

SKRIPSI

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) DI KOTA MAKASSAR



**RIZA RESTIANA R
1810421126**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) DI KOTA MAKASSAR



diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana
pada Program Studi Manajemen

**RIZA RESTIANA R
1810421126**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) DI KOTA MAKASSAR

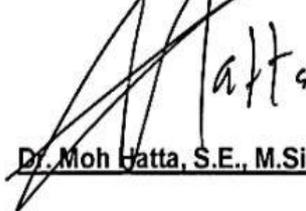
Disusun dan diajukan oleh

RIZA RESTIANA R
1810421126

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 11 Agustus 2022 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 11 Agustus 2022
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Moh Hatta, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdur Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Hekusmaniar, S.Sos., M.I.Kom.
EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SKRIPSI

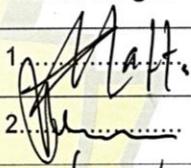
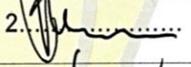
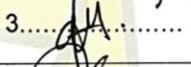
ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

RIZA RESTIANA R
1810421126

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada Tanggal 11 Agustus 2022 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Moh Hatta, S.E., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Riza Restiana R
NIM : 1810421126
Program Studi : Manajemen

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) DI KOTA MAKASSAR”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 20 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan



Riza Restiana R

PRAKATA

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan, namun berkat dan bantuan dari bimbingan berbagai pihak, baik berupa material, doa, tenaga, informasi serta waktu, penulis dapat mengatasi kendala tersebut.

Terima kasih penulis ucapkan kepada kedua orang tua, Alm. Bapak Rahmat Baharudin dan Ibu Hj. Nurhaedah atas kasih, pengorbanan, dukungan dan doa kepada saya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati perkenankan penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos, M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial.

4. Bapak Dr. Moh. Hatta, S.E., M.Si selaku Pembimbing Penulisan Skripsi yang telah banyak memberikan ajaran, masukan, bimbingan dan tambahan ilmu bagi penulis.
5. Kak Naszirah Nurdin, S.M., M.M selaku staff Program Studi Manajemen yang senantiasa membantu dan memberikan informasi selama ini.
6. Ibu Shilvia Alirman, Ibu Yusni Ermita saleh, Bapak Ilham Hamid, Ibu St. Salma, dan Kak Widya Siska Rachman selaku karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) yang telah ikut berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teman-teman seangkatan Jurusan Manajemen.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun kami harapkan dari semua pihak, demi kesempurnaan penulisan selanjutnya.

Makassar, 20 Agustus 2022

Riza Restiana R

ABSTRAK

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) DI KOTA MAKASSAR

**RIZA RESTIANA R
MOH. HATTA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menganalisis dan mengumpulkan data berupa informasi yang di dapat melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi kepada 5 informan yang berpartisipasi dalam penelitian tersebut. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan melakukan kerja secara tim, untuk menjadi kepala departemen harus melewati beberapa tahapan sebelumnya, menjaga hubungan dan komunikasi yang baik, kondisi lingkungan kerja yang baik, dan penilaian kinerja karyawan tidak selamanya uang atau fulus bisa juga berupa piagam atau kenaikan jabatan.

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

ABSTRACT

ANALYSIS OF LEADERSHIP STYLE AND ENVIRONMENT WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. INDONESIA SHIP INDUSTRY (PERSERO) IN MAKASSAR CITY

**RIZA RESTIANA R
MOH. HATTA**

This study aims to determine how the leadership style and work environment in improving the performance of employees of PT. Indonesian Ship Industry (Persero) In Makassar City. This study uses a qualitative descriptive method by analyzing and collecting data in the form of information obtained through observation, interviews, and documentation to 5 informants who participated in the study. The location of this research was carried out at the office of PT Indonesian Ship Industry (Persero) In Makassar City. The results of this study indicate that the leadership style of working in a team, to become the head of the department must go through several previous stages, maintain good relations and communication, good working environment, conditions, and employee performance appraisals are not always money or remuneration can also be in form of a charter or promotion.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	01
1.1 Latar Belakang.....	01
1.2 Fokus Penelitian dan Rumusan Masalah.....	05
1.2.1 Fokus Penelitian.....	05
1.2.2 Rumusan Masalah.....	05
1.3 Tujuan Penelitian.....	06
1.4 Kegunaan Penelitian.....	06
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	06
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	06
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	08
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	08
2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	10
2.3 Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
2.4 Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2.5 Tinjauan Empirik.....	18
2.6 Kerangka Pemikiran.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Rancangan Penelitian.....	24
3.2 Kehadiran Peneliti.....	24
3.3 Lokasi Penelitian.....	24
3.4 Sumber Data.....	25

3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.6 Analisis Data.....	26
3.7 Pengecekan Validitas Temuan	27
3.8 Tahap-Tahap Penelitian	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	32
4.1.1 Profil Perusahaan.....	32
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	33
4.1.3 Struktur Organisasi.....	33
4.2 Hasil Penelitian.....	39
4.2.1 Karakteristik Informasi Penelitian.....	39
4.2.2 Deskripsi Penelitian	39
4.3 Pembahasan	40
BAB V PENUTUP	57
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Informasi Penelitian	39
--	----

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran	23
4.1 Logo PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).....	32
4.2 Struktur Organisasi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)	33

DAFTAR LAMPIRAN

1. Biodata
2. Dokumentasi
3. Hasil Wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diperlukan untuk memenuhi tujuannya. Agar sumber daya manusia dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan, perusahaan harus menggunakan sumber daya manusia tersebut secara lebih efektif dan efisien, serta cenderung meningkatkan kinerja karyawan.

Fenomena di perusahaan ini ingin mengetahui bagaimana kinerja karyawan, apakah karyawan memiliki kinerja yang sangat baik atau kurang ideal untuk berkontribusi pada organisasi ini. Karena itulah PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar harus melakukan observasi untuk melihat bagaimana sebenarnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Hampir setiap bidang pekerjaan dan aktivitas manusia yang mengandalkan teknologi informasi, termasuk penjualan, perkantoran, pendidikan, dan medis, mungkin telah terdigitalisasi seiring dengan kemajuan teknologi ini.

Teknik pemrosesan data yang cepat dan tepat hanyalah dua contoh bagaimana teknologi informasi dapat mempermudah pekerjaan. Dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja. Dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia selalu menjadi pusat proses karena merekalah yang menentukan arah masa depan organisasi.

Kinerja memiliki dampak yang signifikan terhadap sumber daya manusia. Menurut Moehariono (2012), definisi istilah "kinerja" didasarkan

pada frasa “kinerja pekerjaan” dan “kinerja nyata” serta prestasi nyata yang dibuat oleh seorang karyawan.

Perlunya usaha lebih untuk menyelesaikan tugas seefisien mungkin. Sehubungan dengan hal tersebut, maka pimpinan unit kerja atau instansi mempunyai tugas untuk senantiasa melakukan pengecekan terhadap kinerja para pekerja dalam bekerja guna meningkatkan kinerja dan saling memahami peran dan fungsi masing-masing agar setiap pegawai dapat berjalan dengan baik.

Upaya peningkatan kinerja pegawai bukanlah pekerjaan yang mudah, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai aspek, antara lain keterampilan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dengan kepemimpinan yang efektif, pekerja sama sekali tidak akan melakukan kecurangan dan akan mampu mendongkrak kinerjanya. Kinerja akan mewakili derajat ketercapaian penerapan suatu kegiatan, program dan kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, tujuan unit kerja.

Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi mungkin diperlukan untuk memastikan kinerja yang optimal sebagai salah satu indikasi. Untuk menjadi anggota suatu organisasi, seorang individu harus sepenuhnya mengabdikan pada tujuannya sendiri. Menurut Mowday et al. (1979), menetapkan bahwa komitmen organisasi adalah keterlibatan pekerja dalam kesetiaan mereka kepada organisasi, keinginan untuk memfokuskan upaya, tujuan dan nilai-nilai sesuai dengan memanfaatkan organisasi dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Agar berhasil, setiap bisnis bergantung pada manajemen yang efektif yang selaras dengan tujuan perusahaan. Faktor penting untuk dipertimbangkan adalah gaya kepemimpinan khusus yang diterapkan oleh setiap perusahaan dan tempat kerja. Lingkungan kerja yang positif sangat

penting untuk pencapaian tujuan perusahaan yaitu produktivitas karyawan yang tinggi, oleh karena itu gaya kepemimpinan perusahaan harus dilengkapi dengan salah satunya.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu variabel yang paling penting mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah kapasitas pemimpin untuk membimbing, mempengaruhi, menginspirasi, dan mengelola bawahannya sehingga mereka dapat berpartisipasi dalam kesadaran dan kesukarelaan untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Kepemimpinan menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan atau organisasi. Jenis kepemimpinan yang sukses berdampak pada pertumbuhan perusahaan atau organisasi dalam mengatasi kesulitan dan perubahan yang meningkat.

Kualitas pribadi seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan pada jenis gaya kepemimpinan yang berhasil. Bakat pribadi seseorang dapat digambarkan sebagai jumlah dari banyak fitur, temperamen, dan keunikan kepribadian mereka. Gaya kepemimpinan dapat dipertimbangkan dalam hal keuntungan utama untuk kepentingan bisnis dan personalnya. Untuk organisasi, gaya kepemimpinan mempromosikan semua kegiatan organisasi yang terkait dengan perencanaan tugas, instruksi, pengorganisasian, dan pelaksanaan untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Tenaga kerja merupakan aspek yang paling signifikan dalam menjalankan proses manufaktur, sehingga dibutuhkan orang-orang yang memiliki kemampuan dan kompetensi untuk menopang eksistensi organisasi. Agar tenaga kerja yang disewa oleh perusahaan dapat beroperasi secara efisien, manajemen harus memperhatikan kepentingan semua pekerja. Loyalitas karyawan hanya dapat ditingkatkan jika pemberi kerja memberikan perhatian yang lebih besar kepada orang-orang yang bekerja di sana.

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan tempat kerja karena memiliki dampak langsung pada kebahagiaan karyawan dan, sebagai hasilnya, produktivitas. Menurut Busro (2017) lingkungan kerja itu sendiri merupakan sarana yang ada dalam suatu organisasi yang unggul dalam lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan lingkungan virtual dan dapat dimanfaatkan untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan sebaliknya. Mereka dapat mencapai ini dengan meningkatkan tingkat kesalahan mereka jika lingkungan kerja kacau. Pedoman yang ditetapkan oleh organisasi harus mencakup semua fitur yang dibutuhkan oleh pekerja karena lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan yang mereka mainkan. Faktor tempat kerja seperti kepuasan kerja dan seberapa baik kinerja perusahaan dapat dijelaskan oleh berbagai spesialis di lapangan. Unsur-unsur fisik, kimia, biologis, psikologis dan sosial-ekonomi berdampak pada desain lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan kinerja pekerjaan.

