# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAMBANG PALEMBANG

### SKRIPSI

# Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



Nama

: A Fadly Septarianda

NIM

: 212013284

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS 2017

# SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama

: A Fadly Septarianda

NIM

: 212013284

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis

Program Studi: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya anggap menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2017

Penulis

A Fadly Septarianda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

# TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul

: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja

Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rambang Palembang

Nama

: A Fadly Septarianda

NIM

: 212013284

**Fakultas** 

: Ekonomi dan Bisnis

Program studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan

Pada tanggal, Februari 2017

Pembimbing,

Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M

NIDN: 0023075901

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN: 0216057001

# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

## Motto:

Allah SWT. akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. (Q.S al-Mujadalah : 11)

"Sesungguhnya orang yang paling aku cintai dan paling dekat kedudukannya dengan majelisku pada Hari Kiamat nanti adalah orang yang paling baik akhlaknya. Sebaliknya, orang yang aku benci dan paling jauh dari diriku adalah orang yang terlalu banyak bicara (yang tidak bermanfaat) dan sombong". (HR. At-Tirmidzi)

Orang yang membuat pekerjaannya lebih mudah tidak dengan cara yang buruk bukanlah orang yang malas. Seorang pemalas yaitu orang yang tidak mau melakukan apapun yang hanya ingin menerima hasilnya.

(Vadly\_DV)

# Persembahan:

Skripsi ini Kupersembahkan Untuk:

- \* Keluraga tercinta, untuk papa Drs. Jasriwandi (Alm) yang telah meninggalkan seorang ibu yang terbaik untuk anak-anaknya serta keluarga yang tak dapat dibeli dengan apapun dan mama Lismawati, S.Pd. yang telah membesarkan, menyayangi, dan selalu mendoakanku.
- \* Abang Felly, Kak Meddy dan Dela serta Yuk Sisca dan Yuk Farida yang selalu mensupportku.
- \* Dosen Pembimbing Skripsi
- \* Teman-teman seperjuangan
- \* Almamterku

#### **PRAKATA**

# Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rambang.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam pencapaian derajat Sarjana (S1) Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis menyadari masih banyak kekurangan di dalam skripsi ini sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan dukungan dan doa yang selalu diberikan oleh orang tua penulis serta bantuan dan bimbingan baik pengetahuan, moril maupun materil dari berbagai pihak. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

- Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M sebagai Rektor Muhammadiyah Palembang.
- Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Ibu Hj. Maftuhah Nurahmi, S.E., M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

4. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M sebagai Dosen Pembimbing Skripsi,

atas kesediaanya membimbing, mendidik penulis dalam menyelesaikan

penulisan skripsi ini.

5. Ibu dan Bapak Dosen-dosen dan staf karyawan Fakultas Ekonomi dan

Bisnis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan

ilmu yang tidak ternilai harganya.

6. Pimpinan PT. Rambang

Seluruh Karyawan/i PT. Rambang

8. Saudara-saudaraku Abang Felly, Kak Meddy dan Dela serta Yuk Sisca

dan Yuk Farida yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam

penulisan skripsi ini.

9. Teman-teman seperjuangan dalam mencapai gelar sarjana, Agung,

Maulina, Yeni P, Manda, Rully, Jip, Mirza, Hendri dan teman-teman

CM.2 dan CM.1 serta teman - teman angkatan 2013 yang tidak dapat

disebutkan satu persatu.

Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang

telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga amal ibadah yang telah

dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Palembang, Februari 2017

Penulis

A Fadly Septarianda

# DAFTAR ISI

На	laman
HALAMAN DEPAN	. i
HALAMAN JUDUL	. ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRACT	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Penelitian Sebelumnya	9
B. Landasan Teori	10
1. Kinerja	10
Gaya Kepemimpinan	13

	3.	Lingkungan Kerja	19
C.	H	ipotesis	21
BAB II	II M	METODE PENELITIAN	22
A.	Je	nis Penelitian	22
B.	Lo	okasi Penelitian	23
C.	Oı	perasionalisasi Variabel	24
D.	Po	pulasi dan Sampel	25
E.	Da	ata yang diperlukan	26
F.	Те	knik Pengumpulan Data	26
G.	Ar	nalisis Data dan Teknik Analisis	27
BAB IV	/ Н.	ASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A.	На	sil Penelitian	34
	1.	Sejarah Singkat Perusahaan	34
	2.	Gambaran Umum Karakteristik Responden	37
B.	Per	mbahasan Hasil Penelitian	39
	1.	Gambaran Umum Jawaban Responden	39
	2.	Hasil Pengujian Validitas Data	51
	3.	Hasil Pengujian Reliabilitas Data	53
	4.	Uji Regresi Linier Berganda	53
	5.	Uji Hipotesis	55
	6.	Uji Determinasi	56
	7.	Pembahasan	57
	8.	Perbandingan Penelitian Terdahulu	59

