

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Karyawan pada Pabrik Gula Kebon Agung Kabupaten Malang**

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Yusril Mahendra

22001081366



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Kebon Agung Kabupaten Malang. Fokus penelitian didasarkan pada fenomena empiris terkait rendahnya kualitas lingkungan kerja fisik maupun nonfisik serta pola kepemimpinan yang cenderung tradisional, yang diduga berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antarvariabel. Seluruh populasi yang berjumlah 96 karyawan dijadikan sampel melalui teknik total sampling, sehingga hasil penelitian dianggap mampu menggambarkan kondisi nyata di lapangan. Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti meningkatkan efektivitas dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas, sedangkan kepemimpinan yang komunikatif, memberikan bimbingan, serta mampu memotivasi karyawan berperan sebagai determinan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,846 menunjukkan bahwa 84,6% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa perbaikan lingkungan kerja dan penguatan praktik kepemimpinan merupakan strategi kritis dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di industri manufaktur, khususnya pada sektor pengolahan gula.

Kata Kunci: Lingkungan kerja; Kepemimpinan; Kinerja karyawan; Regresi linier berganda; Manajemen sumber daya manusia.

ABSTRACT

This study aims to comprehensively analyze the influence of work environment and leadership on employee performance at Kebon Agung Sugar Factory in Malang Regency. The research focus arises from empirical observations indicating suboptimal physical and non-physical work environment conditions, as well as a traditional leadership style that provides limited employee involvement, all of which are presumed to affect productivity and performance. Employing a quantitative approach with an explanatory design, this study tests the causal relationships among variables. The total population of 96 employees was used as the research sample through a total sampling technique, allowing the findings to accurately reflect the actual conditions in the workplace. Data were collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability, and were analyzed using multiple linear regression.

The results demonstrate that both work environment and leadership significantly influence employee performance, whether simultaneously or partially. A supportive and comfortable work environment is shown to enhance employees' effectiveness in completing tasks, while leadership characterized by effective communication, guidance, and motivation emerges as a crucial determinant in shaping employee performance. The Adjusted R^2 value of 0.846 indicates that 84.6% of the variance in employee performance is explained by the two independent variables, with the remaining portion influenced by other factors beyond the research model. These findings emphasize that improving workplace conditions and strengthening leadership practices constitute essential strategies for enhancing employee performance in manufacturing industries, particularly within the sugar-processing sector.

Keyword: Work environment; Leadership; Employee performance; Multiple linear regression; Human resource management.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan cabang manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Proses ini mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, penempatan, kepemimpinan, pengorganisasian, kedisiplinan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, hingga penghentian hubungan kerja. Manajemen SDM juga dapat didefinisikan sebagai seni mengatur hubungan antar tenaga kerja untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mendukung visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia menjadi elemen utama yang menggerakkan komponen-komponen lain dalam organisasi.

Pengelolaan SDM berperan penting dalam memastikan organisasi beroperasi secara efektif dan efisien, serta mampu mengatasi berbagai tantangan internal. Dalam lingkungan kerja yang beragam, dibutuhkan pemimpin yang kompeten untuk mengorganisasi dan memotivasi karyawan, mengingat manusia sebagai elemen SDM memiliki pikiran dan perasaan, berbeda dengan sumber daya lain yang dapat diatur sepenuhnya sesuai kehendak pengelolanya.

Lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang bersih, aman, rapi, dan bebas polusi menciptakan kenyamanan bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan standar tersebut dapat menurunkan semangat dan produktivitas karyawan. Contohnya, di Pabrik Gula Kebon Agung Kabupaten Malang, ditemukan kondisi lingkungan kerja yang tidak ideal, seperti kebersihan yang buruk, ventilasi udara yang tidak memadai, pengecatan ruang kerja yang asal-asalan, serta kurangnya fasilitas hiburan. Hal ini mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan, yang menjadi alasan utama dilakukannya riset di lokasi tersebut.

Kepemimpinan dalam organisasi memainkan peran vital dalam meningkatkan daya saing dan produktivitas secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah proses di mana seorang pemimpin memengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, keberhasilan organisasi tidak semata-mata bergantung pada kepemimpinan, melainkan juga pada interaksi positif dan partisipasi karyawan yang saling mendukung. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi karyawan untuk bekerja keras demi mencapai tujuan bersama.

