

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan jaman yang dimana pada saat ini sulit untuk di prediksi dengan hal itu maka setiap perusahaan wajib memiliki manajemen yang baik dan berkualitas. Mengingat hal tersebut pasti suatu perusahaan lebih efektif dan efisien dengan melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia perusahaan seharusnya dapat bersaing dengan baik terhadap kompetitor-kompetitornya, banyak hal yang dapat mempengaruhinya salah satu faktornya yaitu adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi terutama pada bagian produksi. Suatu perusahaan tidak akan berhasil dan mencapai tujuannya apabila tidak didukung karyawan yang kompeten, maka perusahaan itu tidak akan bisa mempertahankan keberadaannya. Tercapainya tujuan dari perusahaan tidak hanya dapat mengandalkan peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap dan tersedia, akan tetapi perlu dipertimbangkan lagi bahwa yang mengoperasikan dan menggunakan alat tersebut yaitu manusia, sehingga demi mencapai tujuan tersebut sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan dan pencapaian suatu perusahaan.

Selain karyawan yang kompeten perusahaan juga pasti membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik, karena semakin baik kinerja karyawan tersebut disuatu perusahaan, maka akan semakin mudah bagi perusahaan untuk

mencapai tujuan-tujuan yang sebelumnya sudah direncanakan dan bagi perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang rendah atau kurang baik maka akan menghambat perusahaan tersebut, sehingga nantinya akan berakibat terhadap tidak tercapainya suatu tujuan perusahaan yang sebelumnya sudah direncanakan dan ditetapkan.

Menurut Prawirosentono, (2017) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu perlu langkah manajemen untuk menjamin suatu perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, berkompeten serta memiliki nilai kinerja yang baik untuk perusahaan, sehingga akhirnya diharapkan dengan elemen yang tersedia dan memadai akan mendapatkan keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam perusahaan dikarenakan dalam setiap pelaksanaan tugas maka harus diiringi dengan kinerja yang baik, agar terhindar kesalahan dalam pengerjaannya karena apabila terjadi suatu kesalahan maka akan menyebabkan terhambatnya proses produksi dan pada akhirnya akan mengakibatkan tidak terkejanya target yang seharusnya dicapai oleh perusahaan. ada beberapa proyek yang tidak tepat waktu bahkan pembuatannya masih dilakukan walaupun batas waktu yang telah disepakati telah terlewat. Namun dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti waktu lembur yang berlebih ataupun dengan lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan kinerja karyawan karena dapat dilihat dari absensi atau daftar kehadiran bahwa banyak karyawan

yang telat untuk masuk kerja setiap harinya dan juga keluhan dari karyawan karena peralatan dan fasilitas yang disediakan kurang memadai dan mendukung aktivitas kerja, hal tersebut menyebabkan kinerja menjadi kurang produktif, serta kemampuan karyawan dalam memenuhi pencapaian target yang seharusnya.

PT Hasakona Binacipta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, terletak di Kabupaten Bandung. Perusahaan ini biasanya mengerjakan suatu proyek yang sebelumnya telah dimenangkan khususnya pada proyek mesin atau pengolahan limbah pabrik yang dimana jangkauan kerjasama sudah sangat luas salah satunya bekerja sama dengan Pertamina. Kemudian bagian produksi (*workshop*) mesin pengolahan limbah sehingga harus lebih memperhatikan kegiatan produksinya agar barang yang dibuat dapat diberikan sesuai dengan masa waktu atau deadline serta target produksi, sehingga pada bagian produksi (*workshop*) ini karyawan sangat memiliki pengaruh penting bagi perusahaan dikarenakan di *workshop* merupakan tempat yang di khususkan untuk memproduksi produk tersebut.

Namun, berdasarkan wawancara dengan Manajer PPIC dan Manajer Produksi perusahaan, ada terdapat permasalahan dalam sumber daya manusia yaitu terkait dengan kinerja karyawan, dimana banyaknya karyawan yang belum disiplin dalam bekerja seperti; tidak masuk, masih tingginya tingkat keterlambatan karyawan untuk masuk kerja sehingga mengakibatkan tidak efektifnya jam kerja yang seharusnya dicapai. Hal ini berdampak terhadap tidak tercapainya target produksi, dalam produksi mesin pengolahan limbah ini harus dilakukan secara berurutan sehingga apabila banyak karyawan yang tidak masuk ataupun terlambat

maka akan menyebabkan produksi menjadi macet dikarenakan ada beberapa tugas yang belum bisa terselesaikan. Untuk menggambarkan tingkat absensi karyawan maka disajikan dalam tabel sebagai berikut. Tingginya tingkat absensi serta keterlambatan karyawan pada periode 1 Agustus – 10 Oktober 2022 dapat dilihat pada tabel 1.1. sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi dan Tingkat Ketepatan Waktu di Workshop PT Hasakona