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	60
A. Simpulan	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	

# DAFTAR TABEL

Halaman
Tabel I.I Komplain Pelanggan PT Rambang
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel
Tabel III.2 Populasi Karyawan PT Rambang
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Tabel IV.5 Pernyataan X1.P1
Tabel IV.6 Pernyataan X1.P2
Tabel IV.7 Pernyataan X1.P3
Tabel IV.8 Pernyataan X1.P4
Tabel IV.9 Pernyataan X1.P5
Table IV.10 Pernyataan X1.P6
Tabel IV.11 Pernyataan X1.P1
Tabel IV.12 Pernyataan X1.P2
Tabel IV.13 Pernyataan X1.P3
Tabel IV.14 Pernyataan X1.P4
Tabel IV.15 Pernyataan X1.P5
Tabel IV.16 Pernyataan X1.P6
Tabel IV.17 Pernyataan X1.P1

Tabel IV.18 Pernyataan X1.P2
Tabel IV.19 Pernyataan X1.P3
Tabel IV.20 Pernyataan X1.P4
Tabel IV.21 Pernyataan X1.P5
Tabel IV.22 Pernyataan X1.P6
Tabel IV.23 Hasil Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan(X <sub>1</sub> ) 51
Tabel IV.24 Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) 52
Tabel IV.25 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 52
Tabel IV.26 Hasil Uji Reliabilitas
Tabel IV.27 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda
Tabel IV.28 Hasil Hipotesis Secara Bersama/Simultan (Uji F) 55
Tabel IV.29 Hasil Hipotesis Secara Parsial/Individu(Uji t)
Гаbel IV.30 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Гаbel IV.31 Perbandingan Penelitian Terdahulu

# **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 4 Uji Validitas

Lampiran 5 Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Hasil Regresi Linier Berganda

Lampiran 7 Tabel r

Lampiran 8 Tabel F

Lampiran 9 Tabel t

Lampiran 10 Surat Riset Penelitian

Lampiran 11 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 12 Sertifikat Hafalan Surat-Surat Pendek Al – Quran

Lampiran 13 Sertifikat Toefl

Lampiran 14 Sertifikat KKN

#### ABSTRACT

A Fadly Septarianda / 212013284/2017 Effect of Leadership Style and Working Environment on Employee Performance at PT Rambang

This research is formulated whether or not there was significant influence of leadership style and working atmosphere toward employee's performance at PT Rambang. This research is aimed at investigating and analyzing the influence of leadeship style and working atmosphere toward employee's performance at PT Rambang. There were 62 respondents as samples of this research. This reaserch was such an associative research, and primary data was used as data sources. To collect the data, the researcher used questionnaires. The qualitative-quantitative method through multiple linier regression analysis was used. The results of this research showed that the leadership style  $(X_1)$ , Working atmosphere  $(X_2)$  and employee's performance (Y) with Y = 5.708 + 0.335X1 + 0.448X2. the results of hypothesis testing showed  $F_{obtained}$   $(64.605) > F_{table}$  (3.153), and  $t_{obtained}$   $X_1$  (2.330) and  $X_2$   $(3.121) > t_{table}$  (2.000). it means that  $H_0$  was rejected and  $H_0$  was accepted, which means that there was significant influence between leadeship style  $(X_1)$ , woking atmosphere  $(X_2)$  and employee's performance (Y) with the value of 0.687.

Keywords: Leadership Style, Work Atmosphere, Employee's Performance.

