

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi era globalisasi, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat signifikan dalam menjalankan aktivitas dan operasional perusahaan, karena dari mereka lah akan muncul suatu ide maupun inovasi yang akan sangat menentukan langkah perusahaan dalam mencapai tujuan. Kemampuan suatu organisasi perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia secara efektif sangat menentukan bagi kelangsungan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia menjadi sangat diperlukan bagi Perusahaan dimana manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan, melalui kontribusi fisik maupun non fisik (pikiran & perasaan) dari setiap SDM.

Aspek Sumber Daya Manusia menjadi fokus utama bagi sebuah organisasi, karena kesuksesan organisasi sangat bergantung pada bagaimana SDM dikelola dengan baik. Hubungan antara atasan dan bawahan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perencanaan manajemen SDM selalu menjadi bagian integral dalam struktur organisasi, dimana penempatan individu sesuai dengan posisi yang sesuai merupakan tujuan utamanya. Dalam konteks manajemen organisasi, aspek ini juga berkaitan erat dengan isu kepemimpinan. Seseorang yang diberi tanggung jawab sebagai pemimpin, dan diakui oleh anggota organisasi sebagai individu yang kompeten untuk memimpin, bertanggung jawab atas kelancaran jalannya fungsi organisasi tersebut.

Perusahaan manufaktur adalah badan usaha yang bekerja untuk mengubah barang mentah menjadi barang setengah jadi maupun barang jadi yang mempunyai nilai jual. Semua proses tersebut tentu dilakukan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) pada masing-masing sektor. Kehadiran sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan memiliki

peran vital dalam kelangsungan operasionalnya. Efektivitas kinerja sumber daya manusia atau karyawan memiliki keterkaitan yang kuat dengan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan yang dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas, efisiensi waktu, dan kemampuan bekerjasama guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi (Edy Sutrisno, 2016).

Untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal, karyawan perlu mengalokasikan energi baik fisik maupun mental. Kemampuan dan karakteristik pribadi juga tercermin dalam cara karyawan melakukan kinerjanya. Pandangan individu mengenai upaya yang mereka serahkan pada pekerjaan akan membentuk pandangan mereka terhadap peran yang diemban. Dalam konteks ini, penting bagi sebuah perusahaan untuk memiliki kepemimpinan yang kuat dan sumber daya yang mampu mendukung faktor-faktor kesuksesan dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Prestasi individu setiap anggota karyawan dalam suatu perusahaan memiliki peran krusial dalam menentukan arah perkembangan perusahaan itu sendiri. Efisiensi dan efektivitas menjadi kunci bagi kinerja karyawan dalam konteks bisnis perusahaan, guna memastikan pertumbuhan perusahaan dapat terjadi. Dalam hal ini, manajemen memegang peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Upaya dorongan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, dimana faktor-faktor yang dapat meningkatkan performa karyawan diidentifikasi dengan baik. Sebagai bagian dari sumber daya yang berasal dari aspek biologis, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh dinamika interaksi di dalam perusahaan, baik itu dalam relasi antar rekan kerja maupun antara karyawan dan atasan.

Kehadiran seorang pemimpin dalam perusahaan memainkan peran penting dalam membina interaksi antara rekan-rekan kerja. Hubungan yang harmonis antara pemimpin dan karyawan membawa dampak positif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas karyawan karena peran signifikan yang mereka mainkan dalam organisasi. Menghadapi perubahan dalam struktur organisasi, keberadaan pemimpin dan kepemimpinan memiliki nilai krusial dalam membawa

organisasi menuju pencapaian tujuan yang ditetapkan. Upaya meningkatkan kinerja karyawan berdampak positif pada perkembangan perusahaan, memungkinkannya untuk tetap kompetitif dalam konteks bisnis yang penuh tantangan. Dalam konteks ini, usaha meningkatkan kinerja karyawan menjadi pendorong yang memberikan dorongan motivasi.

