

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia industri pada saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat. Persaingan bisnis membuat perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, harus selalu melakukan inovasi dan peningkatan secara bertahap agar mampu bersaing dalam era globalisasi. Industri keramik di Indonesia merupakan industri keramik yang berkembang dan unggul dilihat dari ketersediaan bahan baku yang melimpah. Perkembangan sektor ini didukung juga dengan program pemerintah dalam meningkatkan infrastruktur serta pembangunan properti maupun perumahan. Keramik selama ribuan tahun terus berkembang seiring dengan pertumbuhan pasar yang terus meningkat.



Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang tidak bisa diabaikan dan merupakan aset utama di dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas yang ada di dalam organisasi tersebut sehingga akan mewujudkan tersedianya barang atau jasa untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan agar efektif dan efisien sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan tercapai. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas sesuai yang diharapkan oleh organisasi maupun perusahaan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang melaksanakan kegiatan produksi yang didalamnya terdapat orang-orang yang disebut karyawan, kegiatan tersebut untuk menghasilkan barang/jasa yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan. Sedarmayanti (2011:2) menyatakan bahwa organisasi harus memiliki

dan mempertahankan karyawan terbaik, tercerdas, sangat beragam dalam melakukan inovasi. Organisasi harus memiliki karyawan yang dapat bekerjasama untuk menghasilkan produk yang lebih baik dengan lebih cepat/melaksanakan proses lebih baik di tempat kerja. Organisasi perlu memfasilitasi bakat karyawan, menyediakan sumber daya yang sesuai untuk inovasi.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tidak lepas dari keberhasilan perusahaan tersebut dalam mengatur dan memaksimalkan sumber daya yang ada didalamnya. Di perusahaan kepemimpinan merupakan faktor penentu naik turunnya perkembangan suatu perusahaan, karena tanpa seorang pemimpin yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Bass dan Stogdill (1990) dalam Edy Sutrisno (2016:214) menyatakan kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Di dalam organisasi maupun perusahaan seorang pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peran dari seorang pemimpin sangatlah diperlukan agar terciptanya situasi kerja yang harmonis antara seorang pimpinan dan karyawan. Melihat karyawan merupakan salah satu unsur pelaksana berbagai macam pekerjaan dan tugas organisasi yang tentunya memerlukan motivasi dari pimpinan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan mengatur dan mengarahkan organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku karyawan yang karakternya berbeda-beda. Terry (1990) dalam Edy Sutrisno (2016:214), menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Keterampilan seorang pemimpin adalah salah satu kunci sukses keberhasilan organisasi, keterampilan tersebut antara lain memahami perilaku individu dan perilaku kelompok dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Smircich & Morgan (1982:258) dalam Gary

Yulk (2015:5) menyatakan kepemimpinan disadari ada dalam proses ketika satu atau lebih individu berhasil membentuk dan menentukan kehidupan orang lain.

Kepemimpin merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan, Seorang pemimpin akan berusaha mempengaruhi karyawannya agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kepemimpinan juga akan memberi pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilakukan dalam perusahaan maupun organisasi tersebut. Sedarmayanti (2017:261) menyatakan kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan untuk memperbaharui organisasi dan memfasilitasi aktifitas yang ada di organisasi tersebut. Pemimpin harus dapat beradaptasi terhadap lingkungan yang selalu berubah-ubah. Kotter (1990) Gary yukl (2015:8) menyatakan bahwa aktivitas untuk mengelola berusaha menghasilkan kepastian dan keteraturan, yakni aktifitas untuk memimpin berusaha menghasilkan perubahan organisasi. Kepemimpinan dalam organisasi diharapkan dapat memberikan perubahan kearah yang lebih baik. Gary Yukl (2015:3) menyatakan kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disegaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain guna membimbing, membuat stuktur, serta memfasilitasi aktifitas dan hubungan di dalam organisasi.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting bagi perusahaan, meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan merasa senang dengan lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan

merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga prestasi kerja karyawan juga akan meningkat.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya usaha, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu kegiatan yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Edy Sutrisno (2011:118) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana serta hubungan dengan karyawan yang ada disekitar kita saat melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut akan membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak baik maka karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mendukung jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan. Jika keadaan lingkungan di sekitar karyawan kurang baik maka hal tersebut akan membuat karyawan tidak dapat melaksanakan segala pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Sedarmayanti (2012:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan semua keadaan tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada prinsipnya keadaan lingkungan kerja harus secara layak dan adil atas kinerja atau jasa para karyawan dari perusahaannya dalam mencapai sebuah tujuan organisasi maupun perusahaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja. Penerbitan Permenaker ini untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman serta mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Permenaker tersebut sekaligus mencabut peraturan sebelumnya yaitu Peraturan Menteri Perburuahan Nomor 7 tahun 1964 tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan Serta Penerangan di Tempat Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2011 tentang Nilai Ambang Batas Faktor Fisika Dan Kimia di Tempat Kerja.

