

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi seperti sekarang ini perubahan sangat cepat terjadi mulai dari kemajuan teknologi, sistem perdagangan globalisasi, dan stabilitas ekonomi politik dunia yang ditandai dengan meningkatnya jumlah kompetitor asing dan dalam negeri. Untuk itu organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja eksternal dan internalnya agar tetap dapat bersaing di pasaran. Dalam menghadapi kondisi seperti saat ini di perlukan strategi keunggulan bersaing agar tetap memiliki posisi dalam pasar dan dengan mengembangkan kinerja individu dan tim sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, dengan memahami dan juga mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati tentang tujuan yang terencana, standart dan persyaratan kompetensinya. Oleh sebab itu suatu organisasi atau perusahaan diharap menerapkan tata kelola perusahaan dengan sistem *Good Corporate Governance* agar kinerja karyawanya dapat meningkat. Perilaku Organisasi juga sangat penting di terapkan didalam suatu perusahaan agar kinerja dari karyawan meningkat

Menurut Sentot Imam wahjono (2010;06) Perilaku Organisasi adalah bidang studi yang mencakup teori, metode dan prinsip dari berbagai disiplin ilmu guna mempelajari persepsi individu, nilai-nilai, kapasitas pembelajaran individu, dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam organisasi secara keseluruhan, menganalisis akibat lingkungan eksternal terhadap organisasi dan sumber dayanya, misi, sasaran dan strateginya. Dalam ilmu manajemen tidak lagi sendiri dalam memecahkan masalah-masalah manusia dalam organisasi, yang selama

beberapa dekade ditahap awal perkembangan manajemen berjalan dengan hanya ditemani ilmu ekonomi saja. Perilaku individu dan kelompok berasal dari dalam organisasi. Baik perilaku kelompok maupun individual menjadi bahasan penting dalam organisasi, apalagi kelompok dan individual itu saling berinteraksi yang suatu saat sudah tidak bisa dibedakan lagi asal usul perilaku yang terdapat dalam suatu organisasi. Kinerja individual adalah dasar kinerja organisasi pemahaman tentang perilaku pribadi, anggota organisasi masing-masing yang menjadi titik sentral dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin baik seseorang mengetahui dan memahami perilaku unik dari anggota organisasinya semakin besar kemungkinan orang itu memperoleh sukses menggerakkan organisasi kearah pencapaian tujuan. Psikologi dan psikologi sosial memberikan kontribusi atas pengetahuan yang relevan mengenai hubungan antara sikap, persepsi, kepribadian, nilai-nilai dan kinerja individu.

Perilaku kelompok dan pengaruh antar pribadi yaitu juga memberikan kekuatan atau kapasitas atas kinerja organisasi. Kelompok didalam organisasi terbentuk karena tindakan tidak sengaja maupun sengaja oleh individu dan juga oleh manajemen.. Kelompok yang dibentuk oleh manajemen adalah kelompok formal yang dilakukan pembentukan secara sengaja untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan. Sedangkan kelompok yang dibentuk secara tidak sengaja oleh manajemen adalah kelompok informal yang tujuannya untuk mendukung tercapainya suatu tugas. Peranan Organisasi sangat diperlukan didalam perusahaan, sebab karena perusahaan didirikan untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan aktifitas dan juga kerjasama.

Kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berlangsung secara kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya, menyangkut harapan yang jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu organisasi. Menurut Kasmir (2016;208-210), indikator kinerja adalah meliputi yaitu Kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kualitas adalah suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian hal-hal tersebut mendekati titik kesempurnaan. Sedangkan kuantitas adalah untuk mengukur kinerja karyawan yang dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas/jumlah yang dihasilkan oleh seseorang dan Ketepatan waktu adalah untuk jenis tertentu yang di berikan batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan di suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Sehingga dalam hal ini seorang kepala pemerintahan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk sebuah organisasi. Menurut (Simanjuntak, 2011) Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi.