Setiap orang dilahirkan dengan potensi untuk mengubah perilaku mereka sebagai respons terhadap lingkungan mereka berdasarkan susunan genetik mereka. Sebaliknya, menciptakan suasana yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka mengarah pada pekerja yang lebih bahagia. Adalah penting bahwa setiap bisnis bertujuan untuk lingkungan kerja yang memiliki efek menguntungkan pada produktivitas personelnnya. Segala sesuatu yang mengelilingi seorang individu di tempat kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan tugas yang telah diberikan kepada mereka.

PT. Industri Kapal Indonesia (PT IKI) didirikan di Makassar, Sulawesi Selatan, pada tahun 1962 sebagai badan usaha milik negara. PT. Industri

Kapal Indonesia (Persero) didirikan dengan proyek pembangunan galangan kapal, proyek pembangunan kapal paotere dan proyek pembangunan kapal tallo.

Kementerian Perindustrian Dasar dan Pertambangan saat ini sedang membangun galangan kapal paotere seberat 2.500 ton sementara Departemen Urusan Veteran sedang membangun proyek pembuatan kapal tallo seberat 300 ton, yang mencakup *Slip Way* sepanjang 45 meter dan peralatan peluncuran yang dapat membawa 500 beban ton. Kedua proyek tersebut dimaksudkan untuk membangun kapal baja, tetapi galangan paotere akan membangun kapal baja.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat bekerja lebih baik sehingga kinerjanya juga meningkat dan penulis juga ingin mengenal lebih dalam dengan bentuk skripsi berjudul **"Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar"**.

1.2 Fokus Penelitian dan Rumusan Masalah

1.2.1 Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah analisis gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar?
- b. Bagaimana lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan mengkaji gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Studi-studi ini dimaksudkan untuk menghasilkan keuntungan bagi berbagai pemangku kepentingan, termasuk yang berikut temuan-temuan dari penelitian ini diharapkan bermanfaat:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif baik bagi perkembangan maupun pengetahuan, dengan tujuan dapat membantu para manajer Indonesia pada khususnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis

Kajian ini dapat memperluas dan menambah wawasan dan pengetahuan dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia yang telah penulis terima selama perkuliahan, khususnya dengan analisis gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Jika ingin mengetahui lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal

Indonesia (Persero) di Kota Makassar, buku ini adalah sumber yang bagus.

c. Bagi Universitas Fajar

Mahasiswa Universitas Fajar dapat mengambil manfaat dari temuan penelitian ini dengan memiliki lebih banyak bahan bacaan ilmiah yang mereka miliki.

d. Bagi perusahaan

Mahasiswa Universitas Fajar dapat mengambil manfaat dari temuan penelitian ini dengan memiliki lebih banyak bahan bacaan ilmiah yang mereka miliki.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Karena sumber daya manusia terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, HRM adalah komponen penting dari setiap perusahaan. Terlepas dari bentuk atau tujuan organisasi, itu dibangun di atas berbagai visi untuk kepentingan orang-orang dan diatur dan dikelola oleh manusia untuk mencapai tujuannya. Akibatnya, manusia memainkan peran penting dalam semua operasi organisasi dan bisnis.

Mengelola sumber daya manusia (SDM) adalah komponen manajemen organisasi yang menekankan pentingnya orang di tempat kerja. Mempelajari bagaimana menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu telah berkembang menjadi disiplin yang berbeda. Semakin jelas terlihat bahwa sumber daya manusia dalam suatu bisnis adalah aset yang paling signifikan dalam organisasi. Karena pentingnya orang dalam sebuah perusahaan, kontribusi mereka di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) lebih dihargai daripada sumber daya lainnya, seperti bahan, teknik, uang, peralatan, dan pasar (Mangkunegara, 2012).

Seperti yang didefinisikan oleh Dessler (2008), manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses menemukan dan mempekerjakan personel, serta pelatihan, evaluasi, dan kompensasi karyawan berikutnya. Ada beberapa aspek manajemen sumber daya manusia yang meliputi pengelolaan pekerja individu, serta pengembangan dan evaluasi tenaga kerja perusahaan. Ada beberapa aspek manajemen sumber daya manusia yang terlibat dalam desain dan implementasi sistem perencanaan, termasuk pengembangan dan manajemen karyawan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan kerja dan peran agar efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan, serta melaksanakan dan mengawasi pengadaan dan pengembangan karyawan, serta integrasinya ke dalam perusahaan dan perpisahan mereka. Keberhasilan organisasi tergantung pada stafnya. Istilah "makro" dan "mikro" digunakan untuk menggambarkan dua aspek sumber daya manusia yang berbeda. Sumber daya manusia tingkat makro adalah upaya untuk meningkatkan kualitas atau kompetensi sumber daya manusia agar dapat mengelola sumber daya yang ada dan memanfaatkannya untuk kepentingan masyarakat. Ketika datang ke sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau lembaga, perencanaan, pelatihan, dan manajemen semua diarahkan untuk memastikan bahwa staf dilengkapi dengan baik untuk menghasilkan pada tingkat efisiensi yang tinggi.

Manajemen sumber daya manusia, sebagaimana didefinisikan oleh Simamora (2006), adalah pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pengembangan, pemanfaatan, dan pelestariannya. Tujuan organisasi hanya dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang dapat dikendalikan secara efektif melalui manajemen sumber daya manusia.

Berikut beberapa tujuan HRM, sebagaimana dikemukakan oleh Cushway dalam buku Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, Msi (2015):

- a. Mempertimbangkan kebutuhan manajemen saat merumuskan kebijakan SDM sangat penting jika perusahaan ingin mempertahankan tenaga kerja yang bermotivasi tinggi dan mampu beradaptasi dengan perubahan, serta untuk memenuhi kewajiban hukumnya.
- b. Membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan menerapkan dan memelihara semua aturan dan prosedur SDM.

- c. Membantu dalam perumusan tujuan jangka panjang organisasi, terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
- d. Berikan manajer ini sumber daya dan lingkungan yang dia butuhkan untuk berhasil.
- e. Untuk menjamin bahwa tujuan organisasi tidak terhalang oleh berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan karyawan, hadapilah.
- f. Membangun jalur komunikasi antara karyawan organisasi dan manajemen atas.
- g. Dalam manajemen SDM, berfungsi sebagai penjaga standar dan nilai organisasi.

2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan jika gaya kepemimpinan diarahkan untuk mempengaruhi bawahan agar mampu mempengaruhi bawahannya untuk dapat mengoptimalkan kinerjanya sendiri. Dalam hal kesejahteraan manusia, konsep dan rumusan yang ditemukan dalam kepemimpinan atau kepemimpinan dapat digunakan. Mempelajari dan memahami semua tentang kepemimpinan dimulai dengan pemahaman dasar tentang apa arti atau makna kepemimpinan dari berbagai pandangan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Waridin dan Guritno (2005), seorang pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan untuk memimpin bawahannya, karena kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan tersebut. Demikian pendapat Tampubolon (2011) bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang dihasilkan dari kombinasi pandangan, keterampilan, perilaku, dan sifat, yang sering digunakan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya .

Kepemimpinan, menurut Robbins (2007), adalah kapasitas untuk membujuk suatu kelompok untuk mencapai tujuannya, seperti yang dinyatakan dalam buku tersebut. Tingkat manajemen organisasi, misalnya, adalah tempat di mana pengaruh semacam ini resmi. Menurut Adair (2000), kepemimpinan didefinisikan oleh konteks di mana ia terjadi. Atribut kepemimpinan yang relevan dalam konteks tertentu bergantung pada keadaan di mana orang yang bertanggung jawab beroperasi. Individu yang mencapai puncak dalam skenario yang sama mungkin memiliki kualitas yang sangat berbeda dan bahkan gaya kepemimpinan yang sangat berbeda dalam berbagai konteks.

Gagasan Robert House tentang ragam gaya kepemimpinan sebagaimana dilansir Wirjana dan Supardo tahun 2005, menunjukkan bahwa gaya seorang pemimpin berbeda-beda tergantung pada skenario yang dibutuhkan:

a. Kepemimpinan Direktif

Adalah tugas pemimpin untuk memberikan bimbingan dan menetapkan harapan untuk kelompok.

b. Kepemimpinan Suportif

Pemimpin dan kelompok memiliki hubungan yang baik dan menyadari kebutuhan anggotanya.

c. Kepemimpinan Partisipasif

Sebagai hasil dari konsultasi dengan kelompok dan komunikasi terbuka, pemimpin mampu membuat penilaian yang tepat.

d. Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Pemimpin menetapkan standar tinggi untuk tim dan memotivasi mereka untuk mencapainya sambil juga menunjukkan keyakinan pada kapasitas kelompok untuk mencapai tujuan tersebut.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin karismatik yang berperan sentral dan strategis dalam menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mampu menyelaraskan visi masa depan mereka dengan bawahan dan memperbagus kebutuhan mereka lebih dari yang diperlukan.

Menurut Yukl (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sering mendefinisikan dengan bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerja sama dan saling percaya, perbaikan diri secara kolektif, serta sikap belajar tim. Menurut Robbins (2008) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional pemimpin yang tidak mementingkan diri sendiri, seorang pemimpin dapat menghasilkan ide-ide yang cemerlang dan memiliki pengaruh luar biasa kepada para bawahannya.

Menurut Bass dan Avolio (1994) dalam Yukl (2010), kepemimpinan transformasional memiliki 4 ciri-ciri sebagai berikut:

1. Pengaruh ideal atau karisma merupakan perilaku yang baik dari pemimpin dan telah mendapatkan rasa hormat serta kepercayaan dari para pengikutnya.
2. Motivasi inspirasional, yaitu kemampuan pemimpin untuk menjelaskan kinerja yang baik, menunjukkan harapan dengan komitmen karyawan terhadap tujuan, mengatur dan menginspirasi semangat, antusiasme serta percaya diri.
3. Stimulasi intelektual, yaitu perilaku pemimpin ketika mengembangkan ide-ide baru dengan solusi kreatif untuk masalah para pengikut.
4. Peninjauan individu, yakni kesediaan pemimpin untuk mendengarkan saran, memperhatikan bawahannya dan pengembangan karir.

Menurut Robbins dan Judge (2006) kepemimpinan transaksional adalah seorang pemimpin yang mengajar atau memotivasi pengikut untuk

menetapkan tujuan dengan menjelaskan peran dan tanggung jawab mereka. Berikut ini adalah ringkasan dari tiga aspek gaya kepemimpinan transaksional sebagai berikut:

1. Imbalan Kontigen.

Instruksi dari pemimpin tentang prosedur pelaksanaan tugas yang harus dikerjakan.

2. Manajemen Eksepsi Aktif.

Pemeriksaan secara langsung seorang pemimpin kepada bawahannya pada saat sedang bekerja.

3. Manajemen Eksepsi Pasif.

Memberikan peringatan dan saksi terhadap bawahan ketika terjadi kesalahan.

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Tempat kerja seseorang dapat didefinisikan sebagai tempat di mana dia melakukan tugasnya. Interaksi dengan individu lain diharapkan dalam pengaturan sosial dan profesional ini. Prosedur, sistem, struktur, alat, atau situasi tempat kerja yang menguntungkan atau tidak menguntungkan bagi kinerja individu merupakan lingkungan kerja dan memiliki dampak substansial pada kinerja dan produktivitas karyawan.