Tabel 1.1
Jenis Peralatan Produksi PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang

No	Jenis alat	Energi Penggerak	Jenis dampak/cemaran
1	<i>Hammer Mill</i>	Listrik	Debu, bising
2	<i>Feeding Device Mills</i>	Listrik	-
3	<i>Continuous Drum Mills</i>	Listrik	Bising
4	<i>Hydrolic Press</i>	Listrik	Debu
5	<i>Horizontal Dryer</i>	Gas & Listrik	Debu, gas
6	<i>Spray Dryer</i>	Gas & Listrik	Gas
7	<i>G. Prep. Drum Mills</i>	Listrik	Bising, debu
8	<i>Glazing Lines Sets</i>	Listrik	-
9	<i>Biscuit Roller Klin</i>	Listrik	Gas
10	<i>Dedusting Instl</i>	Listrik	Debu
11	<i>Rollers Gloss Klin</i>	Listrik	Gas
12	<i>Sorting Packing</i>	Listrik	Bising
13	<i>Palletizing Unit</i>	Listrik	-

Sumber : PT. KIA Plant Karawang 2019

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 13 jenis peralatan produksi yang digunakan oleh PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang, dampak yang akan diakibatkan oleh mesin produksi tersebut seperti debu, bising, dan gas.

Observasi yang dilakukan di perusahaan oleh peneliti, dilihat bahwa lingkungan kerja di PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang seperti kebisingan yang disebabkan oleh mesin produksi dan ruangan yang panas

pada bagian produksi, ruangan kerja pada bagian *Glaze Prep* bau larutan glazur, *Body Preparation* dan *Press* yang berdebu sehingga para karyawan harus menggunakan masker dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan akan mampu melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik dan hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu keadaan lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila lingkungan kerjanya nyaman dan aman. Dalam hal ini, dengan kondisi lingkungan yang kurang nyaman akan membuat karyawan cepat lelah dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap proses produksi dan target perusahaan.

Sumber daya manusia yang baik merupakan hal yang sangat penting untuk kelangsungan hidup organisasi maupun perusahaan. Jika organisasi mau berkembang pesat, maka organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu memberikan kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi sehingga tujuan yang diharapkan oleh organisasi maupun perusahaan akan tercapai. Menurut Sedarmayanti (2017:463) Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan yang erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang dipergunakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan pada umum merupakan salah satu kegiatan kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan di dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus melakukan upaya-upaya agar kinerja karyawan meningkat, karena karyawan merupakan penunjang keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Menurut sedarmayanti (2017:286) menyatakan kinerja mencakup tindakan-tindakan dan

perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut untuk diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kabupaten Karawang merupakan salah satu kabupaten yang memiliki kawasan industri terbesar di Indonesia dan Asia Tenggara dengan memiliki luas sekitar 19.000 Ha, saat ini di kabupaten Karawang ada 6 kawasan industri yang sudah beroperasi, antara lain : Kawasan Industri Indotaisai, Karawang International Industri City (KIIC), Kawasan Industri Mitra Karawang (KIM), Kawasan Industri PT. Timor Putra Nasional, Kawasan Industri Pupuk Kujang, dan Kawasan Industri Surya Cipta.

PT. Keramika Indonesia Asosiasi (KIA) Plant Karawang yang beralamat di Jl. Surya Lestari Kav 1&2 Ciampel Karawang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangunan dan produsen utama dari keramik dinding yang berkualitas sangat baik. Bahan baku utama pembuatan keramik adalah *Fledspar*, *Clay*, *STTP*, *Glaze*, *Sand*, *Calcite*, *Pyropilit* dan *Water glass*. Adapun bahan baku penolongnya seperti *Carton box* dan *Pallet*.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Departemen Produksi PT. Keramika Indonesia
Assosiasi (KIA) Plant Karawang Tahun 2018

Bulan	Tahun 2018		
	S	I	A
Januari	56	10	2
Februari	43	9	4
Maret	45	3	5
April	41	6	1
Mei	29	4	1
Juni	44	1	2
Juli	47	4	4
Agustus	58	6	2
September	23	7	2
Oktober	42	10	1
November	55	6	0
Desember	46	11	1
Jumlah	529	77	25

Sumber : PT. KIA Plant Karawang 2019

Berdasarkan tabel diatas, tingkat absensi pada tahun 2018 di PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang sakit sebanyak 529 orang, hal tersebut disebabkan oleh kondisi lingkungan yang kurang baik sehingga karyawan cepat lelah dan mudah sakit. Dan masih ada beberapa karyawan yang tidak hadir/alpa saat hari kerja hal ini karena kurang kesadaran dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Dalam hal ini pihak perusahaan harus mengeluarkan biaya lembur kepada karyawan untuk menggantikan karyawan yang tidak hadir tersebut. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan sehingga pada akhirnya dapat menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai yang diharapkan.