Waktu	Yang tidak hadir/bag			Telat	Tidak absen		Karyawan/ minggu
	Fitter	Welder	Helper		masuk	keluar	
Minggu 1	28	50	113	77	16	35	588
Minggu 2	28	38	102	62	12	16	588
Minggu 3	24	23	68	86	13	20	588
Minggu 4	42	31	78	107	12	83	588
Minggu 5	9	57	113	73	13	81	574
Minggu 6	11	34	94	95	16	86	574
Minggu 7	11	39	65	77	5	76	574
Minggu 8	12	21	80	100	6	91	574
Minggu 9	11	23	80	151	0	0	574
Minggu 10	8	18	60	178	0	31	574
TOTAL	184	334	853	1006	93	519	

Sumber: Admin PT Hasakona Binacipta

Berdasarkan tabel diatas pembuatan data tersebut diakumulasikan dari data per-hari menjadi perminggu, yang dimana seharusnya total karyawan itu 84 maka dikalikan dengan hari kerja selama 7 hari kerja yaitu menjadi 588, kemudian di minggu ke 5 ada pengurangan *mainpower* atau tenaga kerja menjadi 82 atau 574 dalam hitungan 7 hari kerja. Hal tersebut karena disesuaikan dengan tingkat pengerjaan dan proyek yang tersedia, terkait dengan data diatas terlihat bahwa tingkat kedisiplinan rendah hal tersebut menunjukkan kurang optimalnya karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan seperti tingkat kehadiran karyawan

yang cukup rendah dapat kita lihat pada bagian Fitter menunjukkan bahwa dalam jangka waktu 10 minggu ada total 184 yang tidak hadir, kemudian welder 334 dan helper paling tinggi yaitu 853 tingkat kehadiran karyawan sangat berpengaruh dalam proses produktif perusahaan ataupun terhadap kinerja, kemudian dapat dilihat juga bahwa tingkat keterlambatan karyawan cukup tinggi juga padahal PT Hasakona memulai waktu kerja jam 8 pagi namun masih banyak karyawan yang telat dan tidak tepat waktu untuk melakukan *finger print* untuk kehadiran berdasarkan data paling tinggi pada minggu ke 10 dengan 178 karyawan yang tidak tepat waktu adapun total telat dalam jangka waktu 10 minggu yaitu 1006 itu merupakan angka yang cukup besar karena mengingat dalam proses kerja berat dilapangan karyawan perlu menggunakan peralatan pendukung penunjang keselamatan kerja, ditambah dengan tidak disiplinnya karyawan dalam melakukan *finger print* masuk dan keluar seperti terlihat diatas bahwa ada 93 karyawan dalam 10 minggu yang tidak melakukan *finger print* masuk dan ada 519 yang tidak melakukan *finger print* keluar hal tersebut mencerminkan tindakan tidak disiplinnya karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan. Ada beberapa penyebab hal tersebut dapat terjadi salah satunya karena pengelolaan atau penerapan sistem lembur yang kurang baik dari pihak perusahaan yang dimana lembur hampir dilaksanakan setiap hari untuk bagian produksi dikarenakan untuk mengejar ketertinggalan target, hal tersebut bukan merupakan hal baik karena jika lembur dilakukan secara berlebihan maka akan mengurangi motivasi dan semangat karyawan dalam melakukan proses kerja selain itu dapat mempengaruhi tingkat kelelahan karyawan sehingga kegiatan kerja akan terhambat, karena pada

pelaksanaannya pekerja pada bagian produksi mesin ini memerlukan energi, stamina dan fisik yang kuat.

PT Hasakona Binacipta merupakan perusahaan manufaktur yang dimana menerapkan sistem pencapaian target dikarenakan dalam proses kerja samanya ada *deadline* yang harus dipenuhi. Sehingga menuntut setiap karyawannya untuk bekerja keras dan energit untuk dapat menyanggupi untuk mencapai target tersebut, sementara disisi lain penerapan sistem lembur yang dikelola oleh pihak perusahaan masih kurang baik khususnya terhadap pengelolaan waktu lembur. Menurut Sumarningsih (2018) definisi waktu kerja lembur (*overtime*) adalah waktu kerja yang melebihi 40 jam per minggu, dan berlangsung paling sedikit selama tiga minggu berturut-turut. Dengan demikian perusahaan seharusnya lebih memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan bagi karyawannya baik salah satu caranya yaitu dengan mengelola waktu lembur dengan baik.