Pekerja mampu melaksanakan tanggung jawabnya sehari-hari dengan segala infrastruktur kerja yang diperlukan di tempat kerja, menurut Widodo (2015). Ketika datang ke lingkungan fisik dan non-fisik pekerja, kita dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu mulai dari suasana yang menyenangkan hingga hubungan yang bersahabat antara rekan kerja dan atasan.

Pekerja dikelilingi oleh lingkungan kerja mereka dan mungkin terpengaruh olehnya, menurut Sunyoto (2013). Lingkungan kerja fisik mempengaruhi keadaan pikiran emosional seseorang saat mereka sedang bekerja. Pengaturan pencahayaan, kebersihan tempat kerja, pengendalian kebisingan, serta persiapan keamanan tempat kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja, menurut Indriyo dan Sukanto (2000).

Kondisi lingkungan kerja didefinisikan oleh Sedarmayanti (2017) sebagai tempat sekumpulan kelompok dengan berbagai fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Ini menyiratkan bahwa pekerja dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif karena mereka memiliki tempat kerja yang bersih, aman, dan terlindungi. Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, kesejahteraan, moral, dan hubungan interpersonal karyawan.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik adalah dua aspek yang berbeda dari tempat kerja. Lingkungan kerja fisik, sebagaimana didefinisikan oleh Sedarmayanti (2013), mencakup segala kondisi dalam bentuk fisik yang berada di dekat tempat kerja dan dapat berdampak pada pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berikut ini adalah aspek lingkungan fisik tempat kerja:

1. Penerangan

Pencahayaan di tempat kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan moral dan memungkinkan karyawan untuk melakukan yang terbaik. Karena itu, operasi operasional perusahaan sangat bergantung pada penerangan tempat kerja yang tepat.

2. Udara

Karyawan di tempat kerja harus dapat bernapas dengan mudah, yang akan menimbulkan perasaan segar. Ketika suhu udara di suatu ruang

terlalu tinggi, itu mungkin memiliki efek negatif pada moral dan produktivitas staf.

3. Kebersihan

Lingkungan kerja yang sehat dapat dikembangkan dengan menjaga tempat kerja tetap rapi dan teratur. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang bersih sangat dibutuhkan di setiap perusahaan. Produktivitas karyawan meningkat ketika mereka diizinkan bekerja dalam suasana yang menyenangkan.

4. Hubungan Atasan dan Bawahan

Saat menugaskan tanggung jawab kepada bawahan, hubungan antara atasan dan bawahan terjalin. Banyak faktor yang termasuk dalam definisi transfer informasi Hariandja (2002) tugas yang dilakukan oleh bawahan, kebijakan organisasi, tujuan yang ingin dicapai, dan aturan perusahaan. Etika, saling menghormati, harmoni dan saling menghormati antara atasan dan bawahan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memungkinkan kedua belah pihak untuk meningkatkan kinerja mereka.

5. Hubungan antar Karyawan

Tidak mungkin memisahkan interaksi antara pekerja di lingkungan kerja perusahaan dari kesenangan karyawan. Kelancaran pekerjaan dimungkinkan oleh interaksi antara pekerja dan lingkungan tempat kerja. Dalam pandangan Hariandja (2002), interaksi antarpekerja merupakan hubungan timbal balik antara karyawan yang berada pada tingkat organisasi yang sama tetapi memiliki tanggung jawab yang berbeda. Salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan adalah memupuk hubungan yang kuat dengan rekan kerja.

Ringkasnya, dapat disimpulkan bahwa dengan menciptakan lingkungan yang menumbuhkan kondisi kerja yang baik, seperti membina hubungan atau interaksi yang baik antar karyawan, dan membuat lingkungan kerja yang terbentuk lebih nyaman dan harmonis, karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan pekerjaannya. pertunjukan.

2.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Ketika datang untuk mencapai tujuan organisasi, kata "kinerja" sering digunakan. Untuk pengembangan sumber daya manusia, keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya, yang pada gilirannya tergantung pada kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja perusahaan didefinisikan sebagai hasil akhir dari suatu proses yang melibatkan personelnnya melakukan tugas tertentu sesuai jadwal pada waktu dan lokasi yang ditentukan sesuai dengan pedoman yang ditetapkan.

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2008) merupakan fungsi dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pekerja dalam rangka memenuhi tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ada beberapa tindakan yang menentukan sejauh mana seseorang telah mencapai keberhasilan dan kegagalan dalam pekerjaannya, baik dari segi prestasi maupun kegagalan, menurut Sudaryono (2014).

Kontribusi seseorang terhadap organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kualitas, kuantitas, dan durasi produk kerja mereka serta keteraturan dan tingkat pencapaian mereka dalam bisnis, menurut Sukmawati (2008). Kinerja karyawan, menurut Sedarmayanti (2017), adalah serangkaian kegiatan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan atau unit organisasi tempat karyawan bekerja. Ketika datang untuk menentukan apakah seorang karyawan berkinerja pada tingkat yang tinggi atau buruk,

elemen-elemen yang memengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung adalah yang menentukan kinerja mereka.

Hasibuan (2013) mencantumkan metrik kinerja berikut untuk karyawan:

1. Loyalitas

Kesetiaan pada pekerjaan, posisi, dan majikan Pengabdian ini ditunjukkan dalam komitmen karyawan untuk melindungi dan membela organisasi dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab baik di dalam maupun di luar tempat kerja.

2. Prestasi Kerja

Adalah mungkin untuk mengukur hasil pekerjaan seorang karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

3. Kejujuran

Menjaga kata-kata mereka dan memenuhi komitmen mereka, baik untuk diri mereka sendiri dan orang lain, serta untuk karyawan mereka.

4. Kedisiplinan

Aturan dan peraturan tempat kerja harus dipatuhi, dan pekerja harus mengikuti petunjuk yang diberikan kepada mereka.

5. Kreativitas

Peningkatan produktivitas dan kualitas layanan dengan memberdayakan staf untuk menggunakan ide-ide mereka sendiri untuk memecahkan masalah.

6. Kerja Sama

Peningkatan produktivitas dan kualitas layanan dengan memberdayakan staf untuk menggunakan ide-ide mereka sendiri untuk memecahkan masalah.

7. Kepemimpinan

Orang yang memiliki kapasitas untuk mempengaruhi orang lain, memiliki kepribadian yang kuat, dihormati, memiliki otoritas, dan menginspirasi orang lain untuk bekerja lebih dikenal sebagai pemimpin.

8. Kepribadian

Kepribadian karyawan tercermin dalam sikap, kesopanan, keceriaan, disukai, dan disukai orang lain, serta suasana hati yang baik dan sikap yang wajar dan empati.

9. Prakarsa

Kapasitas karyawan untuk mengevaluasi, menganalisis, mengembangkan, menjelaskan alasan, dan membuat pilihan berdasarkan inisiatif mereka sendiri untuk menangani tantangan yang dihadapi.

10. Kecakapan

Berkenaan dengan perumusan dan implementasi kebijakan, kapasitas pekerja untuk menyelaraskan berbagai isu menjadi fokus.

11. Tanggung Jawab

Kesediaan pekerja untuk bertanggung jawab atas tindakan mereka sendiri dan peraturan, kegiatan, dan hasil perusahaan.

2.5 Tinjauan Empirik

Evaluasi empiris studi ini dapat dipecah menjadi bagian-bagian berikut. Dalam studi ini, sejumlah publikasi ilmiah digunakan untuk mengumpulkan data tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat diselesaikan dan digunakan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya sebagai hasil dari ketersediaan penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya meliputi:

1. Hasil penelitian Suwanto, (2019).

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk,” demikian judul penelitian Suwanto (2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. PT. BFI Finance Indonesia Tbk Unit Telesales's menjadi subjek penelitian ini, yang bermaksud untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja.

Setelah dilakukan penelitian, dapat ditentukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja unit telesales di BFI Finance Tbk (dihitung 1,382 t tabel 2,012) karena responden menyatakan bahwa pemimpin mereka selalu memberikan perintah/pekerjaan kepada mereka.

Dalam penelitian tentang lingkungan kerja, pekerja PT. Bagian telesales BFI Finance Tbk menunjukkan bahwa sinar matahari memenuhi kebutuhan penerangannya (t hitung 3,347 t tabel 2,012). Pekerja di PT. Unit telesales BFI Finance Tbk (f hitung 13.470 > f tabel 3.19) akan menyelesaikan pekerjaannya jika pekerjaan belum selesai, namun terdapat gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit tersebut (f hitung 13.470).

2. Hasil penelitian Bryan Johannes Tampi, (2014).

Penelitian Bryan Johannes Tampi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)” (2014). Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Pertama, ingin melihat apakah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT. Bank Negara

Indonesia, Tbk Manado? Kedua, ingin melihat apakah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Manado Mengetahui faktor (gaya kepemimpinan dan motivasi) yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank Negara Indonesia, Tbk. Manado merupakan langkah ketiga dalam proses penelitian.

Hasil analisis statistik dengan menggunakan kuesioner dari responden yang sangat setuju dengan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = 4.240 + 0.270X_1 + 0.542 X_2$, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja nilai T-hitung sebesar 2.098 dengan tingkat signifikansi statistik 0,043 hasil lebih kecil dari yang diharapkan.

3. Hasil penelitian Ari Cahyo Suminar, M. Djudi Mukzam, dan Ika Ruhana, (2015).

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo)”, Makalah Seminar Ari Cahyo, M. Djudi Mukzam, dan Ika Ruhana (2015). Penelitian eksplanatori digunakan dalam penelitian ini, yang bersifat kuantitatif. Studi eksplanatori adalah studi yang menyelidiki hubungan antara dua variabel dengan mengevaluasi hipotesis tentang sebab dan akibat. Ada dua tujuan utama dari penelitian ini: untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di bagian manufaktur di PT Essentra Indonesia di Sidoarjo, dan juga bagaimana kedua pengaruh tersebut mempengaruhi kinerja pekerja di PT Essentra Indonesia. Sidoarjo sekaligus.

Berdasarkan penelitian dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan (Y) pada divisi manufaktur PT. Essentra Indonesia, Sidoarjo. Gaya kepemimpinan transaksional (X2) memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja pekerja di divisi manufaktur PT. Essentra, Sidoarjo berdasarkan data yang diberikan sebelumnya.

Lingkungan kerja fisik (X3) memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja pekerja (Y) pada divisi manufaktur PT. Essentra, Sidoarjo, sesuai data yang dipaparkan sebelumnya. Lingkungan kerja transformasional, transaksional, dan fisik semuanya memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan (Y) jika dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hal ini didasarkan pada temuan dari analisis regresi linier berganda. Sidoarjo, Indonesia.

