

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. GREEN GLOVES INDONESIA
(Gondang, Kec. Kebonarum, Kab. Klaten, Jawa Tengah)**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

Ajeng Indah Meilidya

NIM. 1921100065

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JULI 2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GREEN GLOVES
INDONESIA**

(Gondang, Kec. Kebonarum, Kab. Klaten, Jawa Tengah)

Diajukan:

AJENG INDAH MEILIDYA

NIM. 1921100065

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas

Widya Dharma Klaten

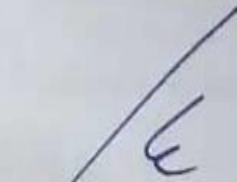
Pada Tanggal 21 Juli 2023

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Abdul Haris, S.E., M.M, M.Pd
NIK 690 098 194



Jarot Prasetyo, S.E, M.Si
NIK 690 301 251

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Abdul Haris, S.E., M.M, M.Pd

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GREEN GLOVES
INDONESIA**

(Gondang, Kec. Kebonarum, Kab. Klaten, Jawa Tengah)

Diajukan:

AJENG INDAH MEILIDYA

NIM. 1921100065

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen
Pada Tanggal ...24 Juli 2023.....

Ketua

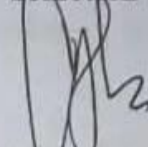


Dr. Arif Julianto Sri N., S.E., M.Si

NIK. 690 301 250

Pembimbing Utama

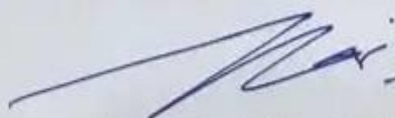
Sekretaris



Dr. Abdul Hadi, M.Si

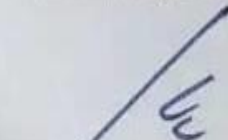
NIK. 690 498 200

Pembimbing Pendamping



Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd

NIK 690 098 194



Jarof Prasetyo, S.E, M.Si

NIK 690 301 251

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : AJENG INDAH MEILIDYA

NIM : 1921100065

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI dan PSIKOLOGI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul: "PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GREEN GLOVES INDONESIA (Gondang, Kec. Kebonarum, Kab. Klaten, Jawa Tengah)" adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjana yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, 12 Juli 2023



Ajeng Indah Meilidya

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat Islam dan yang kita nantikan syafa'atnya di yaumul akhir kelak, Aamiin.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa memotivasi, membantu dan mendo'akan dalam proses untuk meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Allah Swt pencipta semesta alam yang telah memberikan segala nikmat dan kebaikan yang telah diberikan kepada saya hingga menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang tuaku Ibu Hari Suryanti dan nenekku Wartini yang telah memberikan semangat, motivasi, dorongan dan selalu senantiasa memberikan doa terbaik, hingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Sahabat-sahabat "*Angel Squad*" Alfiana, Alfiani, Fatakh, dan Putri Ika yang banyak membantu saya, mensupport saya di saat saya down, yang selalu mengajak ayo agar cepat selesai. Terimakasih banyak sudah selalu ada untuk membantu saya.

4. Pimpinan dan karyawan PT. Green Gloves Indonesia yang telah memberikan kesempatan untuk saya melakukan penelitian dan terima kasih telah membantu dalam proses pengambilan data.
5. Segenap dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu, bimbingan, yang selalu membimbing dengan sabar, sehingga saya dapat menyelesaikan studi tepat waktu.
6. Teman-teman seperjuangan satu angkatan Program Studi Manajemen, serta teman kerja yang telah memberikan waktu saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Diri saya sendiri yang mau dan mampu sampai di titik ini, terus berjuang. berusaha semaksimal mungkin, untuk tidak menyerah meski banyak cobaan untuk meraih gelar sarjana ini.
8. Pihak – pihak lain yang tidak bisa penulis sebut satu persatu.

MOTTO

“maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kemudahan ada kesulitan, maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-Mu lah engkau berharap. “

(QS. Al-Insyirah : 6-8)

“tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya.”

