

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Teknologi telah maju secara signifikan dalam waktu yang telah menyebabkan era globalisasi saat ini. Karena bergerak sesuai dengan tuntutan kebutuhan manusia, hal ini tidak dapat dihindari. Sebuah perusahaan membutuhkan modifikasi internal untuk dapat beradaptasi dengan kemajuan ini; khusus, perusahaan harus menerima setiap perubahan yang terjadi. Salah satunya dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia perusahaan saat ini dengan sebaik-baiknya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) biasanya digambarkan sebagai tindakan yang disengaja untuk mengelola aset yang sangat penting dalam bisnis, tenaga kerja yang bekerja di sana. Baik secara individu maupun kolektif, tenaga kerja ini membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu pendekatan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien adalah melalui penggunaan sumber daya manusianya, yang juga dapat dipahami sebagai aktivitas manajerial. Dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemantauan kegiatan manajemen yang mendukung pencapaian tujuan individu dan organisasi, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran paling signifikan. Tenaga kerja tidak hanya dianggap sebagai beban atau batas itu juga dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat membantu bisnis menjadi lebih kompetitif.



Semua masalah manusia di dalam bisnis dimasukkan dalam manajemen SDM untuk membantu pencapaian tujuan. Untuk meningkatkan motivasi, kredibilitas, dan pertumbuhan kapabilitas pegawai secara maksimal serta efektifitas kerja yang dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan yang didukung oleh pegawai, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan sumber daya manusia mereka. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menjadi sumber utama dalam menyelesaikan pekerjaan (Chairy, 2017).

Menurut Edy Sutrisno (2009), keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh pekerjaan yang dilakukan personelnnya. Mengenai hal ini, masuk akal bahwa setiap organisasi atau bisnis ingin melihat peningkatan output tenaga kerjanya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi atau korporasi akan terus bekerja untuk mendapatkan kinerja terbaik dari setiap personelnnya.

Konsep kinerja menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) adalah perbandingan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan sebelumnya. Pandangan ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunagara (2015), yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja atau produktivitas kerja yang telah dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh individu dan tim kerja selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Kinerja karyawan mengacu pada hal-hal yang mereka lakukan dan tidak lakukan. Hal ini akan berdampak pada kemampuan organisasi untuk terus

beroperasi dan mengejar tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik akan menguntungkan organisasi, sedangkan kinerja yang buruk akan berdampak negatif dengan menimbulkan kerugian baik yang bersifat material maupun tidak berwujud. Penurunan moral mungkin menjadi alasan karyawan berkinerja buruk, menurut Mathis L. Robert dan John H. Jackson (2006) dalam buku mereka. Hal ini terlihat ketika seorang pekerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Setiap anggota tenaga kerja atau SDM dalam bisnis memiliki kinerja yang berbeda tergantung pada berbagai kriteria. Faktor tersebut dipecah menjadi dua kategori, kekuatan eksternal dan kekuatan internal yang berasal dari dalam organisasi. Ada banyak elemen yang mempengaruhi kinerja. Ini termasuk keterampilan dan pengetahuan, motivasi untuk pekerjaan, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya perusahaan, tempat kerja itu sendiri, kesetiaan, disiplin kerja, dan sebagainya. Lingkungan kerja disini merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja. Produktivitas karyawan akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang aman dan sehat karena pada umumnya manusia mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai hasil terbaik apabila didukung antara lain dengan kondisi lingkungan kerja yang sesuai.

Segala sesuatu yang mengelilingi orang-orang di tempat kerja berpotensi berdampak pada seberapa baik mereka melakukan tanggung jawab yang diberikan (Nuraini, 2013). Lingkungan kerja fisik dan non-fisik adalah dua jenis lingkungan kerja yang berbeda. Aspek fisik tempat kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat berdampak pada karyawan, disebut sebagai lingkungan kerja fisik.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi segala situasi atau hubungan yang timbul selama melakukan pekerjaan, baik itu dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan.

Temuan penelitian sebelumnya oleh M. Logahan (2012) menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV MUM Indonesia tidak terpengaruh dan tidak penting bagi lingkungan kerja. Selain itu, temuan penelitian S Suhardi dari tahun 2019 mendukung anggapan bahwa karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam tidak berkinerja lebih buruk karena lingkungan tempat kerja mereka. Penelitian lain oleh Mauledy Ahmad (2019) mengungkapkan bahwa kinerja staf PT. Cassia Coop River Full tidak terpengaruh oleh lingkungan tempat kerja mereka.