4. Hasil penelitian Angelique Tolu, Michael Mamentu, dan Wehelmina Rumawas, (2021).

Peneliti Angelique Tolu, Michael Mamentu, dan Wehelmina Rumawas (2021) mempelajari dampak gaya kepemimpinan dan lingkungan, serta motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didasarkan pada metode penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja karyawan.

Pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kinerja aparatur dinas pertanian dan peternakan provinsi Sulawesi Utara dapat dikaitkan dengan variabel gaya kepemimpinan. Pengaruh yang baik dan substansial terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Sulawesi Utara dapat dikaitkan dengan variabel gaya kepemimpinan. Ketiga, motivasi kerja tenaga kerja Dinas Pertanian dan Peternakan

Provinsi Sulawesi Utara dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Keempat, pekerja pertanian dan peternakan provinsi Sulawesi Utara mendapat manfaat yang signifikan dari variabel lingkungan kerja. Kelima, di Provinsi Sulawesi Utara, variabel motivasi kerja berpengaruh cukup baik dan cukup besar terhadap kinerja tenaga kerja dinas pertanian dan peternakan.

5. Hasil penelitian Tommy Waworundeng, William A. Areros, dan Wehelmina Rumawas, (2021).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press)" oleh Tommy Waworundeng, William A. Areros, dan Wehelmina Rumawas (2021). Pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan kuesioner , yang merupakan survei.

Dapat disimpulkan bahwa PT. Kinerja pekerja Wenang Cemerlang Press dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan. PT. Gaya kepemimpinan Wenang Cemerlang Press memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kepuasan kerja staf. Dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada PT. Lingkungan kerja Wenang Cemerlang Press. PT. Lingkungan kerja Wenang Cemerlang Press memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerja staf. Di PT. Wenang Cemerlang Press, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja pegawai.

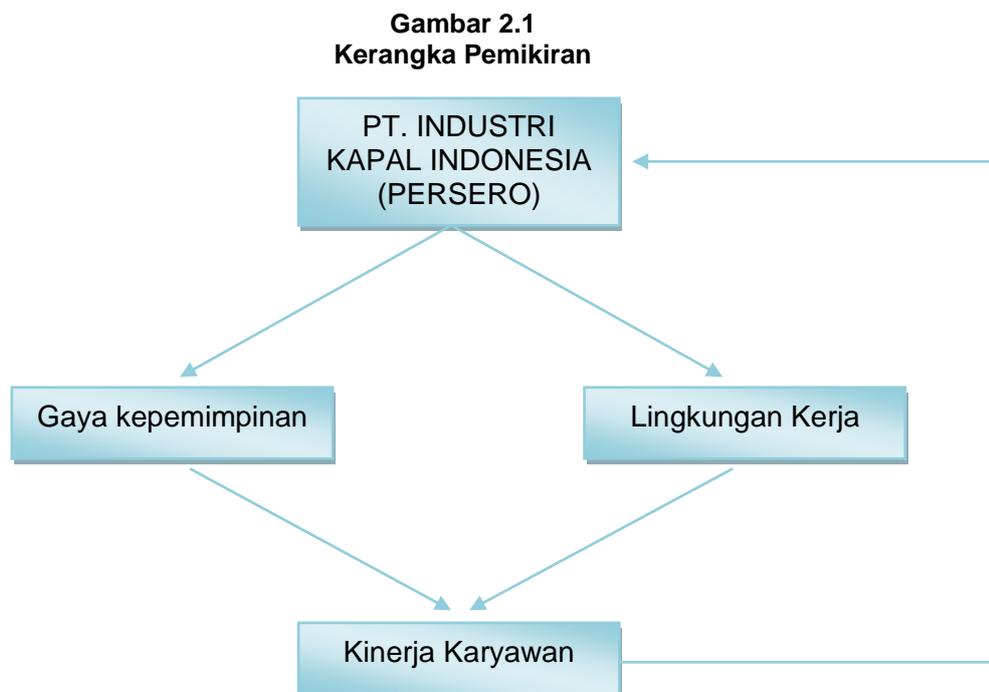
2.6 Kerangka Pemikiran

Dikatakan bahwa kerangka berpikir adalah suatu keterpaduan yang mewakili keterkaitan antara variabel yang diteliti dan digunakan untuk

memecahkan masalah penelitian dan merumuskan hipotesis dalam bentuk diagram alir dengan penjelasan kualitatif, menurut Sugiyono (2014).

Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang analisis gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hipotesis ini dikembangkan. Di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar, penelitian ini mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini kerangka berpikirnya adalah pengaruh gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y):



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian kualitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Singkatnya, teknik penelitian kualitatif adalah teknik di mana peneliti berfungsi sebagai instrumen utama dan temuannya lebih fokus pada makna daripada generalisasi, menurut Sugiyono (2014).

Sukmadita (2009) mendefinisikan teknik deskriptif sebagai pendekatan penelitian yang mencoba menggambarkan suatu kondisi atau fenomena persis seperti yang ada sekarang. Pemeriksaan keadaan saat ini dari sekelompok orang, item, situasi, sistem ide atau peristiwa dilakukan dengan menggunakan teknik deskriptif. Garis penyelidikan ini bertujuan untuk memberikan cahaya pada berbagai masalah sosial.

Peneliti akan melaporkan temuan penelitian dalam bentuk deskriptif kualitatif setelah mengevaluasi dan mengumpulkan data berupa informasi yang diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi.

3.2 Kehadiran Peneliti

Memiliki peneliti di tangan berfungsi sebagai alat dan pengumpul data saat melakukan penelitian kualitatif. Memiliki peneliti di ruangan sangat penting karena salah satu ciri penelitian kualitatif adalah peneliti mengumpulkan data sendiri dan mengambil alih seluruh proses dan metode penelitian. Oleh karena itu, keterlibatan akademisi dalam penelitian ini sangat penting.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan dengan beberapa karyawan di PT. Industri

Kapal Indonesia (Persero), Jalan Galangan Kapal Nomor 31, Kaluku Bodoa, Kec. Tallo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

3.4 Sumber Data

Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini, yang meliputi sumber informasi primer dan sekunder, data tertentu harus dikumpulkan.

- a. Sebagaimana dikemukakan oleh Indriantoro dan Supomo (1999), sumber primer data penelitian diperoleh langsung dari sumber aslinya (yaitu tanpa menggunakan media perantara). Saat menyelesaikan penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan lima orang pekerja yang tertarik untuk memberikan informasi yang mereka butuhkan. Sebagai bagian dari penelitian ini, para peneliti berbicara dengan berbagai personel dari semua tingkatan organisasi: kepala departemen, karyawan tetap, dan karyawan asman, yang semuanya pernah bekerja di perusahaan sebelumnya. Karyawan dari berbagai latar belakang didatangkan untuk mempelajari elemen-elemen yang mempengaruhi para informan agar dapat lebih memahami pengalaman mereka.
- b. Data Sekunder sebagaimana didefinisikan oleh Indriantoro dan Supomo (1999) mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber selain data studi primer.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, metode pengumpulan data yang efektif sangat penting dalam proses penelitian. Kecuali penulis terbiasa dengan metode pengumpulan data, mereka tidak akan dapat memenuhi standar data yang telah ditetapkan.

Berikut ini adalah metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Observasi

Peneliti menggunakan observasi sebagai metode pengumpulan data untuk mengamati secara seksama kegiatan subjek penelitian, dalam hal ini analisis gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar.

b. Wawancara/*Interview*

Wawancara tatap muka dilakukan untuk mendapatkan informasi dari seseorang yang diwawancarai. Strategi ini akan menjadi semakin banyak data. Untuk mendapatkan data atau informasi yang tepat, peneliti harus dapat mengajukan pertanyaan sebanyak mungkin ketika mengumpulkan jenis data tertentu. PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar kinerja pekerja diperiksa dan temuan peneliti kemudian ditulis dan dirangkum dalam bentuk deskriptif sebagai data studi.

c. Dokumentasi

Penelitian tentang dampak gaya kepemimpinan dan lingkungan tempat kerja terhadap kinerja karyawan didokumentasikan melalui pengumpulan data dalam bentuk catatan, buku, dan makalah. Sebuah catatan fotografi dari proses penelitian akan disimpan oleh para ilmuwan.

3.6 Analisis Data

Selama studi kualitatif, data dianalisis sebelum, selama, dan setelah studi dilakukan di lapangan. Analisis data kualitatif adalah proses interaktif yang berlangsung selama proses penelitian secara keseluruhan. Analisis data, khususnya, sebagai berikut:

- a. Untuk keperluan pengumpulan data, meliputi wawancara yang dilakukan di lokasi penelitian untuk mengumpulkan data, serta dokumentasi pendekatan pengumpulan data yang dipilih dan bagaimana data tersebut akan dianalisis lebih lanjut.
- b. Reduksi data, berupa pemilihan, pemusatan, pengabstraksian, dan manipulasi data mentah yang dikumpulkan langsung di lapangan, dimulai saat peneliti membidik topik penelitian dan berlanjut sepanjang proses pengumpulan data.
- c. Penyajian data, khususnya satu set struktur informasi yang memungkinkan peneliti untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara lebih efektif. Berbagai jaringan dan tabel terkait aktivitas digunakan untuk mengilustrasikan data.
- d. Untuk menarik kesimpulan, peneliti harus memiliki pemahaman yang menyeluruh tentang data yang mereka kumpulkan dan mampu merespons dengan tepat.

3.7 Pengecekan Validitas Temuan

Menggunakan pendekatan triangulasi untuk memverifikasi keabsahan data dalam penelitian ini. Pengujian kepercayaan adalah proses verifikasi data dari berbagai sumber, metodologi, dan pada periode yang berbeda. Peneliti menggunakan berbagai metode untuk memastikan validitas hasil mereka, termasuk:

- a. Triangulasi sumber adalah metode untuk memverifikasi keandalan data yang dikumpulkan dari banyak sumber. Selain melakukan wawancara, peneliti juga dapat menggunakan catatan tertulis, kumpulan kecil tulisan pribadi atau bahkan gambar, serta rekaman audio.

- b. Karena fakta bahwa perilaku dan proses manusia dapat berubah, triangulasi temporal digunakan untuk memastikan keakuratan data yang berkaitan dengan perubahan ini. Peneliti perlu melakukan beberapa pengamatan untuk mendapatkan data yang dapat dipercaya dari mereka.
- c. Untuk menguji atau mengintegrasikan beberapa hipotesis, teori triangulasi menggunakan beberapa hipotesis. Oleh karena itu, diperlukan prosedur pengumpulan dan analisis data yang lebih menyeluruh untuk memberikan temuan yang komprehensif.
- d. Triangulasi adalah penggunaan banyak peneliti untuk mengumpulkan data selama penyelidikan. Gaya, sikap, dan kesan setiap peneliti terhadap fenomena yang mereka saksikan dapat menghasilkan hasil yang sangat beragam saat menganalisis data.