(QS. Al- Baqarah : 286)

“jangan takut jatuh, karena yang tidak pernah memanjatlah yang tidak pernah jatuh”

(Hamka)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan dan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Green Gloves Indonesia (Gondang, Kec. Kebonarum, Kab. Klaten, Jawa Tengah)” dengan tepat waktu.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari bahwa dengan kemampuan yang terbatas, baik pengalaman maupun pengetahuan yang dimiliki, skripsi ini masih dikatakan belum sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak.

Skripsi ini tersusun bukan hanya dengan kemampuan penulis semata, akan tetapi mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak dalam penyelesaiannya. Atas semua kontribusi tersebut, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd, selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Dr. H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Univeritas Widya Dharma Klaten.

3. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten sekaligus pembimbing utama saya.
4. Bapak Jarot Prasetyo, SE. MSi selaku dosen pembimbing pendamping.
5. Seluru dosen dan staff karyawan Universitas Widya Dharma Klaten.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Green Gloves Indonesia.
7. Bapak dan Ibu serta seluruh keluarga yang telah memberikan doa, semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman dan sahabat saya di kampus yang selalu memberikan dukungan dan semangat.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan pihak-pihak terkait yang dengan ikhlas memberikan do'a, semangat, bantuan, dan bimbingan. Meskipun masih jauh dari kata sempurna, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Aamiin.

Klaten, 10 Juli 2023

Penulis,

Ajeng Indah Meilidya

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xivv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul.....	4
1.3 Penegasan Judul	5
1.4 Pembatasan Masalah	6
1.5 Rumusan Masalah	6
1.6 Tujuan Penelitian	7
1.7 Manfaat Penelitian	8
1.8 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Kepemimpinan	16
2.3 Komunikasi	18
2.4 Lingkungan kerja	21
2.5 Kinerja karyawan	25
2.6 Penelitian Terdahulu	27
2.7 Kerangka Penelitian	29
2.8 Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Jenis penelitian	32
3.2 Tempat dan pelaksanaan penelitian	32
3.3 Populasi dan sampel.....	32
3.4 Variabel penelitian	34
3.5 Jenis pengumpulan data	34
3.6 Metode pengumpulan data	35
3.7 Uji Instrumen Penelitian	36
3.8 Teknik Analisis Data.....	38
3.9 Uji Hipotesis	40
3.10 Definisi Operasional.....	43
3.11 Metode Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran umum PT. GREEN GLOVES INDONESIA	46
4.2 Analisis deskriptif	48
4.3 Analisis Data	57
4.4 Uji Hipotesis	63
4.5 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan.....	52
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi	52
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	55
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji-t	64
Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji F.....	66
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	30
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	46
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	47
Gambar 4.3 Produk Perusahaan	47

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Tabulasi Data
- Lampiran 4 : Hasil Analisis Deskriptif Identifikasi Responden
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, dan Hasil Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 8 : Distribusi r Tabel
- Lampiran 9 : Distribusi t Tabel

ABSTRAK

Ajeng Indah Meilidya, 1921100065. Skripsi, Program Studi Manajemen. Pengaruh Kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Green Gloves Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan karyawan PT. Green Gloves Indonesia secara parsial dan simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Green Gloves Indonesia yang berjumlah 94 karyawan, metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat bantu SPSS versi 24. Analisis meliputi analisis deskriptif, uji validitas uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan dan komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Green Gloves Indonesia. Secara simultan variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja sebesar 48,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan.

Kata kunci : kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Pentingnya peran sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam melakukan setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Keberhasilan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Kinerja memiliki makna yang luas, tidak hanya mengenai soal hasil kerja, melainkan juga mengenai dari proses kerja yang berlangsung. Menurut Amstrong dan Baron (2014) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Proses pelaksanaan suatu organisasi harus melakukan *monitoring* penilaian dan *review* terhadap kinerja sumber daya manusia disuatu organisasi tersebut. Melalui tiga hal tersebut biasa diketahui apakah kinerja dari karyawan sejalan

dengan pencapaian target perusahaan atau tidak mencapai target perusahaan. Apabila target tidak tercapai maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja dari karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan ialah kepemimpinan seorang pemimpin (Yapentra, A 2021). Sebab dengan kepemimpinan yang baik dan benar akan meningkatkan kinerja karyawan untuk tercapainya hasil yang ditetapkan di perusahaan. Menurut Terry dalam (Sutarto,2013) kepemimpinan ialah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi, sehingga manajemen yang baik sangat bergantung pada kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai fungsi yang penting dalam melaksanakan manajerial organisasi diantaranya meliputi fungsi sebagai perencanaan, pengorganisasi, koordinasi dan kontrol dikarenakan kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan perusahaan. Tidak terkecuali pada PT. Green Gloves Indonesia. Pemimpin dalam hal ini adalah manajer harus memiliki kemampuan dalam hal manajerial yang baik untuk menyelesaikan suatu permasalahan dengan tepat.