Kinerja karyawan merupakan aset yang penting bagi PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan yang baik tentu bisa

dijadikan tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Richard (2003) dalam Sedarmayanti (2017:285) menyatakan kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas. Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah pegawai, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi. (Miner, 1998).

Penomena yang terjadi di PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang seperti menurunnya produksi yang diakibatkan oleh kondisi mesin yang kurang baik sehingga berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan sehingga target perusahaan tidak tercapai. Berikut ini tabel jumlah *output* produksi PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang pada Tahun 2015 sampai dengan 2018.

Tabel 1.3
Jumlah *Output* Produksi PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang Tahun 2015 - 2018

Bulan	Tahun 2015 (m2)	Tahun 2016 (m2)	Tahun 2017 (m2)	Tahun 2018 (m2)
Januari	304.749	246.143	281.464	286.577
Februari	265.087	226.154	223.363	214.094
Maret	290.472	220.518	193.124	282.141
April	290.472	179.305	263.083	647.542
Mei	294.579	242.608	295.442	222.770
Juni	268.884	215.730	151.482	214.866
Juli	147.679	94.807	242.967	275.136
Agustus	279.383	193.654	251.511	249.025
September	268.650	170.996	299.432	284.808
Oktober	291.238	248.462	9.641	237.943
November	168.881	232.491	296.970	302.929
Desember	203.029	204.064	295.657	275.470
Total	3.073.099	2.474.932	2.804.134	3.493.302

Sumber : PT KIA Plant Karawang 2019

Berdasarkan tabel diatas, jumlah *output* produksi pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 menunjukkan keadaan yang tidak stabil dan berubah – ubah setiap tahunnya. Pada tahun 2015 jumlah *output* produksi sebesar 3.073.099 m², tahun 2016 jumlah *output* produksi sebesar 2.474.932 m², pada tahun 2017 jumlah *output* produksi sebesar 2.804.134 m², dan pada tahun 2018 jumlah *output* produksi sebesar 3.493.302 m².

Jadi menurut peneliti kinerja karyawan yang baik pada PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang merupakan karyawan yang memiliki hasil produksi yang banyak dan melebihi target produksi sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan. Dengan kepemimpinan dan lingkungan yang baik juga maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang lebih baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan permasalahan yang ada di PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan permasalahan yang ada di PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang, maka masalah dalam penelitian ini di identifikasikan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang diterapkan kurang sesuai dengan kondisi dan situasi perusahaan.
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
3. Lingkungan kerja yang belum memberikan kenyamanan kepada karyawan.
4. Kinerja karyawan di PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang kurang maksimal.
5. Karyawan masih belum memahami kinerja yang baik.

6. Ada beberapa karyawan yang tidak hadir/alpa saat hari kerja.
7. Banyak karyawan yang sakit setiap bulannya.
8. Tanggung jawab dan kesadaran karyawan masih kurang.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi. Hal ini untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Penelitian yang dilakukan adalah :
 - a) Kepemimpinan
 - b) Lingkungan Kerja
 - c) Kinerja
3. Tempat penelitian di PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang yang beralamat di kawasan Industri Surya Cipta Karawang.
4. Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif.
5. Analisis dengan Path Analysis dengan menggunakan alat bantu SPSS.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan di PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja di PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang?
3. Bagaimana Kinerja karyawan di PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang?

4. Seberapa besar hubungan Kepemimpinan dengan Lingkungan Kerja di PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang?
5. Seberapa besar pengaruh Parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang?
6. Seberapa besar pengaruh Simultan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup mengenai rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji Kepemimpinan di PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji Lingkungan Kerja di PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji Kinerja karyawan di PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji hubungan Parsial Kepemimpinan dengan Lingkungan Kerja di PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh Parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh Simultan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Keramika Indonesia Assosiasi (KIA) Plant Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Untuk Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Serta membandingkan antara teori dan praktek di lapangan sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan wawasan baru khususnya bagi penulis.

2. Untuk Universitas Buana Perjuangan Karawang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut sehingga akan menambah wawasan baru bagi mahasiswa dan dijadikan sebagai penambah referensi kepustakaan bagi prodi Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Buana Perjuangan Karawang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam mengembangkan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia di PT. Keramika Indonesia Asosiasi (KIA) Plant Karawang. Menjadi sumber informasi dan dapat memberikan masukan dan acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang sifatnya untuk membangun kemajuan perusahaan.