Terkait faktor Individu yang mempengaruhi Kinerja adalah Kepribadian dalam penelitiannya Muhammad Rizki Gani dkk (2018) yang menurut Hasibuan Kepribadian (2011:138) adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan dan lingkungan. Dengan

mengembangkan kepribadian yang baik dalam karyawannya maka perusahaan akan bisa memperoleh keuntungan. Kepribadian setiap karyawan berbeda-beda, mencerminkan sikap dan perilakunya ketika bekerja. Sikap dan perilaku yang baik dapat memperlancar dalam bekerja. Sedangkan sikap dan perilaku yang negatif dapat menghambat pekerjaan mereka. Seperti halnya yang ada di perusahaan PT. Karunia Alam Segar, Karyawan di perusahaan saat bekerja sikap dan perilaku yang berbeda-beda seperti halnya ada masalah di rumah dan di bawah perusahaan yang mengakibatkan saat dia bekerja tidak nyaman dan sering emosi saat bekerja yang akan menimbulkan kerugian pada perusahaan begitu sebaliknya semisal kepribadian karyawan itu baik seperti halnya bertanggung jawab dalam pekerjaannya maka perusahaan akan bisa maju dan memperoleh keuntungan. Didalam suatu organisasi atau perusahaan yang didalamnya terdiri dari manusia (sumber daya manusia) mereka memiliki kepribadian yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya. Adapun indikator Kepribadian meliputi: Tanggung jawab, percaya diri, kerjasama, siap menerima resiko dan keterbukaan terhadap hal-hal baru.

Dalam penelitian Gunawan, SE, MM (2017) Indikator lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Menurut Griffin, (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan atau yang memperlihatkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasi tersebut. Karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebudayaan atau kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan dan berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan juga melimpahkan atau mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Namun ada hal yang

menarik ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Kemungkinan karyawan tersebut sudah memiliki hubungan emosional dengan perusahaan tersebut, lingkungan perusahaan yang mendukung, serta gaji yang diterimanya dirasa adil dan sesuai dengan apa yang diberikan. Sebaliknya, apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya maka hal tersebut bisa disebabkan oleh kurangnya diberikan partisipasi oleh *stakeholder* perusahaan, lingkungan perusahaan yang monoton, dan diperlakukan tidak adil dengan apa yang dia berikan terhadap perusahaannya. Adapun indikator komitmen organisasi yaitu meliputi Kepercayaan, Kemauan, Kehendak yang kuat, Kesetiaan dan rasa patuh dan juga Menerima norma yang berlaku.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian Nurul Marifa dkk (2018) yaitu motivasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat. Menurut Sunyoto (2012:11), Motivasi menjelaskan bahwa motivasi menggambarkan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2014:61), Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan atau mendorong diri seseorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan dari organisasi perusahaan. Dengan adanya Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan didalam perusahaan akan berpengaruh baik kepada kinerja karyawan dan akan menimbulkan manfaat yang baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, Motivasi yang terus diberikan kepada karyawan akan berdampak positif bagi kinerja karyawan. Berikut adalah data dari Motivasi PT. Karunia Alam Segar.

Tabel 1.1
Data Motivasi Karyawan
PT. Karunia Alam Segar
Tahun 2019

No	Rincian	Keterangan
1	Gaji	1 Bulan
2	THR	1 Tahun
3	Jaminan Hari Tua	Umur 54 Tahun
4	Sertifikat Penghargaan	Bagi karyawan teladan
5	Reward rekreasi	Karyawan dalam 1 tahun masuk terus
6	Reward Umroh	Karyawan dalam 3 tahun masuk terus

Sumber : PT. Karunia Alam Segar (Tahun 2019)

Pada aspek Motivasi ini berdasarkan hasil wawancara pada 20 karyawan pekerja di PT. Karunia Alam Segar, 20 Karyawan menyatakan Bahwasanya gaji yang diterima karyawan sudah sesuai UMK yang di tentukan sesuai kabupaten, Selain gaji yang di terima setiap bulan karyawan juga mendapatkan Reward yang berupa Rekreasi dan Umroh. Sedangkan bagi karyawan teladan, Jika melakukan pekerjaan dilakukan dengan baik seperti halnya aktif dalam kehadiran bagus maka akan mendapatkan sertifikat penghargaan.

