesar 60% sedangkan untuk iya berada sebesar 40%, dengan begitu dapat dikatakan menurunnya kinerja karyawan.



Gambar 1.3 *Key Performance Indicator* PT. Panti Kosmetika Baru tahun 2020

(sumber : olah data *Key Performance Indicator* PT. Panti Kosmetika Baru)

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat penurunan kinerja bisa dilihat melalui *key performance indicator*, kinerja karyawan menurun pesat terjadi pada bulan oktober hingga desember. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pencapaian kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik.

Merupakan semua keadaan berbentuk fisik terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja *non*-fisik.

Merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Berdasarkan hasil observasi terdapat beberapa fenomena atau permasalahan terkait yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik maupun *non*-fisik pada PT. Panti Kosmetika Baru, diantaranya adalah tidak adanya *office boy* untuk menjaga kebersihan lingkungan dan kurangnya inisiatif karyawan dalam menjaga kebersihan ditempat kerja sehingga kebersihan sangat kurang terjaga begitu juga dengan pencahayaan yang cukup pada ruang kerja sehingga

penglihatan tidak terganggu untuk mengerjakan tugas serta sirkulasi udara ditempat kerja juga terjaga dengan baik karena tidak adanya asap dan fentilasi dibantu kipas untuk mengatur udara masuk ataupun keluar. Kurangnya pengawasan terhadap lingkungan kerja sehingga banyak karyawan yang mengeyampingkan tugas utama dan tidak melakukan tugas utama yang diberikan oleh perusahaan sehingga menyebabkan suasana kerja baik secara rekan kerja maupun dengan atasan tidak sepenuhnya berjalan harmonis sehingga banyak karyawan yang saling sikut untuk mendapat pandangan dari atasan.

Dan berikut adalah hasil *pra-survey* untuk lingkungan kerja yang diambil dari 21 karyawan PT. Panti Kosmetika Baru cabang Karawang.

Tabel 1.3

Pra-Survey Lingkungan Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	Yes	%	No	%
1	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan lingkungan kerja.	9	43%	12	57%
2	Penerangan ditempat saya bekerja sudah cukup.	13	62%	8	38%
3	Sirkulasi ditempat saya bekerja belum sesuai dengan yang diharapkan.	15	71%	6	29%
4	Kurangnya pengawasan dari atasan terhadap bawahannya.	4	19%	17	81%
5	Suasana di tempat kerja kurang mendukung.	8	38%	13	62%
Rata – Rata		47%		53%	

Sumber: Hasil olah data, 2021

Dari tabel 1.3 dapat diketahui untuk item *pra-survey* lingkungan kerja yang telah diajukan kepada 21 karyawan hasil terbesar ada pada jawaban tidak sebesar 53% sedangkan untuk iya berada sebesar 47%, dengan begitu dapat dikatakan lingkungan kerja kurang nyaman. Berdasarkan peneliti terdahulu mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel lingkungan kerja yang mempengaruhi atau tidak mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.4

*Research Gap***Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan**

	Peneliti	Jurnal	Metode	Hasil
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Nurmin Arianto (2020) http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/viewFile/4869/3538	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh Positif antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.
	H.Dadang Suparman, S.Pd.I., MM (2020) https://jurnal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/download/155/139	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh Negatif antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber : Nurmin Arianto, H. Dadang Suparman.

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Nurmin Arianto menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh H. Dadang menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada ditempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sub komponen dari lingkungan kerja tersebut, dan bisa dijelaskan sebagai berikut pengukuran lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasional.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Husain Umar, 2004). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Usaha untuk merealisasi kemungkinan meningkatnya kinerja kerja tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Motivasi, daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat. Oleh karenanya dalam memberikan motivasi kepada

pegawai haruslah diselidiki daya perangsangnya mana yang lebih ampuh untuk diterapkan dan lebih ditekankan.

Pada observasi awal ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan kurangnya motivasi kerja pada karyawan PT. Panti Kosmetika Baru, diantaranya adalah tidak tercapainya target yang diberikan oleh perusahaan karena karyawan menganggap target yang diberikan perusahaan terlalu besar. Masih ada karyawan yang tidak memiliki semangat kerja karena kurangnya dukungan dari atasan maupun rekan kerja, bahkan tidak ada pujian yang diberikan oleh atasan setelah melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga menyebabkan karyawan merasa kurangnya apresiasi dengan tugas yang dilakukan, kemudian kurangnya tanggung jawab karyawan atas tugas yang diberikan oleh perusahaan karena karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan jarang dikoreksi oleh atasan, selain itu banyak karyawan yang merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas dari masing-masing karyawan.