Menurut Supardi dan Anwar (2011) komunikasi adalah usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi

diperoleh pada titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar menatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian.

Hal lain mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Terry (2014) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Karyawan akan bekerja dengan baik dan optimal apabila ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja tidak kalah penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu, organisasi harus mampu memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (ruangan yang nyaman bersih), serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan). Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi kebanyakan organisasi suatu perusahaan. Baik berdampak secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik pula bagi kinerja karyawan. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak nyaman secara langsung maupun tidak langsung terhadap lingkungan kerja, maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut.

Menurut informasi yang saya peroleh dari salah satu karyawan , ruang kerja yang ada pada PT. Green Gloves Indonesia kurang nyaman bagi

karyawannya. Dapat dikatakan kurang nyaman karena suasana yang didapatkan pada siang hari sangat panas. Yang dapat mengakibatkan karyawan merasakan tidak nyaman saat menyelesaikan pekerjaannya. Suasana seperti itu juga sangat mempengaruhi karyawan dan dapat menimbulkan kelambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Green Gloves Indonesia ”**

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Adapun alasan dalam pemilihan judul penelitian ini berdasarkan alasan objektif maupun subjektif sebagai berikut :

a. Alasan Objektif

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja seseorang atau kelompok di suatu perusahaan, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan.

b. Alasan Subjektif

- a) Menambah pengetahuan penulis mengenai sumber daya alam dan pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b) Penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja bagi karyawan PT. Green Gloves Indonesia.
- c) Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan studi.

1.3 Penegasan Judul

Berdasarkan judul yang penulis sampaikan, agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menafsirkan maksud dari penelitian maka perlu penulis tegaskan istilah – istilah yang ada dalam penelitian ini :

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seseorang yang memandu, menuntun, membimbing dan membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, menemudikan organisasi, menjalin jaringan – jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran. Menurut Siswanto & Hamid, (2017).

b. Komunikasi

Komunikasi sebagai proses pernyataan antarmanusia. Hal yang dinyatakan itu adalah pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alat penyalurnya. Menurut Naim (2016).

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan atasan. Menurut Anam (2018)

d. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017)

1.4 Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan dengan maksud agar lebih jelas dan mengena sasaran serta tidak menyimpang dari tujuannya. Sehubungan dengan hal tersebut pembatasan permasalahan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Green Gloves Indonesia.

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dijelaskan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Green Gloves Indonesia ?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Green Gloves Indonesia ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Green Gloves Indonesia ?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Green Gloves Indonesia ?

1.6 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Green Gloves Indonesia.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Green Gloves Indonesia.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Green Gloves Indonesia.
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Green Gloves Indonesia.

1.7 Manfaat Penelitian

Manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta wawasan yang luas, dan dapat menerapkan teori yang didapat di bangku perkuliahan dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan penulis mampu menambahkan wawasan serta pengetahuan yang luas agar dapat menerapkan pengetahuan di dunia kerja yang berhubungan dengan kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan di suatu perusahaan nantinya.

b. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini dapat mengetahui sejauh mana kinerja karyawan pada perusahaan dan mampu meningkatkan kinerja di lingkungan perusahaan.

c. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia

1.8 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka disusunlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai kajian teori yang terdiri dari manajemen kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik dan instrument pengumpulan data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum organisasi, identifikasi responden, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Green Gloves Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan identifikasi responden dapat disimpulkan bahwa sebagian responden pada penelitian ini adalah berusia 26 – 30 sebanyak 37 orang dengan jumlah persentase 39%. Wanita sebanyak 78 orang (83%), mayoritas berpendidikan SMA sebanyak 58 orang (62%), dan mempunyai masa kerja 3 – 5 tahun sebanyak 64 orang (68%).
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari kuesioner penelitian variable Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yakni 0,2028
3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dari kuesioner penelitian variable Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel $> 0,60$ yang berarti semua pernyataan dari kuesioner penelitian variabel tersebut dinyatakan reliabel.