Lembur merupakan kegiatan yang wajar dalam suatu perusahaan karena dilakukan untuk mengejar target produksi, namun apabila waktu lembur yang diwajibkan oleh perusahaan berlebihan maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan, bisa jadi karyawan merasa kelelahan dikarena waktu lembur yang sangat banyak sehingga kurang mengatur waktu istirahat ataupun dengan adanya lembur yang berlebih membuat produktifitas karyawan menurun karena banyak menunda pekerjaan yang harusnya dapat dikerjakan dalam jam kerja normal namun ditunda untuk diselesaikan pada waktu lembur. Dengan permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut. Peneliti mencoba melakukan prasurvei mengenai kompensasi dengan menyebar kuisisioner terhadap responden sebanyak

20 orang untuk membuktikan bahwa karyawan merasa waktu lembur yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan mereka, dan hasil yang didapat sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Prasurei Waktu Lembur (Overtime)
PT Hasakona Binacipta

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak setuju	
		F	%	F	%
1	Menurut saya waktu lembur yang dilakukan sudah sangat sesuai	8	40	12	60
2	Menurut saya upah lembur yang diterima sangat sesuai	9	45	11	55
3	Menurut saya beban kerja yang diberikan sudah sesuai	8	40	12	60
Rata-Rata			41,6		58,4
Jumlah Responden = 20					

Berdasarkan table 1.2 diatas menunjukkan kondisi kerja lembur di PT Hasakona Binacipta. Hasil dari prasurei ini menunjukkan bahwa cukup banyak karyawan yang tidak merasa puas dan tidak memenuhi harapannya terkait dengan penerapan dan pengelolaan waktu lembur, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang memiliki rata-rata menyatakan tidak setuju sebesar 58,4% Data tersebut telah mewakili terkait dengan permasalahan waktu lembur, yaitu masih banyak karyawan yang merasa bahwa penerapan waktu lembur yang diwajibkan tidak sesuai dengan ketentuan serta kebijakan pemerintah, hal tersebut dapat dilihat dari table 1.3 yang menunjukkan intensitas lembur PT Hasakona Binacipta yang dapat dikategorikan cukup berat dikarenakan ada waktu lembur hari biasa dan juga hari libur, seperti berikut ini:

Tabel 1.3
Data waktu lembur
PT Hasakona Binacipta Tahun 2022

Hari	Jam Kerja	waktu lembur	Menurut Kebijakan Perundang-undangan ketenaga kerjaan
Senin	8	3	40 Jam waktu kerja normal. 14 jam waktu lembur per minggu
Selasa	8	3	
Rabu	8	3	
Kamis	8	-	
Jumat	8	3	
Sabtu	Libur	8	
Minggu	Libur	8	
TOTAL	40 Jam	28 Jam	

Sumber : PT Hasakona Binacipta

Berdasarkan table 1.3 diatas dapat diketahui bahwa jumlah lembur yang ditetapkan oleh perusahaan sudah melebihi batas berdasarkan ketentuan pemerintah atau undang-undang, sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa dengan jumlah waktu lembur yang lebih seperti itu akan menyebabkan pekerjaan menjadi lambat dikarenakan kurangnya waktu yang digunakan untuk istirahat, selain itu dapat pula menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dilakukan secara produktif malah ditunda oleh karyawan untuk di selesaikan dikala waktu lembur. Dengan demikian seharusnya perusahaan lebih memberikan perhatian terhadap waktu lembur dikarenakan memang penerapannya tidak sesuai, karena seharusnya hubungan antara perusahaan dan karyawan penuh dengan perhatian dan saling menguntungkan diantara keduanya mungkin dengan begitu target produksi dapat tercapai namun disisi lain hal tersebut malah akan menurunkan semangat serta kinerja karyawan dapat dilihat juga sebelumnya data absensi karyawan cukup besar dan tingkat disiplinnya pun cukup rendah.