Hasil berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh DT Nanulaitta (2018) mengungkapkan bahwa kinerja personel KSU Amboina Mekar di Kota Ambon dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja. Temuan penelitian Rohmah (2018), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerja PT. Bank Tabungan Negara Tbk Syariah cabang Semarang, juga menguatkan temuan tersebut.

Kesimpulan yang sama diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Azikin, et al. (2019) yang mengungkapkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng dipengaruhi secara positif oleh lingkungan tempat kerjanya. Dengan temuan-temuan di atas, jelas terlihat adanya ketidaksesuaian antara temuan-temuan tersebut dengan temuan-temuan penelitian yang mendukung Research Gap. Oleh karena itu, dalam hal ini peneliti

memasukkan variabel mediasi sebagai interupsi sehingga memungkinkan untuk menilai kejelasan hasil penelitian.

Tabel 1. 1
Research Gap Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	M. Logahan, dkk (2012)	1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Tidak berpengaruh signifikan
2	DT Nanulaitta (2018)	1. Kompensasi (X1) 2. Lingkungan kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Positif dan berpengaruh signifikan
3	Rohmah (2018)	1. Kompensasi (X1) 2. Lingkungan kerja (X2) 3. Kepuasan kerja (Y1 /mediasi) 4. Kinerja karyawan (Y2)	Positif dan berpengaruh signifikan
4	Azikin, dkk (2019)	1. Lingkungan kerja (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Komitmen organisasi (Y1/mediasi) 4. Kinerja karyawan (Y2)	Positif dan berpengaruh signifikan
5	Mauledy Ahmad (2019)	1. Lingkungan kerja (X1) 2. Karakteristik individu (X2) 3. Kinerja karyawan (Y)	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber data penelitian terdahulu data primer (diolah peneliti 2023)

Riyadi Slamet (2011) Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur

merupakan publikasi yang telah mempublikasikan penelitian sebelumnya mengenai dampak gaya kepemimpinan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana gaji finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Metodologi penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif, dan bertujuan untuk memberikan penjelasan. 13 metode yang berbeda digunakan untuk memperoleh data, termasuk wawancara, daftar pertanyaan, dan dokumentasi penelitian. Data dianalisis menggunakan fungsi structural equation modeling (SEM) paket PLS Smart. Temuan mengungkapkan bahwa: Kompensasi finansial (X1) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z), gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi (Z), kompensasi finansial (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan motivasi kerja (Z) secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil ini, kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh pembayaran finansial. Gaya kepemimpinan memiliki dampak besar pada kinerja dan motivasi staf. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Di zaman yang lebih transparan ini, kepemimpinan sangat penting dalam menentukan arah bagi karyawan. Kepemimpinan yang dapat menanamkan pemberdayaan karyawan sangat dibutuhkan. Kepemimpinan yang dapat menginspirasi pekerja adalah kepemimpinan yang dapat meningkatkan rasa percaya diri pekerja dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Berikut ini adalah beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya:

- a. Persamaan: Baik metodologi kuantitatif maupun kuesioner digunakan dalam prosedur pengumpulan data tesis ini.
- b. Perbedaan: Regresi linier berganda akan digunakan oleh peneliti, sedangkan penelitian yang menggunakan analisis data berupa structural equation modeling (SEM) dengan paket PLS Smart.
- c. Tidak ada cukup teori yang diterapkan dalam studi sebelumnya.

Susanty Aries dan Baskoro Sigit Wahyu (2012) Penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang)”, dilakukan oleh Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro. Penelitian ini bermaksud untuk menyelidiki dan mendemonstrasikan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etika kerja dan kinerja pegawai, serta pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai. Penyelidikan dilakukan di Semarang di PT PLN (Persero). 63 orang menerima kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data. Selain survei, wawancara singkat juga digunakan untuk mengumpulkan data. Structural Equation Modeling (SEM), yang ditenagai oleh SmartPLS 2.0 M3, digunakan dalam penelitian ini. Menurut temuan penelitian, gaya kepemimpinan dan motivasi keduanya secara signifikan meningkatkan kinerja staf dan semangat kerja. Studi ini, bagaimanapun, tidak dapat menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat secara signifikan oleh motivasi. Penelitian ini memberikan saran untuk perbaikan ketenagakerjaan di masa mendatang dalam hal

kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, etos kerja, dan motivasi berdasarkan kondisi yang ada di sektor tersebut.