#### ABSTRAK

# A Fadly Septarianda /212013284/2017 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Rambang

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Rambang. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Rambang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 62 responden. Jenis penelitian termasuk penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis dengan regresi liner berganda pada variabel Gaya Kepemimpinan  $(X_1)$  dan Lingkungan Kerja  $(X_2)$  terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan Y = 5.708 + 0.335X1 + 0.448X2. Hasil pengujian hipotesis menunjukan  $F_{hitung}$   $(64.605) > F_{tabel}$  (3.153), dan  $t_{hitung}$   $X_1$  (2.330) dan  $X_2$   $(3.121) > t_{tabel}$  (2.000). Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_0$  diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan  $(X_1)$  dan Lingkungan Kerja  $(X_2)$  terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan hasil uji determinasi diproleh sebesar 0.687.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

#### BAB I

#### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting, karena tujuan dalam suatu organisasi dapat berhasil atau tidak, tergantung dari faktor manusianya. Manusia di dalam suatu perusahaan berperan sebagai perencanaan, pelaksana, pengendali dan penggerak dari sumber daya yang lain baik itu sumber daya alam maupun teknologi yang digunakan. Hal ini merupakan sesuai dengan falsafah *Man Behind The Gun*, dimana roda perusahaan sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sebab sumber daya manusia yang berperan aktif terhadap jalannya suatu perusahaan dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Sumber daya manusia yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu (the right man on the right place), dengan begitu akan membawa suatu perusahaan pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalan dalam tugas.

Mutu perusahaan dan perkembangannya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang berada didalamnya. Dengan kata lain, sumber daya

manusia yang tidak berkualitas akan menghambat perkembangan dari perusahaan, sehingga setiap karyawan akan merasa dirinya dituntut untuk memiliki kemampuan yang memadai dan meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir dari perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan.

Semakin ketat persaingan antara perusahaan saat ini menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja secara umum diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, dalam arti luas kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan keseluruhan proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun karyawan. Banyak sekali faktor yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan kinerjanya yang bisa berasal dari dalam diri karyawan sendiri maupun dari luar dirinya.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam perusahaan sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan karyawan; bagaimana mereka memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi; bagaimana mereka mengembangkaan dan memberdayakan karyawannya dengan begitu sangat memengaruhi kinerja karyawan yang menjadi bawahannya. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk memengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan yang baik apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lainnya. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

PT. Rambang didirikan sejak tahun 1953 di Palembang yang pada saat itu didirikan dengan visi dan misi mulia jauh dari orientasi bisnis, yaitu membuka lapangan kerja dan menciptakan / menumbuhkan peningkatan kualitas masyarakat khususnya dikota Palembang pada media cetak ( buku dan koran ) dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Seiring berjalannya waktu pada tahun 1990 PT. Rambang melakukan ikatan kerjasama dalam bentuk merger dengan PT. Gramedia Jakarta dalam naungan Group Kelompok Kompas Gramedia tujuannya untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan dalam bisnis percetakan khususnya jasa cetak kertas roll (koran, tabloid, majalah dan buku). Kemudian sampai saat ini PT. Rambang kembali meningkatkan kapasitas bisnisnya khususnya untuk percetakan order komersil (promosi dan advertising), jasa percetakan dibidang printing dan publishing, packaging serta digital printing.

Dalam kaitannya menjadi perusahaan percetakan di palembang tidak melupakan tujuan perusahaan yakni mendapatkan keuntungan yang merupakan sumber penghasilan terbesar dalam bisnis yang didapat dari kerja keras karyawannya. Kinerja karyawan sedang mengalami penurunan seperti yang terlihat dari hasil pendataan yang dilakukan PT Rambang seperti berikut:

Tabel I.1

Komplain Pelanggan PT Rambang

Juni 2016 sampai September 2016

Bulan/Ket	Juni	Juli	Agustus	September
Kualitas	23.8%	21.4%	26.3%	28.5%
Waktu	20.6%	23.5%	29.4%	26.5%
Pelayanan	21.4%	25%	25%	28.6%

Sumber: PT Rambang, 2016

Berdasarkan hasil wawancara dan pengumpulan data yang dilakukan penulis dari tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang optimal terlihat dari adanya jumlah komplain pelanggan yang fluktuatif dari bulan Juni — September 2016. Penurunan kinerja yang terjadi terlihat dengan adanya retur pembelian terhadap barang yang dipesan pelanggan dan komplain terhadap barang yang dipesan hal ini terjadi karena adanya kesalahan dalam memproduksi dengan tingkat kesalahan produksi maksimal sebesar 3% dari setiap barang yang dipesan. Misalnya kesalahan yang terjadi yaitu kesalahan penulisan huruf atau kurangnya komposisi warna yang tertera pada barang yang dipesan seperti kartu nama, banner, sticker dan sebagainya serta kekuatan lem pada buku yang dicetak. Hal lainnya yaitu penggunaan waktu efektif yang digunakan dalam proses produksi melebihi ketetapan waktu proses produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang membuat pesanan dari pelanggan terselesaikan melebihi batas waktu yang telah disepakati. Selain itu sesuai dengan bidang perusahaan yaitu perusahaan percetakan yang tentunya berhubungan dengan penggunaan berbagai