Dalam penelitian Heri Supriyanto dan M. Djudi Mukzam, (2018) Selain kepribadian, komitmen organisasi dan juga motivasi , untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik perlu ditunjang dan ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang mendukung dan Lingkungan kerja yang nyaman, yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja dari karyawan, Karena agar karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugas yang di jalankan, sehingga mereka lebih nyaman tenang, tekun dan serius menghadapi tugas-tugas yang diberikan. Menurut pendapat Sunyoto, (2013;43) Lingkungan kerja adalah segala keadaan sesuatu yang ada disekitar lingkungan pekerja dan dirinya dapat dipengaruhi dalam pembebanan tugas yang dijalankan.. Faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu antara lain: Hubungan Karyawan, tingkat kebisingan

lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, suhu udara pakai blower, penggunaan warna tembok warna putih, dan juga ruang gerak yang sempit, keamanan kerja seperti halnya K3(Keselamatan dan Kesehatan Kerja) wajib memakai perlindungan diri yang sudah disediakan oleh perusahaan dan juga mematuhi petunjuk-petunjuk kerja yang telah ada seperti wajib pakai kerpas, earplud dan juga masker.

Berikut adalah data Rekapitulasi Lingkungan Kerja di PT. Karunia Alam Segar.

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Lingkungan Kerja
PT. Karunia Alam Segar
Tahun 2019

No	Uraian	Kondisi Lingkungan		
		Baik	Cukup	Kurang
1	Tempat parkir	√	-	-
2	Masjid	√	-	-
3	Kantin	√	-	-
4	Toilet	√	-	-
5	Tempat merokok	√	-	-
6	Tempat penjemputan		-	√
7	Fasilitas Kantor User			
	a. Komputer	√	-	-
	b. AC	√	-	-
	c. Telepon	√	-	-
	d. Wifi	-	√	-
8	Tempat Loker	√	-	-
9	Mushola	√	-	-
10	Wastafel	√	-	-
11	Penyemprotan Alkohol	√	-	-
12	Keamanan	√	-	-
13	Ventilasi Udara	√	-	-
14	Kipas angin	-	√	-
15	Perbaikan	√	-	-
16	Kebersihan	√	-	-
17	Pencahayaan	√	-	-
18	Kebisingan	-	√	-

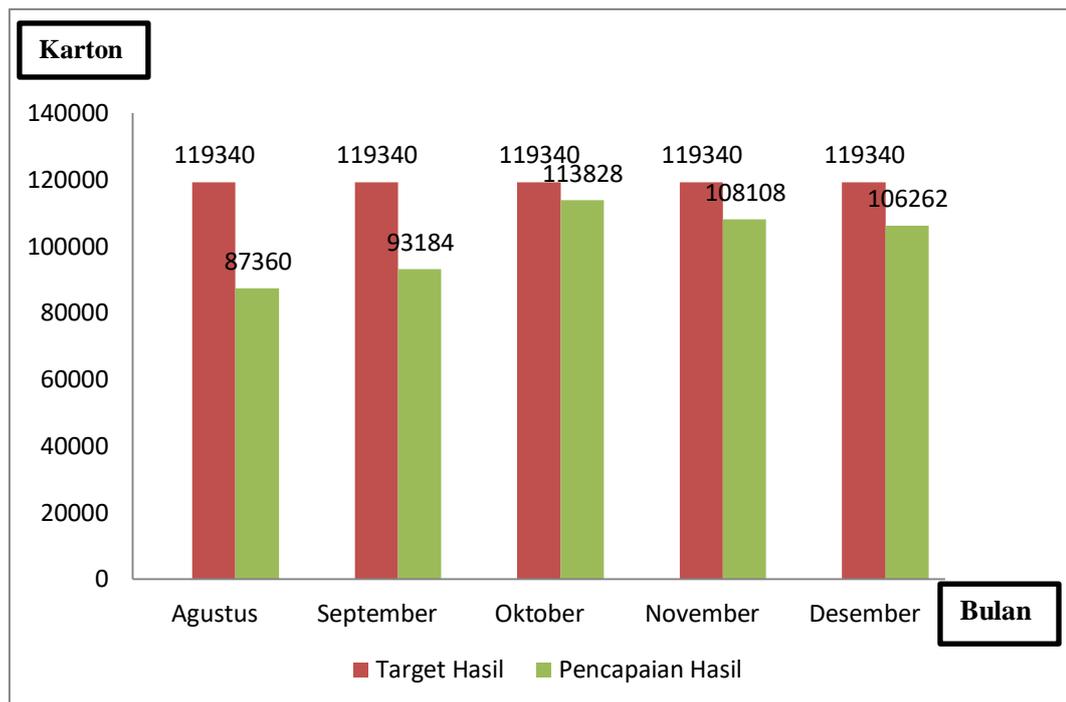
Sumber : PT. Karunia Alam Segar (Tahun 2019)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Karunia Alam Segar memiliki fasilitas yang cukup lengkap mulai dari tempat parkir karyawan, kantin yang luas dan nyaman, toilet yang nyaman, Masjid dan Musola diarea perusahaan, Tersedia juga wastafel untuk mencuci tangan dan dilengkapi dengan alkohol agar tangan tetap steril saat masuk ke area kerja. Dan juga ada fasilitas kantor seperti komputer, AC, Telepon dan Wifi.