- a. Metode kuantitatif, yang digunakan dalam penelitian sebelumnya dan masih diselidiki, adalah metode yang sama yang digunakan dalam penelitian saat ini. Kuesioner juga digunakan dalam proses pengumpulan data. Variabel motivasi dan gaya kepemimpinan juga digunakan dalam penelitian sebelumnya.
- b. Perbedaan: Peneliti akan menggunakan regresi linier berganda sebagai ganti analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang dilakukan oleh SmartPLS 2.0 M3 pada penelitian sebelumnya.
- c. Kritik: Dalam penelitian sebelumnya, penulis tidak menjelaskan teori penelitian secara memadai.

Tampi, Bryan Johannes (2014) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)" adalah studi oleh Bryan Johannes Tampi. Dalam penelitian ini, pekerja PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado) menjadi subjek studi kasus untuk menyelidiki dampak kepemimpinan gaya dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 18.0, strategi analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode korelasi ganda dan regresi berganda. Uji T digunakan untuk menguji premis bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan substansial berdampak pada kinerja pekerja. Temuan uji F dari penelitian bersamaan menunjukkan bahwa semua faktor independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai

R Square sebesar 0,637 menunjukkan bahwa variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) berpengaruh sebesar 63,7% terhadap variabel Y (kinerja karyawan), sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak berhubungan dengan variabel yang diteliti.

- a. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian sebelumnya juga diterapkan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan teknik regresi berganda dan korelasi ganda bersama-sama dengan program SPSS versi 18.0. sebuah. Persamaan.
- b. Perbedaan: Sementara penelitian saya dilakukan di CV, penelitian sebelumnya dilakukan di PT. BANK Negara Indonesia, Tbk (Penjualan Regional Manado). HAK CIPTA Sidoarjo NUSA.
- c. Teori penelitian tidak beragam seperti yang mereka bisa. Banyak hipotesis penting utama termasuk dalam less.

Tabel 1. 2

***Research Gap* gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Slamet Riyadi (2011)	Kompensasi Finansial (X1) Gaya kepemimpinan (X2) motivasi kerja (Z) kinerja karyawan (Y),	Positif dan berpengaruh signifikan
2	Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012)	Kompensasi Finansial (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi kerja (Z) Kinerja karyawan (Y).	Positif dan berpengaruh signifikan
3	Dewi Sandy Trang (2013),	Gaya kepemimpinan (X1) Budaya organisasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Positif dan tidak terlalu berpengaruh signifikan
4	Bryan Johannes Tampi (2014),	Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Positif dan berpengaruh signifikan

Sumber data Google penelitian terdahulu data primer

(diolah peneliti 2023)

Oleh karena itu, dewasa ini, ketika dunia usaha menuntut demokrasi dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, gaya kepemimpinan dan motivasi menjadi faktor yang signifikan (Mangkunegara, 2008). Kinerja karyawan dapat menurun sebagai akibat dari lingkungan kerja yang buruk, gaya kepemimpinan yang buruk, dan motivasi yang rendah, yang akan berdampak pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Organisasi juga harus mempertimbangkan beberapa aspek, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek yang berada di wilayah Kab. Bandung khususnya di daerah Rancaekek, PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan jala atau jaring kan, yaitu jala kan, jala tanaman dan jala binatang. Proses produksi yang terdapat di perusahaan ini mulai dari awal yaitu peleburan pellet sampai benang yang di sebut Spinning, kemudian dilanjutkan dengan proses perajutan benang menjadi jala yang disebut Netting kemudian bagian Finishing dan terakhir Packing hingga barang siap dikirim.

Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi barang, PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek dituntut untuk selalu dapat memberikan hasil atau kualitas barang yang terbaik bagi para konsumen. Terlebih lagi produksi

barang yang bukan di daerah dekat dengan daerah pantai, danau atau rawa dan lain-lain.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan jala atau jaring ikan, yaitu jala ikan, jala tanaman dan jala binatang. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas, PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek selalu mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, salah satunya dengan cara pemberian gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik.

Untuk upaya terus bertahan dan mendorong oprasional, perusahaan harus melakukan upaya dengan beradaptasi secara positif yang terwujud dalam penerapan protokol dan mengembangkan inovasi berbasis teknologi untuk meningkatkan efisiensi.