Penerapan waktu lembur yang baik dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan semangat bekerja karyawan dalam rangka mencapai hasil kerja yang optimal, dengan penerapan waktu lembur yang baik juga kondisi kebugaran akan lebih baik disetiap harinya sehingga jangan karena target yang tidak tercapai namun tenaga karyawan dikuras terus-menerus hal tersebut banyak menimbulkan efek yang kurang baik dalam proses pelaksanaan kegiatan kerja ditambah kerja yang dilakukan tergolong pekerjaan berat yang menggunakan banyak energi dan fisik.

Selain kerja lembur, faktor lain mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana dalam pelaksanaannya lingkungan kerja selalu terlibat. Lingkungan kerja menurut Wibowo et al., (2022) dijelaskan sebagai segala sesuatu yang terdapat di lingkungan para karyawan yang mampu mempengaruhi kondisi fisik dan mental dirinya sendiri. Lingkungan kerja sangat penting yang harus disediakan oleh perusahaan dalam hal fisik seperti fasilitas ruangan, peralatan ataupun hal lainnya yang dapat menjadi faktor pendorong dalam kegiatan bekerja serta perusahaan pun harus dapat menjadi suatu wadah yang baik bagi hubungan sosial diantara para karyawannya sehingga akan menghasilkan suasana yang nyaman dan aman, dengan begitu karyawan akan lebih merasa termotivasi dalam setiap menjalankan perintah ataupun tugasnya.

Lingkungan kerja karyawan di PT Hasakona Binacipta khususnya bagian produksi (*workshop*) secara keseluruhan masih belum optimal, baik dari segi fisik ataupun non fisik, karena masih banyak keluhan yang dikeluhkan oleh karyawan

yang bekerja disana seperti peralatan yang kurang ataupun ada hubungan yang kurang harmonis diantara masing-masing karyawan yang dimana hal tersebut akan menghambat proses komunikasi pada akhirnya akan menghambat proses kerja. Dengan pertimbangan hal tersebut, maka peneliti mencoba melakukan prasurvei dengan menyebarkan kuesioner dengan jumlah responden 20 orang sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja
PT Hasakona Binacipta

No	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak setuju	
		F	%	F	%
1	Menurut saya fasilitas yang disediakan sudah sangat memadai	8	40	12	60
2	Menurut saya hubungan antar sesama karyawan terjalin harmonis	8	40	12	60
3	Menurut saya hubungan antara karyawan dan atasan terjalin sangat harmonis	7	35	13	65
Rata-Rata			38,4		61,6
Jumlah Responden = 20					

Berdasarkan table 1.4 menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan di bagian Workshop atau Produksi PT Hasakona Binacipta masih kurang baik, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak setuju sebesar 61,6%, hal tersebut berarti karyawan masih merasa kurang baik dalam hal lingkungan kerja baik dalam hal fasilitas ataupun dalam hubungan sosial tiap tingkatan manajemen dalam arti hubungan antara sesama rekan, ataupun antara atasan dan bawahan, setelah beberapa kali melakukan wawancara dan pengamatan memang benar terjadi ketidak harmonisan

diantara para karyawan hal tersebut terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, selain hubungan sosial pun ada kekurangan dalam segi fasilitas seperti kondisi ruangan yang kurang nyaman, ataupun peralatan banyak yang non aktif Hal tersebut didukung dengan data fasilitas peralatan yang masih banyak yang tidak aktif atau tidak dapat digunakan seperti yang dapat dilihat pada table 1.5, bahwa masih banyak persediaan peralatan yang tidak aktif atau tidak dapat digunakan.

Tabel 1.5
Ketersediaan Fasilitas Dalam Penunjang Kerja

Nama Alat	Stock	keterangan	Dibutuhkan	kekurangan
Forklift	1	Aktif	2	1
Oven	1	Aktif	2	1
Hoist crane	2	Aktif	2	-
Tuckle/takel	8	1 non aktif	8	1
Compresor	3	Aktif	4	1
Mesin bor tangan	2	Aktif	2	-
Mesin bor magnet	3	1 non aktif	3	1
Mesin bor duduk	7	4 non aktif	7	3
Mesin gurinda tangan	49	23 non aktif	50	27
Mesin gergaji besi	1	Aktif	2	1
Mesin trafo las & mesin las inverter	39	5 non aktif	40	6
Oven/terms las	18	13 non aktif	18	5