Kepemimpinan merujuk pada kemampuan individu untuk mempengaruhi dan mengarahkan kelompok atau individu menuju pencapaian tujuan kelompok, organisasi, atau perusahaan. Dari pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan mencakup pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memotivasi dan mengarahkan kelompok orang atau anggota timnya. Dalam hal ini kepemimpinan memegang peranan penting dalam meningkatkan performa karyawan, karena kepemimpinan memberikan arahan terhadap upaya individu dalam mencapai tujuan organisasi. Di lingkungan perusahaan, faktor ini dapat memiliki dampak besar terhadap tingkat penerimaan karyawan terhadap upaya yang dijalankan.

Suasana kerja yang positif memiliki efek signifikan pada kesejahteraan fisik dan mental para karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan akan membantu menjaga kesejahteraan karyawan, baik dari segi fisik maupun psikologis. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memenuhi standar yang ditetapkan. Para karyawan menginginkan lingkungan kerja yang menguntungkan dan tidak monoton. Jika situasi kerja tidak memenuhi harapan, ini akan signifikan memengaruhi kinerja mereka. Kelayakan lingkungan kerja dinilai dari kemampuan manusia untuk berfungsi secara optimal, menjaga kesehatan, keamanan, serta kenyamanan.

Kepuasan karyawan terhadap lingkungan di tempat kerja mempunyai efek positif, sementara bila sebaliknya dapat menghambat kinerja. Dalam situasi menjalankan tugas-tugasnya, saat melaksanakan pekerjaan, setiap anggota tim akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang hadir dalam lingkungan kerja tersebut. Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi

karyawan mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat membawa dampak negatif terhadap semangat kerja dan hasil yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.

Penting untuk diingat bahwa lingkungan kerja yang memadai mampu memotivasi dan meningkatkan produktivitas karyawan, sementara lingkungan yang tidak menguntungkan dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja dan hasil kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan serta kesejahteraan karyawan perlu diutamakan.

Penelitian yang saya lakukan adalah di PT.Naigai Shirts Indonesia bagian departemen produksi Uniform yang ber alamat di Jl.Mitra Utara I Blok B.5A Kawasan Industri Mitra Karawang, Parang Mulya, Kec. Ciampel, Kab.Karawang, Jawa Barat 41363. Perusahaan ini bergerak di bidang perusahaan Garment yang memproduksi baju yaitu Baju kemeja putih polos dan sudah berdiri sejak 2003. Pada setiap tahun, Departemen Uniform biasanya menetapkan target sesuai permintaan perusahaan. Namun, periode dari tahun 2019 hingga 2022 adanya penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan target tidak tercapai.

Ada beberapa pemicu munculnya konflik dalam pekerjaan yaitu tidak tercapainya target perusahaan pada departemen produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia yaitu Kadang-kadang, usulan atau masukan yang diajukan oleh bawahan tidak selalu mendapatkan respons atau tanggapan yang memadai dari atasan. Hal ini menyebabkan kurang harmonisnya komunikasi antara atasan dengan bawahan. selain hubungan yang kurang harmonis antara atasan dengan bawahan penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam hal kepemimpinan yaitu terjadinya perbedaan pemberian perhatian kepada beberapa karyawan. Pemberian perhatian ini dapat dilihat dari perlakuan atasan yang lebih mengistimewakan beberapa karyawan. Hal ini membuat karyawan yang lain merasakan kecemburuan sosial dan terjadinya karyawan yang berkelompok. Pemberian beban kerja yang tidak merata juga menimbulkan konflik antar karyawan. Ditambah dengan perselisihan antar karyawan dengan karyawan lainnya.