3.8 Tahap-Tahap Penelitian

Ada kemungkinan bahwa informasi baru dapat ditemukan sebagai hasil dari penelitian ini. Seorang peneliti individu harus melewati beberapa tes untuk mendapatkan hasil studi. Penelitian kualitatif memiliki tiga fase, yang pertama adalah kebutuhan untuk memusatkan penelitian.

- a. Identifikasi tren baru. PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar menjadi fokus penelitian ini, peneliti harus terlebih dahulu mengidentifikasi informan, memilih daerah penelitian dan mendapatkan izin.
- b. Waktunya telah tiba untuk wawancara besar. Sebelum melakukan wawancara, peneliti harus mempersiapkan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan dan mengumpulkan data secara mendalam melalui observasi dan pencatatan. Ini adalah tahap pertama dalam proses penelitian.

- c. Catat hasil wawancara. Peneliti harus menangkap sejumlah penemuan penting selain observasi dan wawancara, sehingga hasil wawancara dapat diringkas nantinya.
- d. Tahap pasca lapangan adalah tahap dimana peneliti menyusun laporan dan mengembangkan kesimpulan dari data yang telah dikumpulkannya. Peneliti sampai pada kesimpulan yang tepat berdasarkan kejadian yang diamati.

PEDOMAN WAWANCARA

Dalam penelitian ini jumlah informan yang berpartisipasi sebanyak 5 orang yang terdiri dari satu laki-laki dan empat perempuan dengan latar belakang berbeda yang bekerja di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar. Berikut ini nama informan antara lain:

Informan 1

Nama : Shilvia Alirman
Jabatan : Manajer BMM dan Manajemen Risiko
Masa Jabatan : 26 Tahun

Informan 2

Nama : Widya Siska Rachman
Jabatan : Staff BMM dan Manajemen Risiko
Masa Jabatan : 3 Tahun

Informan 3

Nama : St. Salma
Jabatan : Staff BMM dan Manajemen Risiko
Masa Jabatan : 25 Tahun

Informan 4

Nama : Ilham Hamid
Jabatan : Asman Manajemen Risiko BMM
Masa Jabatan : 27 Tahun

Informan 5

Nama : Yusni Ermita Saleh
Jabatan : Manajer SDM
Masa Jabatan : 26 Tahun

Dan inilah daftar wawancara yang peneliti ajukan untuk karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar antara lain:

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan anda sebagai kepala departemen pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar?
2. Apa saja kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjadi seorang kepala departemen pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar?
3. Bagaimana cara membangun hubungan kepala departemen dengan karyawan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar?
5. Mengapa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan?
6. Bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar?
7. Bagaimana cara penilaian kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar?
8. Bagaimana cara mengevaluasi kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar?
9. Apakah terdapat kompensasi tertentu bagi karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dalam perusahaan?
10. Bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar?

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

Gambar 4.1
Logo PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar



Pada tanggal 29 Oktober 1977, Pemerintah Indonesia mengambil alih Proyek Galangan Kapal Makassar, yang telah dibangun sejak tahun 1963. Makassar, ibu kota Sulawesi Selatan, adalah rumah bagi PT IKI. PT IKI memiliki galangan kapal di Makassar dan Bitung, keduanya di pulau Sulawesi Utara, menjadikannya yang terbesar di Indonesia bagian timur.

Untuk proyek-proyek antara lain kapal penangkap ikan, kapal penumpang, feri (R0-Ro), kapal kargo, dan bisnis maritim lainnya di kawasan timur Indonesia, pemerintah telah menetapkan PT IKI sebagai Perusahaan Industri Maritim (PT IKI).

Sebagai salah satu dari empat pelabuhan utama di Indonesia, *Makassar Yard* berfungsi sebagai tulang punggung Pelabuhan Makassar di dekatnya. *Bitung Yard*, di sisi lain, bertujuan untuk mendorong pertumbuhan industri perikanan Indonesia di utara kepulauan timur (KTI). Dua pekarangan PT IKI berdampak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi negara.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka visi dan tujuan perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Visi

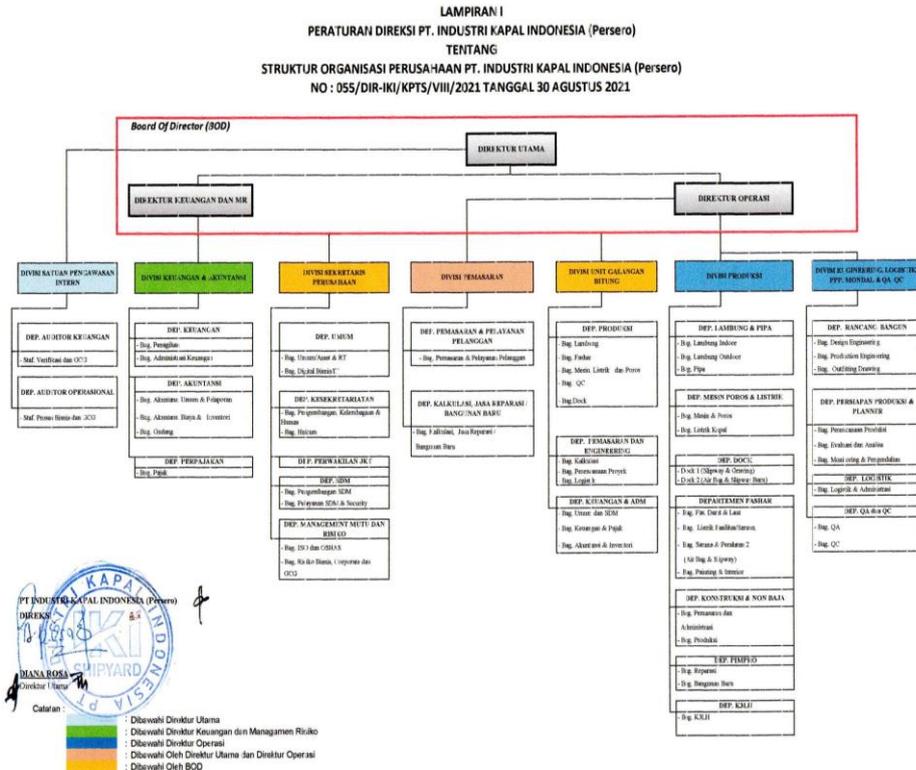
Untuk mengembangkan perusahaan galangan kapal dan rekayasa yang kuat dan sangat kompetitif.

b. Misi

Prioritaskan kebahagiaan klien untuk pertumbuhan bisnis dengan selalu meningkatkan kualitas layanan berdasarkan pengiriman tepat waktu dengan kualitas dan biaya yang tepat.

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.2
Struktur Organisasi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)



Sumber: Kantor PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar

Untuk memastikan agar operasi bisnis berjalan dengan lancar, penting bagi perusahaan untuk memiliki struktur organisasi yang dapat memperhatikan atau menjelaskan batasan peran dan kewajiban setiap karyawan. Berikut ini adalah penjelasan tentang bagaimana PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar membagi tugas:

1. Direktur Utama

Tugas utama:

- a. Mengambil alih dan mengelola bisnis.
- b. Bertanggung jawab atas kerugian perusahaan sekaligus pendapatan perusahaan.
- c. Menentukan, merencanakan, dan mengimplementasikan kebijakan perusahaan.
- d. Membantu organisasi dalam mengembangkan dan mengelola berbagai sumber pendapatan serta pengeluaran.
- e. Pastikan segala sesuatu dalam bisnis, mulai dari manajemen hingga perekrutan hingga pembelian, terkoordinasi dengan baik dan terkendali.
- f. Manajemen pemberi kerja, termasuk perekrutan dan pemecatan.
- g. Asumsikan peran duta bisnis di mata publik.

2. Direktur Keuangan

Tugas utama:

- a. Mampu menjadi ahli keuangan

Prosedur bisnis perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuannya untuk meningkatkan modal. Manajemen keuangan dapat ditingkatkan berkat rencana keuangan yang dijalankan dengan baik oleh direktur keuangan perusahaan. Harus ada model peran keuangan untuk pelak-

sanaan keuangan perusahaan, yang mencakup personel yang beragam di departemen yang berbeda.

b. Dapat menggeneralisasikan tentang keuangan

Pemasaran, penjualan, dan perencanaan suatu perusahaan sering kali diabaikan demi manajemen keuangan. Upaya generalisasi perusahaan akan lebih mudah ditangani jika kepala keuangan mampu melakukan ini dengan mudah.

c. Mengelola kinerja keuangan perusahaan

Pemimpin departemen keuangan perusahaan, direktur keuangan mengawasi semua sumber daya keuangan perusahaan. Ketika uang dikelola dengan baik. Dengan demikian, pengelolaan keuangan dapat mengarah pada pengelolaan keuangan yang lebih baik dan penerapan upaya standarisasi yang lebih efektif di sektor keuangan.

3. *Management Representative (MR)*

Tugas utama:

- a. Awasi sistem manajemen mutu dan pastikan berjalan dengan baik.
- b. Memastikan bahwa kinerja SMM dan kebutuhan untuk perbaikan dipahami oleh manajemen senior perusahaan.
- c. Membangun pemahaman yang jelas di antara karyawan tentang bagaimana tindakan mereka dapat mempengaruhi seberapa baik perusahaan memenuhi permintaan konsumen.

4. *Direktur Operasi*

Tugas utama:

- a. Dapat membantu direktur utama dengan semua tanggung jawabnya.
- b. Bertanggung jawab atas proses operasional lengkap, termasuk produksi, manajemen proyek, dan hasil akhir proyek.

- c. Dicapai dalam merumuskan dan mengimplementasikan rencana untuk mencapai tujuan bisnis.
- d. Prosedur operasional diawasi dan diperiksa untuk memastikan bahwa tuntutan operasional perusahaan terpenuhi, dan masalah keuangan dikoordinasikan untuk kebutuhan operasional perusahaan.
- e. Pastikan bahwa semua staf melakukan pekerjaan mereka seperti yang diajarkan.
- f. Penyusunan laporan kegiatan harian untuk dibagikan kepada direktur

5. Divisi Satuan Pengawasan Intern

Tugas utama:

- a. Menyusun dan menyampaikan laporan kepada direktur utama setelah dilakukan pemeriksaan (LHP).
- b. Mengusulkan cara untuk meningkatkan operasi perusahaan dengan memberikan informasi yang objektif tentang kegiatan yang diteliti di semua tingkat manajemen.
- c. Mengawasi, menilai, dan melaporkan pelaksanaan perubahan tindak lanjut yang disarankan.
- d. Mengembangkan strategi, pedoman, dan rencana pengawasan profesional yang komprehensif yang semuanya saling berhubungan.
- e. Presiden direktur dapat meminta pemeriksaan khusus jika diperlukan.

6. Divisi Keuangan

Tugas utama:

Menemukan, mengelola, mengalokasikan, dan membayar/menerima uang tunai untuk perusahaan adalah tanggung jawab utama anggota staf keuangan. Sebagai aturan umum, keuangan memiliki wewenang untuk menyimpan dan menggunakan dana perusahaan di rekening bank dan untuk menerima dan membelanjakan uang dalam bentuk ini dan lainnya.