Menurut Istianto (2019), keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan. Pemimpin yang kompeten, didukung dengan kemampuan yang memadai, dapat mewujudkan pelaksanaan kegiatan perusahaan yang sukses, sementara kelemahan dalam kepemimpinan dapat menjadi penyebab menurunnya kinerja organisasi. Indriyono (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas individu maupun kelompok dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan dengan bantuan sumber daya lain. Sementara itu, Cantika (2020) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain agar dengan antusias mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Namun, kondisi kepemimpinan di Pabrik Gula Kebon Agung masih jauh dari harapan. Model kepemimpinan yang diterapkan bersifat tradisional, di mana pemimpin tidak memberikan ruang bagi karyawan untuk berkontribusi melalui ide kreatif atau saran. Pemimpin lebih menekankan pada doktrin kepatuhan tanpa memberikan teladan yang baik. Berdasarkan latar belakang ini, riset dilakukan dengan fokus pada pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Kebon Agung Kabupaten Malang.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Kebunagung Kabupaten Malang?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Kebunagung Kabupaten Malang?
- c. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Riset

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Kebunagung Kabupaten Malang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Kebunagung Kabupaten Malang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Kebunagung Kabupaten Malang

1.3.2 Manfaat Riset

- a. Diharapkan melihat adanya riset ini akan mengalihkan anggaran dan penyempurnaan yang lebih luas, khususnya dalam bidang administrasi pameran yang berkaitan melihat pertimbangan biaya, kualitas manfaat dan lokasi, serta akan dijadikan acuan dalam riset terlebih dahulu serta mencakup munculnya pemikiran logis atas kemajuan ilmu
- b. Dapat menjadi sumber data dan referensi bagi para analis di masa depan yang akan melaksanakan riset, khususnya dalam bidang promosi administrasi, terutama pada poin yang sama. Bagi instansi, ini bisa menjadi bentuk penilaian teruntuk menentukan strategi yang tepat di masa depan dan instansi dapat mengalihkan pertimbangan khusus pada pertimbangan biaya, kualitas manfaat dan luas wilayah dalam upaya membantu menarik dan meningkatkan pemakai agar terus melaksanakan pemakai dari instansi

1. BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil riset dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Secara khusus, variabel lingkungan kerja menunjukkan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, variabel kepemimpinan juga memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di pabrik tersebut.

5.2 Keterbatasan Riset

Riset ini hanya melibatkan dua variabel bebas yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh dapat ditingkatkan jika riset selanjutnya menambahkan lebih banyak variabel lain yang relevan. Selain itu, durasi riset yang singkat menjadi kendala dalam menggali informasi yang lebih mendalam dan menyeluruh.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan riset, terdapat beberapa rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kemajuan Pabrik Gula Kebon Agung Malang. Pabrik Gula Kebon Agung perlu lebih serius dalam memperbaiki dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Lingkungan yang baik tidak hanya meningkatkan kenyamanan karyawan tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja mereka. Manajemen sebaiknya memberikan

perhatian pada upaya meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengembangan kompetensi kerja, karena hal ini berperan penting dalam keberhasilan organisasi. Bagi peneliti yang ingin melanjutkan studi ini, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang relevan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dapat digunakan untuk memperoleh hasil analisis yang lebih komprehensif dan mendalam.



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 1998. Psikologi Industri. Adisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Asngat, 2018. Pengaruh kepemimpinan manajemen sekolah dan Budaya organisasi terhadap kinerja guru serta implikasinya pada pencapaian kompetensi Siswa SD Negeri Kemiri Puspo Pasuruan.
- Hasibuan, Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Kenneth. 2001. Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Hermawan, 2018. Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.
- Landa, 2018. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kreatifitas guru terhadap prestasi belajar siswa di SMP Langkudu Bima.
- Moekijat. 1976. Motivasi dan Pengembangan Manajemen. Alumni. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang kompetitif). Edisi kedua. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Siagian. SP. 1995 Teori Motivasi dan Aplikasinya. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Stoner, James F 1986. Manajemen. Diterjemahkan oleh Agus Maulana, Hendar, Kristina, diedit oleh Gunawan, Hutahuruk. Jilid II. Edisi kedua. Erlangga. Jakarta.
- Widodo, 2018. Pengaruh lingkungan kerja pada hubungan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Rivai, Veithhzal dan Ahmad Fawzi, 2008, Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Cooper C, Straw A. 1991. Successful stress Management in a Work. Alih Bahasa, Sugeng Panut. Jakarta: Kesaint Blanc 2002.

Arikunto, Suharsini, 2002, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