Sumber: Manajer PPIC PT Hasakona Binacipta

Diatas adalah data peralatan yang tersedia serta jumlah peralatan yang dibutuhkan dalam menunjang proses produksi kemudian berdasarkan data diatas juga dapat terlihat bahwa ada kekurangan peralatan yang dibutuhkan seperti misalnya kurangnya mesin gurinda tangan sebanyak 27, kemudian kurangnya mesin trafo las dan mesin las inverter sebanyak 7, serta kurangnya peralatan lain. Mengingat bahwa produksi mesin itu harus menggunakan peralatan yang terbaik karena dalam prosesnya tidak dapat dilakukan secara manual bahkan tidak

mungkin dilakukan secara manual maka dengan demikian seharusnya pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi tentang kebutuhan peralatan kerja hal tersebut bermaksud untuk mempermudah dan memperlancar dalam proses kerja dan produksi. Hal tersebut juga sejalan dengan prasurvey yang telah dilakukan bahwa karyawan merasakan tidak puas terkait dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian ini didasarkan dengan adanya fenomena terkait dengan sistem kerja lembur dan lingkungan kerja akan kinerja karyawan dalam memenuhi target produksi perusahaan, agar mendapat informasi yang lebih jelas serta dibuktikan maka perlu dilakukan penelitian ilmiah. Penelitian terdahulu yang dibuktikan oleh Deflin Tresye Nanulaitta (2018) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, baik secara parsial ataupun simultan sedangkan dalam Sevynica Rianda dan Alex Winarno (2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan.

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang masalah yang sudah peneliti paparkan diatas dan beberapa kutipan serta data yang didapat, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasakona Binacipta”**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, sebagai acuan dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada di PT Hasakona Binacipta sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang kurang maksimal yang menyebabkan tidak tepatnya penyelesaian suatu proyek atau pekerjaan
2. Jam kerja lembur yang berlebih tidak sesuai dengan anjuran yang diperintahkan oleh pemerintah dan juga para ahli
3. Kurangnya pendukung dalam lingkungan kerja baik dalam fasilitas, peralatan dan juga hubungan antar kerja kurang harmonis

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan oleh penulis. Agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah Kerja Lembur dan Lingkungan Kerja
2. Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan workshop PT Hasakona Binacipta
4. Dalam penelitian ini ada batasan-batasan yang diberikan oleh perusahaan dikarenakan adanya kerahasiaan dalam data perusahaan.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kerja lembur, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di workshop PT Hasakona Binacipta ?
2. Seberapa besar pengaruh kerja lembur terhadap kinerja karyawan di workshop PT Hasakona Binacipta ?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di workshop PT Hasakona Binacipta ?
4. Seberapa besar pengaruh kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di workshop PT Hasakona Binacipta ?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas akhir, serta untuk mengkaji bagaimana pengaruh kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di workshop PT Hasakona Binacipta, sebagai salah satu syarat penyelesaian studi untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.

1.5.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis terkait:

1. Untuk mengetahui, mendeskripsikan serta menganalisis perihal kerja lembur, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di workshop PT Hasakona Binacipta
2. Untuk mengetahui, mendeskripsikan serta menganalisis pengaruh kerja lembur terhadap kinerja karyawan di workshop PT Hasakona Binacipta

3. Untuk mengetahui, mendeskripsikan serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di workshop PT Hasakona Binacipta
4. Untuk mengetahui, mendeskripsikan serta menganalisis pengaruh kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di workshop PT Hasakona Binacipta

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk sumbagan bagi pengembang ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Hasakona Binacipta mengenai pentingnya melakukan kebijakan kerja lembur dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Hasakona Binacipta

1.7 Lokasi dan Waktu penelitian

1.7.1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Hasakona Binacipta yang berlokasi di Jalan Sukamenak No 120A, Sukamenak, Kec Margahayu, Kabupaten Bandug, Jawa Barat 40227

1.7.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester ganjil tahun ajaran 2022/2023. Dimulai dari bulan September 2022 sampai dengan bulan Februari 2022, dengan jadwal penelitian sebagai berikut

Tabel 1.6
Waktu Penelitian

NO	KEGIATAN	Bulan																							
		Nov-22				Des-22				Jan-23				Feb-23				Mar-23				Apr-23			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pemilihan Topik penelitian																								
2	Pengajuan Tempat Penelitian																								
3	Pemilihan dan Pengajuan Judul																								
4	Pengajuan Bab 1																								
5	Pengajuan Bab 2																								
6	Pengajuan Bab 3																								
7	Sidang UP																								
8	Perbaikan Bab 1,2,3																								
9	Pengumpulan Data																								
10	Pengolahan Data dan penyusunan Bab IV dan Konsultasi																								
11	Sidang Akhir																								

Sumber: Diolah Peneliti (2022)