Selain itu, departemen keuangan harus melacak arus kas perusahaan dan menjamin bahwa semua transaksi sesuai dengan catatan akuntansi perusahaan.

7. Divisi Akuntansi

Tugas utama:

Departemen akuntansi perusahaan cenderung berkonsentrasi pada pencatatan semua transaksi, meringkasnya, dan mengkategorikannya. Akuntan harus menandatangani catatan setiap departemen setelah mereka selesai. Persetujuan akuntan diperlukan untuk transaksi pemasaran, seperti yang melibatkan periklanan. Akuntan menghasilkan laporan keuangan setelah memastikan bahwa semua transaksi telah dicatat dalam akun yang relevan setelah proses persetujuan. Laporan keuangan sering disajikan pada akhir bulan, kuartal, semester, atau tahun. Selain itu, beban pajak perusahaan sering diestimasi oleh akuntan publik bersertifikat.

8. Divisi Sekretaris Perusahaan

Tugas utama:

- a. Buat jadwal untuk hari kerja Anda.
- b. Pengadaan dan pemeliharaan peralatan resmi, tata graha, dan persediaan.
- c. Mengatur dan menangani semua aspek komunikasi dan bisnis resmi.
- d. Menyelenggarakan dan mengatur penyusunan laporan keuangan formal sebagai bagian dari tanggung jawab administrasi keuangan.

9. Divisi Pemasaran

Tugas utama:

- a. Memperkenalkan barang-barang perusahaan kepada masyarakat, khususnya barang-barang baru yang membutuhkan banyak pemasaran.
- b. Agar perusahaan mendapat untung dari setiap produk yang dijual, perwakilan penjualan telah ditugaskan.
- c. Bertugas mengumpulkan data dan mengirimkannya ke bisnis Mengenai manfaat dan kerugian menjual produk.
- d. Dalam tanggung jawab membina niat baik di antara pelanggan dan perusahaan secara keseluruhan.
- e. Menyediakan saluran untuk komunikasi antara perusahaan dan dunia luar.

10. Divisi Produksi

Tugas utama:

Mengkoordinasikan dan mengarahkan tujuan dan sumber daya untuk memastikan bahwa pekerjaan perbaikan kapal diselesaikan secara tepat waktu dan efektif untuk direktur produksi.

11. Divisi *Engineering*

Tugas utama:

Mereka yang mampu melakukan pengawasan teknis dan memastikan bahwa proses manufaktur perusahaan berjalan lancar dan efisien dapat melakukan pemeriksaan berkala secara berkala.

12. Divisi Logistik

Tugas utama:

Dia bertanggung jawab untuk mengawasi impor dan perolehan peralatan lokal untuk unit lain dan galangan kapal sesuai dengan peraturan yang disepakati dalam rapat pemegang saham.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif dan pendekatan kualitatif. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar bisa mendorong produktivitas, peneliti melakukan studi ini.

4.2.1 Karakteristik Informasi Penelitian

Sebanyak lima orang digunakan dalam penelitian ini: dua manajer, satu asman, dan dua pekerja. Fitur informan berfungsi sebagai cara untuk menggambarkan individualitas informan sehubungan dengan sampel penelitian. Di bawah ini adalah pekerjaan informan:

Tabel 4.1
Karakteristik Informasi Penelitian

No.	Nama	Jabatan	Masa Jabatan
1.	Shilvia Alirman	Manajer BMM dan Manajemen Risiko	26 Tahun
2.	Ilham Hamid	Asman Manajemen Risiko BMM	27 Tahun
3.	Widya Siska Rachman	Staff BMM dan Manajemen Risiko	3 Tahun
4.	St. Salma	Staff BMM dan Manajemen Risiko	25 Tahun
5.	Yusni Ermita Saleh	Manajer SDM	26 Tahun

Sumber: Data Primer

4.2.2 Deskripsi Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif dan pendekatan kualitatif. PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar, Sulawesi Selatan, melakukan wawancara dengan 5 sampel penelitian. kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar diperiksa dalam penelitian ini untuk melihat bagai

mana gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Wawancara mendalam dilakukan oleh peneliti antara tanggal 18 Mei 2022 hingga 31 Mei 2022, untuk memperoleh data temuan penelitian ini.

4.3 Pembahasan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan bekerja secara kolaboratif untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk mengatur semua orang ini, organisasi membutuhkan manajemen yang efektif. Akibatnya, posisi manajemen memainkan peran penting dalam setiap perusahaan. Semua praktik manajerial yang berdampak pada karyawan termasuk dalam manajemen sumber daya manusia.

Untuk meningkatkan efisiensi operasional organisasi, manajemen sumber daya manusia harus dimiliki. Pengorganisasian tim dengan cara yang efisien dan sukses adalah tujuan akhir. Ada banyak variabel yang berkontribusi terhadap keberhasilan suatu perusahaan, tetapi salah satu yang terpenting adalah modal manusia, yang merupakan kekuatan pendorong di balik semua aspek pendukung yang diperlukan untuk tugas-tugas manajerial. Seiring kemajuan teknologi yang pesat, sumber daya manusia dipaksa untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang berubah sesuai dengan tuntutan majikan mereka. Harus ada pemimpin yang dapat merelokasi pekerjaan, dimana ia dapat menggunakan fungsi manajemen dalam pengambilan keputusan dan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien. Pemimpin ini diperlukan dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia.

2. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus memiliki kualitas kepemimpinan agar dapat dianggap satu. Oleh karena itu, kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk orang lain untuk melakukan atau menahan diri dari melakukan sesuatu. Ketika seorang pemimpin menggunakan sumber daya yang ada di perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, ini dikenal sebagai "gaya kepemimpinan". Dalam sebuah perusahaan, eksekutif dapat memanfaatkan sumber daya manusia untuk membantu mereka mencapai tujuan mereka. Untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya, gaya kepemimpinan seorang pemimpin harus sedemikian rupa sehingga mereka bersedia untuk mendedikasikan kepemimpinan untuk pencapaian tujuan organisasi, bahkan jika itu bukan sesuatu yang mereka inginkan secara pribadi.

Jika sebuah perusahaan memiliki pemimpin yang kompeten dan ideal yang mengetahui kekuatan dan keterbatasan bisnis, bisnis dapat tetap berkinerja pada tingkat saat ini. Ada banyak elemen yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dan tidak hanya elemen yang secara langsung dapat dikaitkan dengan kepemimpinan perusahaan. Dimana hasil wawancara yang didapatkan memiliki tanggapan yang berbeda-beda yang menggambarkan bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar yaitu sebagai berikut:

“Menurut saya, saya menerapkan dengan bawahan bekerja secara tim, jadi tidak ada yang misalnya orang bekerja perorangan semua kita kerja sama-sama untuk menyelesaikan satu tujuan. Jadi itulah pentingnya sebenarnya kerja tim karena bisa membangun kekompakan antar karyawan, bukan hanya saya sebagai leader saya hanya memerintah bahwa anda harus menyelesaikan satu pekerjaan kalau ada yang saya bisa bantu saya turun tangan juga apalagi mau mempercepat

penyelesaian tugas apa yang bisa juga saya kerja maka saya kerja tugas tersebut.” (Hasil wawancara, 18 Mei 2022, Shilvia Alirman).

Kemudian peneliti ingin melanjutkan menggali informasi tentang apa saja kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjadi seorang kepala departemen pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar yaitu sebagai berikut:

“Kalau itu ranahnya divisi sumber daya manusia, karena dia yang menentukan penempatan karyawan tersebut kami ini ditempatkan sesuai sk (surat keterangan) dari direksi.” (Hasil wawancara, 18 Mei 2022, Shilvia Alirman).

Peneliti menggali informasi lebih lanjut ke divisi sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

“Jadi ada format kebutuhan setelah melalui surat dll maka dibuatkan surat keputusan atau mutasi. Lalu ada format usulan, usulannya dari divisi terkait yang di tanda tangani oleh asman, manajer, dan general manajer terus kita juga harus melewati tahapan-tahapan sebelumnya, tahapan sebelumnya itu apakah sudah menjadi formen (pengawas karyawan) atau asman. Setelah sudah melewati beberapa tahapan dan sudah mampu maka bisa diusulkan lagi menjadi manajer.” (Hasil wawancara, 19 Mei 2022, Yusni Ermita Saleh).

Kemudian peneliti ingin melanjutkan informasi tentang bagaimana cara kepala departemen membangun hubungan dengan karyawan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan yaitu sebagai berikut:

“Seperti yang saya bilang tadi kita bekerja secara tim tidak ada yang bekerja sendiri-sendiri dan saling membantu berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait dan yang paling penting yaitu komunikasi antar karyawan.” (Hasil wawancara, 18 Mei 2022, Shilvia Alirman).

“Kalau menurut saya, sesuai dengan jobdesk yang diberikan dan sesuai standar operasional perusahaan (SOP).” (Hasil wawancara, 19 Mei 2022, Ilham Hamid).

“Menurut saya, hubungan harus tetap baik dan profesional dalam menyelesaikan masalah dan tetap menjaga etika.” (Hasil wawancara, 18 Mei 2022, Widya Siska Rachman).

“Menurut saya, saya dengan atasan saya merasa nyaman saja, atasan saya sangat ramah dengan bawahannya dan mau membantu ketika sa-

ya dalam kesulitan jadi antara saya dengan atasan itu menjadi partner terbaik buat saya dalam menyelesaikan pekerjaan jadi hubungan saya dengan atasan saya tidak pernah renggang.” (Hasil wawancara, 18 Mei 2022, St. Salma).

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja seseorang mengacu pada kondisi di mana dia melakukan tugasnya. Interaksi orang dengan rekan kerja, lingkungan mereka, dan segala sesuatu yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka semua adalah bagian dari lingkungan kantor karyawan. Karyawan berkinerja lebih baik ketika mereka berada dalam lingkungan yang mereka anggap menyenangkan untuk bekerja. Kinerja pekerja sebagian besar dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dan lingkungan kerja mereka. Dimana hasil wawancara didapatkan memiliki tanggapan yang berbeda-beda yang menggambarkan apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar peneliti mendapatkan jawaban yang sama yaitu sebagai berikut:

“Iya sangat berpengaruh.” (Hasil wawancara, 18-19 Mei 2022).

Kemudian peneliti ingin melanjutkan menggali informasi tentang mengapa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

“Karena disini suasananya nyaman, aman, bersih, tenang, dan tidak ada suara bising. Kan ketenangan yang dicari supaya kita bisa fokus bekerja.” (Hasil wawancara, 18 Mei 2022, Shilvia Alirman).

“Karena suasana lingkungan yang nyaman sehingga bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.” (Hasil wawancara, 19 Mei 2022, Ilham Hamid).

“Karena suasana dan lingkungan kerja disini nyaman sehingga saya betah dalam menyelesaikan pekerjaan.” (Hasil wawancara, 18 Mei 2022, Widya Siska Rachman).

“Karena kondisi lingkungan kerja yang baik salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.” (Hasil wawancara, 18 Mei 2022, St. Salma).