PT. Karunia Alam Segar (KAS) adalah anak perusahaan Wings Group, dan bergerak dibidang industri pangan di kabupaten Gresik, yang memproduksi produk makanan yang terdiri dari jenis makanan instan berupa mie dengan merek mie sedap yang terdiri dari mie kuah dan mie goreng dan minuman yang terdiri dari jenis Energy drink dengan merek Tea jus, Jas jus, dan Milk jus.

Miie instan merupakan makanan praktis yang digemari banyak orang hampir di seluruh dunia. Selain rasanya yang nikmat, makanan ini juga mempunyai harga yang hemat, dan mudah didapatkan di warung-warung, Makanan mie instant seperti mie sedap ini cocok buat makanan darurat. Sedangkan minuman jenis Energy Drink yang memproduksi merek Teajus dan Jasjus merupakan minuman yang menyegarkan. Yang dimana penjualanya bisa melonjak saat bulan puasa dan saat musim kemarau. Perusahaan ini berkomitmen dengan kebijakan memastikan produk yang dihasilkan adalah berkualitas aman, bersih, alami, sehat, dan bergizi seperti halnya dengan menerapkan sistem manajemen keamanan pangan yang efektif diakui secara internasional, melakukan pengembangan organisasi dan proses internal perbaikan yang berkesinambungan dalam semua aspek perusahaan dengan menerapkan sistem pengolahan yang efektif dan efisien serta selalu mengutamakan kepuasan pelanggan.

Sebelumnya sejak tahun 2003-2012 perusahaan seperti PT. KAS (Karunia Alam Segar) melakukan peningkatan kinerja dengan cara memberikan motivasi seperti halnya adanya sistem jenjang karir bagi karyawan tetap dan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Namun pada tahun 2013 terjadi fenomena yaitu terjadi perubahan bahwasannya di PT. KAS ini tidak ada sistem jenjang karir bagi karyawan tetap dan juga untuk saat ini perusahaan lebih memilih untuk menggunakan tenaga kerja Outsourcing dengan alasan mengurangi beban biaya rekrutmen karyawan, Hal ini sama seperti yang terjadi di PT. Indofood Sukses Makmur dan juga di PT. Mayora Indah TBK yang bergerak dibidang industri pangan yang memproduksi produk makanan yang salah satunya yaitu dari jenis makanan instan yang untuk saat ini menerepakan tidak adanya sistem jenjang karir bagi karyawan bagian produksi. Akan tetapi ketika tidak ada sistem jenjang karir ini terjadi penurunan kinerja dari karyawan yang mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan loyal terhadap perusahaan dan juga karyawan malah bekerja dengan santai karena sudah ada tenaga kerja Outsourcing. Berikut ini pencapaian kinerja Karyawan di PT. KAS (Karunia Alam Segar) Manyar, Gresik, yang dapat di lihat pada gambar 1.1.