Berdasarkan data *pra-survey* mengenai motivasi kerja terhadap penelitian dilakukan kepada 21 karyawan PT. Panti Kosmetika Baru cabang Karawang guna menggambarkan motivasi karyawan didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 1.5
Pra-Survey Motivasi Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	Yes	%	No	%
1	Saya selalu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan.	13	62%	8	38%
2	Saya selalu bersemangat dalam bekerja.	6	29%	15	71%
3	Atasan selalu memberikan pujian ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik.	3	14%	18	86%
4	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	18	86%	3	14%
5	Saya merasa pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan saya.	11	52%	10	48%
Rata-Rata		49%		51%	

Sumber : Hasil olah data, 2021

Dari tabel 1.5 dapat diketahui untuk item pra-survey motivasi yang telah diajukan kepada 21 karyawan hasil terbesar ada pada jawaban tidak sebesar 51% sedangkan untuk iya berada sebesar 49%, dengan begitu dapat dikatakan kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan maupun yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat perbedaan antara kedua hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Berikut adalah *research gap* dari variabel motivasi kerja :

Tabel 1.6

Research Gap**Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan**

	Peneliti	Jurnal	Metode	Hasil
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Sobari Huda Syaputra (2018) http://eprints.radenfatah.ac.id/3403/1/Sobari%20Huda%20Syaputra%20%2813190266%29.pdf	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh Positif antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.
	Anriza Julianry, Rizal Syarief dan M. Joko Affandi (2017) https://journal.lipb.ac.id/index.php/jabm/article/view/16309/12305	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementrian Komunikasi dan Informatika	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh Negatif antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber : Sobari Huda Syaputra, Anriza Julianry, Rizal Syarief dan M. Joko Affandi.

Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Sobari Huda Syaputra menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anriza Julianry, Rizal Syarief dan M. Joko Affandi 2016 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Dari titik pandang organisasi, manajemen perusahaan mungkin tidak peduli bila karyawan mengalami tingkat motivasi yang rendah sampai sedang. Alasannya adalah bahwa tingkat semacam itu dapat bersifat fungsional yang mendorong ke kinerja karyawan yang lebih tinggi. Dalam jangka waktu lebih lama, karyawan tidak mampu lagi bekerja di perusahaan karena lingkungan dan motivasi kerja masih rendah. Pada tahap yang demikian parah, lingkungan dan motivasi kerja yang rendah bisa membuat kinerja karyawan tidak produktif, atau bahkan karyawan secara aktif harus mengundurkan diri. Hal-hal tersebut mendorong kinerja karyawan yang menurun dan karenanya menuntut tindakan dari pihak manajemen.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PANTI KOSMETIKA BARU ”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disajikan pada latar belakang diatas maka dapat disusun indentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Target penjualan pada tahun 2020 tidak tercapai hanya 81,74%.
2. Kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Jalinan kerja antar karyawan kurang harmonis.
4. Lingkungan kerja baik fisik maupun *non*-fisik yang ada masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.
5. Suasana kerja tidak berjalan dengan harmonis
6. Masih kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan didalam bekerja.
7. Kurangnya apresiasi yang diterima oleh karyawan.
8. Kemampuan karyawan masih kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti, maka pembatasan penelitian ini adalah:

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
3. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif verifikatif menggunakan SPSS.
4. Unit analisis yang digunakan adalah responden karyawan yang ada di PT. Panti Kosmetika Baru cabang Karawang.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja di PT Panti Kosmetika Baru?
2. Bagaimana motivasi kerja di PT Panti Kosmetika Baru?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Panti Kosmetika Baru?
4. Bagaimana pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panti Kosmetika Baru?
5. Bagaimana pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panti Kosmetika Baru?
6. Bagaimana pengaruh simultan lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panti Kosmetika Baru?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini diantaranya adalah:

1. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisa lingkungan kerja di PT Panti Kosmetika Baru.
2. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisa motivasi kerja PT Panti Kosmetika Baru.
3. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisa kinerja karyawan di PT Panti Kosmetika Baru.

4. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Panti Kosmetika Baru.
5. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Panti Kosmetika Baru.
6. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh simultan lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panti Kosmetika Baru.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangsi informasi dan ilmu pengetahuan, terdapat dua hal utama manfaat penelitian, yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, berguna untuk:

1. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai lingkungan kerja karyawan di PT. Panti Kosmetika Baru.
2. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai motivasi kerja karyawan di PT. Panti Kosmetika Baru.
3. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai kinerja karyawan di PT. Panti Kosmetika Baru.
4. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panti Kosmetika baru.
5. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Panti Kosmetika baru.
6. Menjadi bahan informasi berupa gambaran dan pengetahuan bagi pembaca mengenai pengaruh langsung lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panti Kosmetika baru.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, berguna untuk:

- a. Mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Untuk meneliti secara mendalam tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panti Kosmetika baru.
- c. Untuk meneliti secara mendalam tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panti Kosmetika Baru.
- d. Untuk meneliti secara mendalam tentang pengaruh simultan lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Panti Kosmetika Baru.
- e. Untuk memberi motivasi khususnya terhadap diri sendiri dan umumnya kepada para pembaca penelitian ini.