Kemudian peneliti menggali lebih lanjut informasi tentang bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar yaitu sebagai berikut:

“Kalau menurut saya, contohnya kemarin saya pindah kita tata ruangan bagaimana supaya enak. Berapa kali kita ubah-ubah bagaimana supaya enak, bagaimana posisi saya enak dan nyaman ruangan juga bersih dan penataan ruangan rapi.” (Hasil wawancara, 18 Mei 2022, Shilvia Alirman).

“Harus bekerja sama antara atasan dengan bawahan dan hubungan harus tetap baik.” (Hasil wawancara, 19 Mei 2022, Ilham Hamid).

“Yang harus diciptakan itu hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan manajer saya harus menjalin komunikasi yang baik.” (Hasil wawancara, 18 Mei 2022, Widya Siska Rachman).

“Seperti lingkungan kerja yang aman, sehat, dan fasilitas-fasilitas yang dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan.” (Hasil wawancara, 18 Mei 2022. St. Salma).

4. Kinerja Karyawan

Sebagai seorang manajer, adalah tugas dan tanggung jawab Anda untuk memastikan bahwa karyawan Anda berkinerja setinggi mungkin. Kinerja karyawan yang dapat diamati dan diukur dipengaruhi oleh berbagai variabel, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dimungkinkan untuk menilai loyalitas dan kinerja seorang karyawan dengan melihat pengabdian mereka kepada perusahaan serta kejujuran, disiplin, kreativitas, kolaborasi, kepemimpinan, kepribadian, dan inisiatif mereka. Dimana hasil wawancara yang didapatkan memiliki tanggapan yang berbeda-beda yang menggambarkan bagaimana cara penilaian kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar yaitu

sebagai berikut:

“Sebenarnya penilaian kinerja karyawan itu kita tanyakan ke divisi sumber daya manusia, karena itu penilaian ada kita diberikan dalam satu tahun 1 atau 2 kali yang jelas kami diberikan lembar penilaian dari divisi sumber daya manusia.” (Hasil wawancara, 18 Mei 2022, Shilvia Alirman).

Peneliti menggali lebih lanjut informasi ke divisi sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

“Penilaian kinerja itu dilakukan ada yang per semester dan ada format berupa pkk (penilaian kinerja karyawan) isi formatnya berupa kehadiran selalu datang tepat waktu, semua pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan selesai dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan tugas tambahan dari atasan, integritas (etika dan moral), komunikasi dengan atasan, pengembangan diri, kerja sama dalam tim, dan inisiatif. Jadi itu semua akan dinilai dan diberikan poin-poin.” (Hasil wawancara, 19 Mei 2022, Yusni Ermita Saleh).

Kemudian peneliti menggali lebih lanjut informasi tentang bagaimana cara mengevaluasi kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar yaitu sebagai berikut:

“Soal ini ranahnya divisi sumber daya manusia, ada format yang diberikan untuk mengevaluasi dan ada periodenya nanti kita tanyakan ke divisi sumber daya manusia berapa kali setahun penilaian kerja. Kami dibagikan lembar penilaian masing-masing divisi dan departemen, misalnya anggota saya kak widya disitu tertulis nama dan bagiannya yang akan dinilai di dalam format disitu ada penilaian bagaimana penyelesaian pekerjaannya itu semua sudah ada nilainya untuk di evaluasi.” (Hasil wawancara, 18 Mei 2022, Shilvia Alirman).

Peneliti menggali lebih lanjut informasi ke divisi sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

“Saya mengevaluasi dengan cara kalau karyawan tersebut tepat waktu semua kerjaan yang diberikan bisa selesai dan tidak ada yang salah.” (Hasil wawancara, 19 Mei 2022, Yusni Ermita Saleh).

Kemudian peneliti ingin melanjutkan menggali informasi tentang apakah terdapat kompensasi tertentu bagi karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dalam perusahaan yaitu sebagai berikut:

“Ada yang saya dengar bagi karyawan yang misalnya ada pekerjaan tambahan di luar tugas utama di bentuklah tim, katanya kalau kita masuk tim itu ada kompensasinya berupa penambahan poin tapi dalam hal ini kita bisa tanyakan ke divisi sumber daya manusia.” (Hasil wawancara, 18 Mei 2022, Shilvia Alirman).

Peneliti menggali lebih lanjut informasi ke divisi sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

“Dulu ada tapi sudah ada beberapa tahun ini tidak dapat kompensasi dikarenakan corona jadi kompensasi belum diterapkan lagi sekarang. Kompensasi juga termasuk salah satu usulan bagi karyawan teladan karena dia mempunyai kinerja tinggi. Dan kompensasinya biasa berupa piagam atau kenaikan jabatan.” (Hasil wawancara, 19 Mei 2022, Yusni Ermita Saleh).

Kemudian peneliti ingin melanjutkan menggali informasi tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Industri kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar yaitu sebagai berikut:

“Menurut saya pribadi perlunya pemberian insentif dan reward kepada karyawan, reward kan tidak selamanya berupa uang atau fulus cukup mengucapkan terima kasih juga itu sudah cukup.” (Hasil wawancara, 18 Mei 2022, Shilvia Alirman).

“Selain fasilitas kantor juga ada pendidikan-pendidikan yang dibutuhkan dalam tugas pelatihan-pelatihan supaya bisa mendukung pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan itu ada dua bagian yaitu pelatihan dilakukan di luar kantor dan di dalam kantor, contohnya di luar kantor seperti mengikuti pelatihan seminar kemarin saya mengikuti seminar Spiritual Leadership Training dan semua yang mengikuti karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) yang berjabatan manajer dan asman dan mendapatkan sertifikat juga. Kemudian pelatihan di dalam kantor dengan cara semua karyawan dikumpulkan di aula dan nanti akan di lihat produktivitas karyawan apakah produktivitasnya meningkatkan kinerja karyawan dan mendapatkan sertifikat juga.” (Hasil wawancara, 19 Mei 2022, Ilham Hamid).

“Yang pertama motivasi, yang kedua pujian atau apresiasi itu yang paling penting karena, kalau tidak ada yang memotivasi bagaimana cara bekerja, nah seperti yang ibu evi bilang tadi tidak selamanya berbentuk uang cukup mengucapkan terima kasih juga bentuk dari apresiasi kepercayaan.” (Hasil wawancara, 18 Mei 2022, Wdya Siska Rachman).

“Saya sih cuman satu bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya.” (Hasil wawancara, 18 Mei 2022, St. Salma).

5. Interpretasi Hasil Penelitian

A. Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar.

Pemimpin divisi dipilih sesuai dengan kerangka kerja yang ditentukan oleh PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar. Untuk mengisi jabatan kepala departemen, sesuai dengan informasi yang diberikan responden, langkah pertama yang dilakukan adalah menyeleksi pegawai yang memenuhi kualifikasi atau rekomendasi dari departemen terkait melalui surat, kemudian dibuat surat keputusan/mutasi yaitu ditandatangani oleh asisten manajer, manajer, dan manajer umum. Seorang mandor (pengawas) atau asisten manajer harus memegang jabatan tersebut agar memenuhi syarat untuk promosi. Setelah menyelesaikan sejumlah langkah dan menunjukkan kemampuan Anda, Anda akan dipertimbangkan untuk posisi manajer. Pemimpin harus memiliki kualitas sebagai berikut:

1. Kemampuan seorang pemimpin untuk menyampaikan informasi kepada bawahan tentang tugas dan fungsinya berhubungan langsung dengan kemampuan mereka untuk berkomunikasi secara efektif dengan orang lain. Komunikasi, baik lisan atau tertulis, sangat penting di tempat kerja karena selalu ada kemungkinan kesalahpahaman. Untuk mendapatkan hasil terbaik, dia harus mampu mendengarkan orang lain dan merespons dengan tepat.
2. Kemampuan untuk mengatakan yang sebenarnya adalah salah satu kualitas paling penting dari seorang pemimpin tim. Mampu mengungkapkan pikiran seseorang dengan jelas dan terbuka kepada rekan kerja adalah metode terbaik untuk mengembalikan semuanya ke jalurnya. Akibatnya, ada potensi kesalahpahaman atau salah tafsir.

Bahkan jika mereka tidak menyukai fakta, pemimpin memiliki kewajiban moral untuk bertindak sesuai dengan posisi otoritas mereka.

3. Salah satu karakteristik yang paling penting dari seorang pemimpin dalam kelompok adalah kemampuan untuk membuat keputusan dan jujur tentang mereka. Kejujuran dan komunikasi langsung dengan rekan kerja tentang apa yang salah adalah keterampilan penting. Tidak ada kemungkinan untuk ambiguitas atau kesalahpahaman yang tersisa di sini. Meskipun tugas pemimpin untuk melakukan apa yang benar, itu tetap kewajiban mereka.

4. Kreativitas dan inovasi adalah komponen penting dari setiap aktivitas atau pekerjaan yang Anda kembangkan. Saat menghadapi tantangan atau kesulitan yang mendesak, penting untuk memikirkan solusi kreatif. Dimungkinkan juga untuk mengadopsi perspektif baru dan memanfaatkan skenario apa pun dengan sebaik-baiknya.

5. Keberhasilan atau kegagalan sebuah proyek hanya berada di pundak pemimpin proyek. Pemimpin yang mampu mengambil tanggung jawab atas tindakan mereka dan bersikap rendah hati dalam menghadapi kesuksesan sangat penting. Kunci untuk menghadapi keadaan apa pun adalah memiliki pemahaman kolektif tentang kegagalan dan kesuksesan. Selain itu, ada peluang lebih besar untuk berkembang.

6. Kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong dan membangun hubungan yang kuat dengan anggota timnya adalah kualitas yang kritis. Keberhasilan perusahaan dapat dikaitkan dengan antusiasme dan minat karyawannya dalam pekerjaan mereka. Faktor penting

lainnya dalam membangun hubungan tim yang kuat adalah kepercayaan di antara anggota tim itu sendiri.

Pendekatan kolaboratif untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar dari kualitas dan manajemen risiko. Dalam hal menumbuhkan rasa persahabatan di antara para pekerja saya, salah satu hal terpenting yang dapat saya lakukan adalah ikut campur untuk mempercepat tugas mereka. Hal ini sesuai dengan tesis Yukl (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sering mendefinisikan dengan bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerja sama dan saling percaya, perbaikan diri secara kolektif, serta sikap belajar tim. Partisipasi dalam aktivitas atau sifat kepemimpinan yang relevan dengan konteks tertentu bergantung pada siapa pemimpin kelompok. Gaya kepemimpinan yang mendukung dapat disimpulkan jika kepala departemen manajemen mutu dan risiko memiliki ikatan yang kuat dengan stafnya dan memperhatikan tuntutan konstituen mereka.