4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 5,704 + 0,517X_1 + 0,291X_2 + 0,005X_3$
+e Hal ini menunjukkan bahwa nilai Konstanta sebesar 5,704. Yang berarti variabel kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja karyawan (Y) akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 5.704 satuan kinerja.
5. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Kepemimpinan (X_1) terdapat pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut diperoleh diperoleh nilai $t_{hitung} 7,454 < 1,1661 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variable X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dalam penelitian ini H_1 , dapat dikatakan ada pengaruh variable X_1 terhadap kinerja karyawan diterima.
6. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel komunikasi (X_1) terdapat pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). diperoleh nilai $t_{hitung} 3,244 < 1,1661 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variable X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dalam penelitian ini H_2 , dapat dikatakan ada pengaruh variable X_2 terhadap kinerja karyawan diterima.
7. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X_2) terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap Karyawan(Y). Diketahui hasil uji t pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,070 dan nilai signifikan sebesar 0,945, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni $-0,070 <$

1,1661 dan nilai signifikansi $0,945 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variable X_3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dalam penelitian ini H_3 , dapat dikatakan bahwa hipotesis variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan ditolak.

8. Berdasarkan hasil uji F di peroleh dari nilai t_{hitung} sebesar 29,874 dengan signifikan 0,000, sehingga dapat dibuktikan dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ $29,874 > 2,701$ sedangkan taraf signifikan $= 0,000 < 0,05$ (5 %), maka dapat dikatakan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan dan H_4 yang diajukan dalam penelitian ini diterima.
9. Berdasarkan tabel diatas hasil koefisiensi pada adjusted R Square sebesar 0,482 atau (48,2 %) dan besarnya presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini berarti secara bersama – sama (simultan) variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48,2% dan sisanya 51,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut

:

1. Bagi PT Green Gloves Indonesia

- 1) Hendaknya PT Green Gloves Indonesia lebih memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja, misalnya dengan memberikan kenyamanan karyawan seperti memberikan tempat kerja yang nyaman dan membuat karyawan betah akan mengerjakan pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Dengan hasil ini, organisasi perlu melihat atau memperhatikan variabel lain yang juga mempengaruhi variabel kinerja dari karyawan. Variabel lain itu misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, atau variabel yang lain
- 3) Dari segi kepemimpinan, pimpinan harus meningkatkan terciptanya hubungan yang harmonis dengan karyawan, dan berupaya semaksimal mungkin memberikan motivasi serta dorongan kepada karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Peneliti selanjutnya dapat memilih organisasi organisasi atau perusahaan dengan populasi yang lebih besar dan memperbanyak jumlah responden.
- 2) Peneliti diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, atau yang lainnya.
- 3) Hendaknya peneliti melakukan penggalan lebih dalam lagi mengenai kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. 4 (1)
- Artino, B. t., & nurohman, d. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bsi kcp tulungagung. *Economic, Accounting, Management and Business* , 5 (2), 301-309.
- Amstrong M dan Baron. 2016. Manajemen Kinerja. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabup
- Erlangga, m. h. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* , 2 (1), 60-68.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, L. m., pasaribu, S. e., & bahri, s. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* , 5 (1), 229- 244.
- Hasibuan., & Malayu S.P (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1 (1). 71-80.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan Kesatu. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Bandun

- Martono, h., utari, w., & wibowo, n. m. (2022). pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di dinas pendidikan kabupaten bojonegoro. *jurnal manajemen* , 12 (1), 24-35
- Nurhidayat, m. a. (2022). Pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap. *Economic, Accounting, Management and Business* , 5 (2), 448-456.
- Prasetyo, i. d., & santoso, b. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* , 4 (2), 513-528.
- Setyowati, T. g., marpaung, n. N., & ardista, r. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Permata Birama Sakti). *Jurnal parameter* , 7 (1), 123 - 140.
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S, P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV
- Yapentra, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada divisiI. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* , 12 (1), 97-104.
- Yuliana, Ruri. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Sawit Seberang. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains* Vol 1. NO 01 .