Sumber : PT. Karunia Alam Segar (Tahun 2019)

Gambar 1.1
Data Pencapaian Hasil Akhir Finish Good
Regu C Bagian Proses
PT. Karunia Alam Segar
Tahun 2019

Dari data grafik diatas dapat kita lihat bahwa kinerja karyawan di tahun 2019 bulan Agustus – Desember Kinerja karyawan mengalami penurunan dengan pencapai Hasil akhir Finish Good yaitu dengan target Hasil 119.340 karton selama 1 bulan. Pencapaian hasil di bulan Agustus yaitu 87.360 karton, lalu di bulan september naik menjadi 93.184 karton, lalu di bulan Oktober naik lagi dengan pencapaian hasil 113.828 katon, lalu pencapaian hasil di bulan november mengalami penurunan menjadi 108.108 karton sedangkan di bulan Desember menurun lagi menjadi 106.262 karton.

Dari data diatas selama 5 bulan mulai bulan Agustus-Desember hasil dari kuantitas produksi tidak bisa mencapai target dan pada dasarnya kinerja karyawan

dinilai berdasarkan pekerjaan yang dihasilkan dengan target kerja yang telah ditentukan.

Sedangkan Kualitas produk menurut Stanton, (2011;98), adalah suatu sifat yang kompleks baik dapat diraba maupun tidak dapat diraba yang termasuk bungkus, warna, harga, prestise perusahaan dan pengecer yang diterima oleh pembeli untuk memuaskan keinginan kebutuhannya. Seperti halnya yang ada di perusahaan PT. KAS (Karunia Alam Segar) yaitu kualitas produk warna dari bungkus mie sedap harus rapi seperti halnya tulisan tidak kepotong, harus ada expired, harus terbungkus rapi sehingga konsumen tersebut puas. Dan juga karyawan dituntut untuk mematuhi prosedur sesuai peraturan yang ada didalam perusahaan seperti halnya wajib pakai masker, wajib pakai kerpis dan pakai earplug dan juga kerapian berseragam kerja didalam perusahaan harus diperhatikan dan wajib memakai sepatu warna putih polos saat bekerja. Akan tetapi realita yang terjadi di dalam perusahaan saat bekerja masih banyak karyawan yang tidak mematuhi prosedur peraturan perusahaan seperti halnya tidak menggunakan earplug dan kerapian dalam menggunakan seragam tidak sesuai standart perusahaan contoh pakaian seragam terlalu ketat, hal itu bisa mempengaruhi citra nama dari perusahaan itu jelek.

Selanjutnya ketepatan waktu yaitu merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan penyelesaian pekerjaan sesuai rencana memenuhi target berdasarkan tanggal yang ditentukan dan waktu yang di tetapkan. Akan tetapi yang terjadi didalam perusahaan masih banyak tidak sesuai ketepatan waktu seperti halnya masih banyak barang tanggungan yang disebabkan rusaknya pada alat buat nglakban atau bisa disebut bespek, terjadi kelolosan tidak adanya expired

dan banyak lakban yang terbuka sehingga hal itu bisa merugikan perusahaan di karenakan tidak bisa mencapai target yang sudah ditentukan.

Terdapat alasan PT. Karunia Alam Segar dijadikan objek dalam penelitian ini yaitu sebagai perusahaan makanan mie instan dari besutan wings food dengan Brand Mie sedap yang mampu mengikis sedikit demi sedikit market share indomie sebagai market leader mie instan di Indonesia.

Mie sedap merupakan merek mie instan yang diproduksi oleh Wings Food dan produk populer kedua di indonesia yang diluncurkan pada tahun 2003, tiga puluh satu tahun setelah indomie dan juga makanan yang harganya hemat dan mudah didapatkan diwarung-warung dan cocok buat anak kos. Dibandingkan dengan Divisi energy drink yang memproduksi merek Teajus dan Jasjus produk minuman ini rame saat musim kemarau dan saat bulan puasa saja. Akan tetapi di kalangan masyarakat perusahaan PT. KAS (Karunia Alam Segar) terkenal dengan sebutan nama brand mie sedap. Dari semua merek pesaing seperti merek supermi dan juga sarimi, Mie sedap paling mungkin menggoyang posisi market leader Indomie di pasar yang mengakibatkan pangsa pasar indomie dari tahun 2017-2020 terus merosot. Meskipun strategi yang dilakukan mie sedap sama dengan indomie seperti halnya mie sedap pernah menggunakan talent AFI sebagai asosiasi mereknya, lalu kini dengan Titi Kamal yang salah satu artis papan atas di Indonesia. Sedangkan Indomie memakai Tiga Diva yaitu, Ruth Sahanaaya, Kris Dayanti dan Titi DJ sebagai asosiasi mereknya. Akan tetapi mie sedap masih tidak bisa mengungguli indomie. Terbukti memang mie sedap-lah yang diam-diam menggerogoti pangsa pasar Indomie. Akan tetapi mie sedap menduduki peringkat ke dua top brand di indonesia yang berdasarkan data di bawah ini.