Dalam hal penanganan masalah kepemimpinan dan lingkungan kerja yang terjadi perusahaan kurang menjembatani agar terjalin kembali hubungan yang harmonis karyawan. Dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tepat, diharapkan bahwa langkah ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, dengan demikian membantu mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan dari penurunan produksi yang sebelumnya telah dibahas, PT.Naigai Shirts Indonesia memerlukan peningkatan kinerja agar target tersebut tercapai melalui kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Berikut adalah target kinerja karyawan produksi departemen uniform pada tahun 2019-2022.

Tabel 1. 1
Target Produksi kinerja Karyawan Uniform Tahun 2019-2022

Tahun	Target Produksi	Pencapaian hasil target	Persentasi Pencapaian	Keterangan
2019	350.500	340.300	97,1 %	Tidak tercapai
2020	440.736	440.012	99,8 %	Tidak Tercapai
2021	268.500	274.312	102,2 %	Tercapai
2022	326.079	318.191	97,6 %	Tidak Tercapai

Sumber : Hasil Olah Data,2023

Berdasarkan hasil tabel 1.1 bahwa target kinerja dari tahun 2019 s/d tahun 2022 belum maksimal ini dilihat berdasarkan presentasi yang menunjukkan target kinerja dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2022 masih ada yang tidak tercapai.

Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan tindakan mengenai kombinasi kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif dapat memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Beberapa cara meningkatkan kinerja karyawan dapat di mulai dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan, Menciptakan ikatan yang harmonis antara rekan kerja dan pimpinan, membentuk suasana kerja yang nyaman, menyediakan ruang kerja yang

lapang, dan memberikan pelatihan kepada setiap anggota karyawan untuk meningkatkan performa mereka.

Selanjutnya untuk menjawab permasalahan di atas peneliti melakukan pra penelitian terhadap kinerja karyawan departemen produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia. Adapun pra penelitian ini di lakukan dengan membagikan kuisioner kepada 30 responden pada karyawan departemen produksi Uniform mengenai variabel kinerja pekerja.

Dalam tulisan ini, akan disajikan hasil awal dari penelitian mengenai kinerja para karyawan yang bekerja di departemen produksi seragam di PT.Naigai Shirts Indonesia.

Tabel 1. 2
Hasil Pra Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Baik	Tidak Baik
1.	Setiap karyawan di tuntut harus selalu rapih dalam menyelesaikan pekerjaanya.	17	13
2.	Karyawan harus lebih teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaanya.	20	10
3.	Karyawan bisa mencapai target yang telah di tentukan perusahaan.	10	20
4.	Karyawan di tuntut dapat menyelesaikan pekerjaanya dengan cepat.	12	18
5.	Kemampuan karyawan dapat di tingkatkan dengan mengikuti setiap pelatihan yang di adakan oleh perusahaan.	22	8

Sumber : Hasil Pra Penelitian , 2023

Dari tabel 1.2 di atas dapat di simpulkan tentang pra penelitian mengenai kinerja karyawan bahwa pernyataan mengenai kinerja karyawan bahwa pernyataan mengenai kualitas kerja, ketelitian,kuantitas kerja dan kemampuan ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan pada departemen produksi Uniform

kinerjanya masih belum maksimal dengan di perolehnya lebih banyak karyawan tidak Baik dalam pernyataan mengenai kualitas dan kuantitas kerja.

Berdasarkan data dari tabel 1.1 mengenai hasil pencapaian target Uniform dan tabel 1.2 hasil pra penelitian mengindisikan bahwa kinerja karyawan pada departemen produksi Uniform belum maksimal. Oleh karena itu di butuhkan peningkatan kinerja supaya target harian produksi tercapai .