sumber daya seperti bahan baku dan mesin. Dalam hal ini terjadi kelebihan dalam pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan, misalnya dalam pemanfaatan kertas yang sering melebihi penggunaan standar atau batas ketentuan yang ditetapkan dan kurangnya pengendalian dalam penggunaan kertas roll dalam pembuatan banner dan sebagainya yang kurang efisien.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan PT Rambang adalah gaya kepemimpinan Dalam hal ini pimpinan atau atasan tidak terlalu mengawasi bawahannya, misalnya saat menerima tugas karyawan tidak segera melakukan pekerjaan tersebut dan hanya dibiarkan saja oleh atasannya dan ketika beredar isu yang tidak baik, atasan cenderung hanya diam saja tanpa memberikan respon yang positif atau menenangkan bawahan dan atasan lebih memperhatikan keburukan tim lain dibandingkan divisinya sendiri. Selain itu masih sangat lemah pemahaman terhadap peran dan tanggung jawab seorang pemimpin. Misalnya ketika karyawan yang mulai menurun produktivitasnya, atasan hanya mendiamkannya saja dan menyerahkan kepada divisi personalia untuk diberikan pengarahan yang seharusnya pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan divisi agar karyawan selalu produktif. Hal lain yang tampak yaitu pimpinan kurang profesional dan terlalu banyak toleransi kepada bawahan karena adanya perasaan takut dibenci oleh bawahannya sehingga jarang memberikan punishment kepada bawahan yang melakukan kesalahan misalnya bawahan meninggalkan perusahaan tanpa izin.

Selain keadaan diatas yang memengaruhi kinerja karyawan berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif di dalam perusahaan. Hal ini terlihat adanya sikap dari karyawan yang kurang koordinasi antara karyawan dan terkadang terjadi pada beda divisi yang bisa menyebabkan perselisihan antar divisi. Hal lain yang terlihat saat melakukan pengamatan yaitu lingkungan kerja yang tidak kondusif yang membuat karyawan tidak nyaman bekerja, seperti pada bagian produksi yang terdapat berbagai macam bahan baku yang menumpuk serta terdapat beberapa alat dan mesin-mesin percetakan seperti printer yang berukuran besar untuk mencetak banner, buku, undangan dan sebagainya yang ketika beroprasi menimbulkan suara yang bising yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan disekitarnya. Hal lainnya yang juga terjadi pada lingkungan kerja karyawan yaitu timbulnya bau yang menyengat serta suhu udara yang cukup panas ketika mesin-mesin tersebut beroprasi karena kurangnya sirkulasi udara keluar dan masuk sehingga bau dan udara yang ada sulit untuk menghilang hal ini memperburuk keadaan di area kerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwasanya kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Oleh karena itu penulis perlu melakukan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rambang.

#### B. Rumusan Masalah

- Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pada PT Rambang?
- 2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pada PT Rambang?

### C. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pada PT Rambang.
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pada PT Rambang.

#### D. Manfaat Penelitian

#### Bagi Penulis

Untuk melihat praktek dan teori yang telah dipelajari dalam kajian sumber daya manusia khususnya tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja.

# 2. Bagi Tempat Penelitian

Untuk memberikan informasi dalam memecahkan masalah pengaruh gaya kepemimpinan dan linkungan kerja terhadap kinerja pada PT Rambang.

#### 3. Bagi Almamater

Menjadi salah satu refrensi bagi peneliti lebih lanjut dalam melakukan kajian sejenis.

#### **Daftar Pustaka**

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ari Cahyo Suminar, dkk. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Essentra Indonesia Sidoarjo. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 26 (2) halaman 1-10.
- Danang Sunyoto. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Edy Sutrisno. (209). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Eka Aprista Ratih. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jumal Ilmu dan Riset Manajemen.* 4 (11) halaman 2-15.
- Ig. Wursanto. (2003). Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktek). Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Malayu Hasibuan S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. (2013). Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- T. Hani Handoko. (2011). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- V. Wiratna Sujarweni. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.