Akan tetapi, dengan semakin tingginya tuntutan bisnis perusahaan membutuhkan kinerja yang baik dari para pekerja yang berkualitas sebagai titik sentral dari produktivitas. Oleh karenanya, perusahaan harus senantiasa mengupayakan agar karyawan memiliki kinerja yang baik, sehingga perusahaan dapat terus mempertahankan kualitasnya. Hal tersebut didukung dengan hasil mini

riset yang peneliti lakukan bersama ketua divisi humas PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek yaitu pak ganjar. Dimana dalam kesempatan tersebut beliau menyampaikan bahwa PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek melakukan penyesuaian kembali terkait dengan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, sebagai langkah adaptif dan juga untuk menjaga motivasi karyawan dalam memberikan kinerja terbaiknya selama bekerja. Walaupun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perusahaan cukup memadai, akan tetapi pada prakteknya tetap membutuhkan dukungan SDM agar dapat memberi hasil yang maksimal dalam penyelesaian masalah dan mengelola.

Melihat permasalahan tersebut di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi : Studi Pada Karyawan PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek”

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Para peneliti mencatat isu-isu berikut dalam kaitannya dengan ringkasan sebelumnya dari variasi temuan dari studi sebelumnya:

1. Terdapat perbedaan antara temuan penelitian tentang variabel lingkungan kerja dan variabel gaya kepemimpinan, serta antara temuan tersebut dengan penelitian sebelumnya.
2. Adanya perubahan lingkungan kerja di *PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek*. Selama perusahaan ini masih berjalan.

3. Adanya penyesuaian terkait gaya kepemimpinan bagi *PT. Indoneptune Net Manufacturing* Rancaekek. selama perusahaan ini masih berjalan sebagai langkah perusahaan dalam menjaga motivasi karyawan selama bekerja.
4. Kinerja dalam hal ini sangat penting bagi *PT. Indoneptune Net Manufacturing* Rancaekek. Karena perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi sehingga dituntut untuk selalu memberikan hasil produksi terbaik bagi para konsumennya. Maka perlu diketahui peran motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ni adalah sebagai berikut, berdasarkan justifikasi yang telah diberikan pada latar belakang sebelumnya:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *PT. Indoneptune Net Manufacturing* Rancaekek?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *PT. Indoneptune Net Manufacturing* Rancaekek?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *PT. Indoneptune Net Manufacturing* Rancaekek?
4. Seperti apa pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di *PT. Indoneptune Net Manufacturing* Rancaekek?
5. Seperti apa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di *PT. Indoneptune Net Manufacturing* Rancaekek?

6. Bagaimana motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek*?
7. Bagaimana motivasi kerja dapat memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di *PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun maksud dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek*.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di *PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek*.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek*.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di *PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek*.
5. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di *PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek*.
6. Motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di *PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek*.
7. Motivasi kerja dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di *PT. Indoneptune Net Manufacturing Rancaekek*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Studi ini diharapkan dapat memberikan perusahaan yang melakukan penelitian tentang pengelolaan dan peningkatan kinerja karyawan melalui dampak lingkungan kerja dan remunerasi pada motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan masukan dan informasi penilaian.
- b. Melalui penelitian ini diharapkan akan dapat berfungsi sebagai sumber daya bagi pembaca, khususnya manajer, serta ruang lingkup yang lebih besar di jajaran manajemen dan yang lain.
- c. Garis besar penulisan penelitian disediakan, dan peneliti memiliki peluang besar untuk menggunakan semua informasi dan disiplin ilmu yang mereka pelajari di perguruan tinggi. Selain itu, penelitian ini membantu peneliti dengan membantu mereka mempelajari lebih lanjut tentang Manajemen SDM.

2. Manfaat Praktis

- a. Temuan penelitian ini perlu menjadi bahan pertimbangan bagi PT. *Indoneptune Net Manufacturing* Rancaekek Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan, maka dilakukan penelitian ini sebagai *referensi* bagi perusahaan.

- b. Untuk memanfaatkan dan meningkatkan kemampuan kognitif, emosional, dan psikomotorik peneliti dalam menciptakan ide-ide yang kiranya akan menjadi landasan untuk berkarir di organisasi. Selain itu, ini berfungsi sebagai sumber daya untuk studi tambahan.
- c. Menyelesaikan kewajiban guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dari jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