Selanjutnya peneliti melakukan pra penelitian sebanyak 30 responden mengenai variabel kepemimpinan yang ada di departemen produksi Uniform , untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan yang ada di departemen produksi Uniform. Berikut hasil pra penelitian:

Tabel 1. 3
Hasil Prapenelitian Variabel Kepemimpinan

No	Penyataan	Baik	Tidak Baik
1.	Pimpinan bagian produksi harus mampu menyusun layout produksi sebelum kegiatan produksi di mulai.	21	9
2.	Hubungan kerja antar pimpinan dengan seluruh karyawan tidak terjalin dengan baik.	21	9
3.	Hubungan antar pimpinan dan individu karyawan tidak terjalin dengan baik.	22	8
4.	Tujuan pelaksanaan kegiatan kerja yang di lakukan oleh pimpinan sesuai dengan SOP perusahaan.	23	7
5.	Karyawan mengetahui SOP dengan tujuan karyawan dapat mengikuti standar perusahaan.	20	10

Sumber: Hasil olah data, 2023

Dapat disimpulkan pernyataan 1 sampai dengan 5 masih adanya beberapa pernyataan yang mendukung peneltian ini yaitu hubungan kerja antar pimpinan dengan seluruh karyawan tidak terjalin dengan baik dan juga hubungan antar pimpinan dengan individu karyawan tidak terjalin dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Moh Khoiri, Nurul Rahma Oktavia, 2019) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan," ditemukan terdapat dampak yang menguntungkan dan berarti secara statistic dari

kepemimpinan atas kinerja karyawan di Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. Hasil perhitungan model regresi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan oleh persamaan $Y = 21,77 + 0,484 X$. Hal ini mengindikasikan bahwa tanpa adanya faktor kepemimpinan, kinerja karyawan akan tetap berada pada tingkat 21,77. Selain itu, variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai koefisien 0,484. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan akan menyebabkan kinerja meningkat sebesar 0,484.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi, diperoleh nilai r sebesar 0,468. Dengan merujuk pada tabel interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut berada dalam rentang 0,40 - 0,599, yang menunjukkan adanya tingkat pengaruh sedang antara variabel X (Kepemimpinan) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Lebih lanjut, nilai kontribusi determinasi (KD) sebesar 21,90% mengindikasikan bahwa variabel X (Kepemimpinan) memberikan pengaruh sebesar 21,90% terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), sedangkan 78,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Selain itu, hasil perhitungan Uji Signifikasi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,934 > t_{tabel} 1,99, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan di Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Selanjutnya peneliti melakukan pra penelitian sebanyak 30 responden mengenai variabel lingkungan kerja yang ada pada departemen produksi Uniform. Untuk mengetahui sejauh mana tingkat kenyamanan karyawan terkait lingkungan kerja yang dilakukan oleh peneliti :

Tabel 1. 4

Hasil Prapenelitian Variabel Lingkungan kerja

No	Pernyataan	Baik	Tidak Baik
1	Beberapa penerangan di tempat kerja kurang baik sehingga kurang meningkatkan kinerja karyawan	25	5
2	Suhu udara di tempat kerja yang panas sehingga	28	2

	mengurangi konsentrasi karyawan dalam mencapai target produksi		
3	Suara bising mesin mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja	21	9
4	Penggunaan warna dinding pada tembok kurang cerah sehingga karyawan merasa kurang nyaman	19	11
5	Ruang gerak di area produksi terlalu padat sehingga karyawan kurang nyaman dalam bekerja	24	6

Sumber : hasil olah data ,2023

Berdasarkan tabel 1.4 dapat disimpulkan dari pernyataan 1 sampai dengan 5 yaitu adanya masalah dengan lingkungan kerja yakni penerangan yang kurang baik, suhu udara yang panas, suara bising mesin, penggunaan warna pada dinding tembok dan juga ruang gerak produksi yang terlalu padat yang akan sangat memungkinkan penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, Nuryanti Mustari, 2022) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba" mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kondisi lingkungan kerja dan kinerja para pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Data hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 61,317 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini mengimplikasikan bahwa faktor lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima, sementara hipotesis nol (H_0) ditolak, mengingat nilai signifikansi yang lebih kecil dari batas signifikansi konvensional yaitu 0,05.