Tabel 1.3
Data Top Brand Index
Tahun 2015-2020

No	Brand	Top Brand Index				
		2019	2018	2017	2016	2015
1.	Indomie	71,7%	77,8%	80,0%	78,7%	75,9%
2.	Mi Sedap	17,6%	10,2%	10,8%	12,5%	15,9%
3.	Supermi	3,7%	4,4%	3,4%	3,6%	2,7%
4.	Sarimi	3,3%	4,1%	3,2%	3,0%	2,2%

Sumber: Majalah Marketing (Tahun 2019)

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan peringkat pertama yaitu Indomie Pada tahun 2015, Indomie memperoleh Index dengan presentase (75,9%) lalu di tahun 2016 naik menjadi (78,7%) di tahun 2017 naik lagi menjadi (80,0%) di tahun 2018 menurun menjadi (77,8%) dan di tahun 2019 turun lagi menjadi (71,7%). Lalu peringkat ke dua yaitu Mie sedap, Pada tahun 2015 Mie sedap memperoleh index dengan presentase (15,9%), di tahun 2016 turun menjadi (12,5%) lalu di tahun 2017 turun menjadi (10,8%) lalu di tahun 2018 turun lagi menjadi (10,2%) dan di tahun 2019 naik menjadi (17,6%). Lalu peringkat ke tiga yaitu supermi, Pada tahun 2015 Supermi memperoleh Index dengan presentase (2,7%) lalu di tahun 2016 naik menjadi (3,6%) di tahun 2017 turun menjadi (3,4%) lalu di tahun 2018 naik menjadi (4,4%) dan di tahun 2019 turun menjadi (3,7%). Pada peringkat ke empat yaitu Sarimi, Pada tahun 2015 Sarimi memperoleh index dengan presentase (2,2%) lalu Pda tahun 2016 naik menjadi (3,0%) di tahun 2017 naik lagi menjadi (3,2%) di tahun 2018 naik menjadi (4,1%) dan di tahun 2019 turun menjadi (3,3%). Sehingga dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti kinerja Karyawan bagian proses pada regu C di PT. Karunia Alam Segar divisi makanan.

Berdasarkan latar belakang diatas, serta untuk memperkuat teori dan hasil temuan sebelumnya, maka peneliti ingin mengkaji kinerja pada karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kepribadian, Komitmen organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” Bagian Proses Regu C di PT. Karunia Alam Segar di Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah dikatakan sebagai berikut ini :

1. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KAS (Karunia Alam Segar) ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KAS (Karunia Alam Segar) ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KAS (Karunia Alam Segar) ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KAS (Karunia Alam Segar) ?
5. Apakah Kepribadian, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAS (Karunia Alam Segar) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

1. Untuk mengetahui kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KAS (Karunia Alam Segar).
2. Untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KAS (Karunia Alam Segar).
3. Untuk mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KAS (Karunia Alam Segar).
4. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KAS (Karunia Alam Segar).
5. Untuk mengetahui Kepribadian, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAS (Karunia Alam Segar).

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi peneliti mengenai kepribadian, komitmen kerja, motivasi dan lingkungan kerja dan dampaknya bagi kinerja, sehingga peneliti pun dapat membandingkan teori yang selama ini diterima diperkuliahan dengan penerapannya pada perusahaan.

2. Secara Praktis

Yaitu dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang mendorong kinerja seorang karyawan PT. Karunia Alam Segar untuk terus bekerja optimal dan maksimal, maka peneliti ini diharapkan dapat menjadi input bagi pimpinan perusahaan dalam menjalani strategi kedepannya.