Selanjutnya, ketika mempertimbangkan hasil analisis regresi, nilai konstanta (a) ditemukan sebesar 40,921, dan nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,467. Hal ini memberikan indikasi bahwa faktor lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, dimana peningkatan dalam lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dengan kata lain, lingkungan kerja yang lebih baik berkaitan erat dengan peningkatan kinerja pegawai di lingkungan tersebut.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang sudah dilakukan, adanya penurunan kinerja pegawai pada departemen produksi Uniform disebabkan oleh beberapa faktor mencakup elemen-elemen seperti kualitas, jumlah, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Dalam hasil pra penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa pemimpin tidak menjalin hubungan yang baik dengan seluruh karyawan maupun dengan individu karyawan serta masalah dalam lingkungan kerja yang mendukung masalah penurunan kinerja pada karyawan.

Maka berdasarkan pra penelitian serta hasil penelitian terdahulu membuat peneliti lebih yakin untuk membuat penelitian lebih lanjut mengenai masalah kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan prestasi karyawan. Maka peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi Uniform di PT.Naigai Shirts Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Didasarkan dari latar belakang tersebut apa yang terjadi pada PT.Naigai Shirts Indonesia Departemen produksi Uniform, maka identifikasi masalah yang terjadi adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan belum optimal dilihat dari target produksi kinerja karyawan pada tahun 2019 – 2022
2. Target produksi harian tidak tercapai
3. Karyawan merasa kepemimpinan yang dilakukan pemimpin tidak sesuai dengan yang mereka harapkan.
4. Kurang terjalinnya hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan di bagian produksi
5. Terjadinya ketimpangan pemberian perhatian oleh atasan kepada karyawan
6. Lingkungan kerja yang panas sehingga mengurangi kinerja karyawan
7. Ruang gerak yang kurang luas sehingga mengurangi kinerja karyawan.

8. Hubungan yang kurang harmonis antar sesama karyawan
9. Karyawan tidak mau bekerjasama dengan rekan kerja yang lain
10. Karyawan yang kurang peduli dengan rekan kerja yang lain

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan latar belakang di atas, dapat diambil batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi dengan ruang lingkup konsentrasi manajemen sumber daya manusia
2. Permasalahan yang diteliti sesuai dengan judul antara lain membahas tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia
3. Pengamatan dan penelitian terbatas pada Departemen Produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia
4. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif.
5. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS versi 26, dan menggunakan teknik analisis regresi berganda.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan pada Departemen Produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia?
2. Bagaimana lingkungan kerja pada Departemen Produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Departemen Produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia?

5. Bagaimana pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kepemimpinan pada Departemen Produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan lingkungan kerja pada Departemen Produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja karyawan pada Departemen Produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh secara stimultan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang terjadi pada Departemen Produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini terbagi ke dalam dua jenis antara lain manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Dari penelitian kepemimpinan ini di harapkan dapat memberikan sumbangsih teori kepemimpinan pada departemen produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia.
2. Dari penelitian lingkungan kerja ini di harapkan dapat memberikan sumbangsih teori lingkungan kerja pada departemen produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia.
3. Dari penelitian korelasi kepemimpinan dan lingkungan kerja ini di harapkan dapat di analisis lebih lanjut dari hubungan kdua variabel tersebut.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Dari penelitian kepemimpinan ini dapat menjadi acuan dalam perbaikan pelaksanaan kepemimpinan pada departemen produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia
2. Dari penelitian lingkungan kerja ini dapat menjadi acuan dalam perbaikan pelaksanaan terkait lingkungan kerja pada departemen produksi Uniform PT.Naigai Shirts Indonesia
3. Dari penelitian ini korelasi kepemimpinan dan lingkungan kerja diharapkan dapat memberikan saran mengenai perbaikan fungsi konfik kerja dan stres kerja dalam perusahaan guna mengoptimalkan potensi perusahaan dengan maksimal.