Pimpinan mendorong kerjasama ketika menyelesaikan kesulitan yang muncul, sesuai informasi yang diterima dari responden, dan tidak ada pekerja yang langsung menyelesaikan masalah. Komponen yang paling penting dari kerja tim adalah koordinasi dan komunikasi dengan anggota lain dari kelompok. Ketika pemimpin dan bawahan memelihara hubungan profesional berdasarkan etika, masalah akan diselesaikan dengan lebih efektif.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut beberapa responden, gaya kepemimpinan transformasional yang

digunakan oleh PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar kepala departemen kualitas dan manajemen risiko, yang tidak memberikan tekanan pada karyawan dan dapat memotivasi karyawan, memberikan deskripsi pekerjaan, dan memberikan pelatihan Penting untuk memiliki hubungan kerja yang sehat antara manajemen dan karyawan sehingga masalah dapat ditanggulangi dengan cepat dan tepat agar kinerja pekerja meningkat dengan cepat karena tidak ada tekanan dan beban kerja yang berlebihan yang berujung pada peningkatan produktivitas. Memiliki pemimpin tetap dan gaya kepemimpinan yang tepat juga dapat memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan jika mereka memiliki standar kinerja di bawah rata-rata.

Mengikuti gagasan Yukl (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sering mendefinisikan dengan bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerja sama dan saling percaya, perbaikan diri secara kolektif, serta sikap belajar tim. Temuan ini sejalan dengan penelitian Angelique Tolu, Michael Mamentu, dan Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," yang dilakukan pada tahun yang sama dan oleh peneliti yang sama. Bagi Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Sulawesi Utara, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang baik dan substansial terhadap kinerja pegawainya.

Setelah melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi tersebut peneliti dapat melihat bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar. Peneliti melihat bahwa gaya

kepemimpinan diterapkan secara kerja tim jadi tidak ada yang bekerja perorangan semua bekerja sama untuk mencapai satu tujuan, misalnya di departemen ini ada dua bagian yaitu departemen bagian mutu harusnya menyelesaikan tugas-tugas mutu dan bagian risiko sendiri menyelesaikan tugas-tugas risiko maka dari itu pentingnya melakukan pola kerja tim. Dan untuk pengambilan keputusan peneliti juga melihat kepala departemen tidak bisa langsung mengambil keputusan sendiri karena kepala departemen masih mempunyai atasan yaitu *general manager*, jadi kepala departemen harus berkoordinasi lagi dengan atasan apapun tugas yang diberikan dari direksi. *General manager* harus mengetahui apa saja tugas yang sudah dikerjakan bukan hanya departemen mutu dan risiko saja yang tahu tugas apa yang sudah dikerjakan, itulah gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan.

B. Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar.

Lingkungan kerja di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan karyawan yang paling penting. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu variabel yang meningkatkan produktivitas karyawan yang pada gilirannya berpengaruh terhadap peningkatan tingkat kinerja karyawan, menurut informasi yang diberikan oleh responden. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Setiap aspek lingkungan fisik tempat kerja diperhitungkan saat mendefinisikan istilah "lingkungan kerja fisik". Ada banyak faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif. Desain tempat kerja mungkin memiliki efek langsung dan tidak langsung pada kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menciptakan budaya lingkungan kerja non fisik dapat dilakukan oleh perusahaan. Dimungkinkan untuk mengukur budaya perusahaan dengan melihat praktik saat ini, karakteristik kepemimpinan, dan cara perusahaan diorganisasikan.

Tidak mungkin memisahkan divisi tempat kerja satu sama lain. Aspek fisik dan non fisik tempat kerja berdampak pada kinerja karyawan, sehingga harus seimbang. Hal ini menuntut pemahaman tentang manajemen perusahaan. Konsekuensinya, untuk memaksimalkan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan, diperlukan lingkungan kerja yang ideal.

Seperti yang dijelaskan Widodo (2015), lingkungan kerja adalah suasana di mana pekerja dapat melaksanakan tanggung jawab sehari-hari mereka dengan cara yang kondusif untuk kesuksesan mereka, dan temuan penelitian ini mendukung hipotesis ini. Kami menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup ruang fisik di mana karyawan bekerja, tetapi juga hubungan interpersonal antara rekan kerja dan manajer. Dengan semua infrastruktur kerja yang penting, karyawan dapat menjalankan tugas mereka sehari-hari.

Manusia sebagai organisme sosial memiliki kemampuan yang melekat untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya dalam kegiatan sehari-hari. Karyawan, di sisi lain, akan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka untuk terlibat. SDM, di sisi lain, cenderung mengikuti pola dan praktik interaksi yang ditetapkan perusahaan dalam hal interaksi karyawan dengan atasan dan rekan kerja. Padahal setiap orang memiliki kepribadiannya masing-masing.

Produktivitas karyawan didorong oleh lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang sehat, aman, dan menyenangkan, lingkungan kerja dianggap dapat diterima atau cocok. Bekerja di lingkungan yang tidak sesuai akan mempersulit pembentukan sistem yang berhasil dan efisien dalam jangka panjang. Telah terbukti bahwa produktivitas meningkat ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang sehat dan aman. Selain itu, tempat kerja dan fasilitas tambahan yang mempercepat penyelesaian pekerjaan dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja yang menyenangkan.

Widodo (2015) menemukan bahwa tempat kerja adalah suasana di mana pekerja dapat melaksanakan tanggung jawab sehari-hari mereka dengan semua infrastruktur kerja yang mereka butuhkan untuk melakukannya, berdasarkan temuan analisis informasi yang dikumpulkan dari mereka yang mengikuti survei. Ringkasnya, lingkungan tempat kerja mencakup faktor fisik dan non-fisik yang ber-

dampak pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif, seperti iklim tempat kerja, hubungan antara rekan kerja dan atasan, dan sebagainya. Berdasarkan kesesuaian teori dan hasil yang diperoleh, analisis ini sejalan dengan temuan Tommy Waworundeng, William A. Areros, dan Wehelmina Rumawas (2021), yang melakukan penelitian pada karyawan PT. Wenang Cemerlang. Tekan. Menurut temuannya, PT. Lingkungan kerja Wenang Cemerlang Press memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap produktivitas karyawannya.

Setelah melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi tersebut peneliti dapat melihat bagaimana lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar. Peneliti melihat bahwa lingkungan kerja didapatkan kondisi lingkungan yang aman, nyaman, bersih, tidak ada suara bising, dan ketenangan sehingga bisa berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Peneliti juga melihat bahwa antara atasan dengan bawahan menjaga komunikasi yang baik dan lancar ketika ada permasalahan yang terjadi di perusahaan sebisa mungkin menjaga hubungan tetap baik, saling membantu, tetap menjaga etika, dan tetap profesional. Dan peneliti juga mendapatkan fasilitas-fasilitas kantor yang lengkap untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan sehingga bisa meningkatkan kinerja.

C. Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar.

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya, yang hanya dapat dicapai melalui pengembangan sumber daya manusia. PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota

Makassar menggunakan metodologi penilaian kinerja karyawan berbasis semester untuk penilaian kinerja karyawan mereka, menurut informasi yang diberikan oleh responden. Prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, dan tanggung jawab adalah semua aspek dalam evaluasi kinerja. Sertifikat atau promosi adalah jenis remunerasi yang paling umum untuk karyawan yang mendapatkan nilai bagus. Berdasarkan apa yang dikatakan Mangkunegara (2008) tentang kinerja karyawan, dapat dikatakan bahwa kualitas dan kuantitas tenaga kerja secara keseluruhan ditentukan oleh seberapa baik dia melaksanakan tugas yang didelegasikan kepadanya.

Menurut hipotesis yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2008), kinerja karyawan didasarkan pada kualitas dan jumlah pekerjaan yang dia lakukan dalam memenuhi kewajibannya. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Ari Cahyo Suminar, M. Djudi Mukzam, dan Ika Ruhana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Produksi. PT. Essentra Indonesia, Sidoarjo)," yang diterbitkan pada tahun 2015 oleh penulis. Baik gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada divisi manufaktur PT. Essentra Indonesia, Sidoarjo, Indonesia, secara bersamaan.

Setelah melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi tersebut peneliti dapat melihat cara meningkatkan kinerja kerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar peneliti melihat bahwa untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan dengan adanya evaluasi dari atasan dengan cara apakah karyawan

yang diberikan pekerjaan bisa selesai dengan tepat waktu dan tidak ada yang salah. Perlunya juga memberikan reward kepada karyawan dan mengapresiasi kerjaan yang sudah dikerjakan itu sebagai bentuk kepercayaan juga kepada karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar kinerja pegawai sebagian besar dipengaruhi oleh dua faktor yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penting untuk memiliki hubungan kerja yang sehat antara manajemen dan karyawan sehingga masalah dapat ditangani dengan cepat dan akurat sehingga kinerja pekerja meningkat dengan cepat karena tidak ada tekanan dan beban kerja yang berlebihan, yang mengarah pada peningkatan produktivitas. Bekerja di lingkungan yang tidak sesuai akan mempersulit pembentukan sistem yang berhasil dan efisien dalam jangka panjang. Telah terbukti bahwa produktivitas meningkat ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang sehat dan aman. Selain itu, tempat kerja dan fasilitas tambahan yang mempercepat penyelesaian pekerjaan dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja yang menyenangkan. Bahkan orang-orang dengan presentasi pekerjaan di bawah rata-rata dapat melakukannya dengan baik di bawah kepemimpinan yang tepat dan dalam suasana yang tepat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti paparkan, maka didapatkan kesimpulan bahwa jenis gaya kepemimpinan yang digunakan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar adalah gaya kepemimpinan suportif yaitu adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok dan mereka peka terhadap kebutuhan anggotanya. Didapatkan juga kondisi lingkungan kerja pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero) yaitu lingkungan kerja yang baik seperti lingkungan yang aman, nyaman, bersih, dan tidak ada suara bising.

5.2 Saran

PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Kota Makassar kinerja pekerja terbukti dipengaruhi oleh studi tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, dan sebagai hasilnya penulis membuat rekomendasi berikut:

1. Bagi Perusahaan

Jika seorang pemimpin, penting untuk membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim dan menyadari kebutuhan mereka sehingga dapat menjaga lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi staf.

2. Bagi Peneliti

Jika peneliti tambahan dapat meningkatkan ketekunan, pencarian dan pemeliharaan serta dapat digunakan sebagai bahan referensi, dan mengevaluasi data penelitian saat ini, penelitian ini mungkin lebih baik di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair. 2000. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Jurnal Ilmiah Dinamika Kepariwisatawan*. 2:32-39.
- Bachri. 2010. Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif. *Jurnal Teknologi Pendidikan*. 46-62.
- Busro. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* ,2: 601-609.
- Cushway. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Umpam Press.
- Dessler. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Andi.
- El-Ghalayini. 2017. Analisis Praktik Sumber Daya Manusia dan Inovasi Terhadap Kinerja UMKM di Kabupaten Bantul. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5:285-297.
- Ghonyah, Masurip. 2011. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen* , 2:118-129.
- Hariandja. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2:1-9.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal System Eko Dan Bisnis*. 8:1-12.
- House. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya Malang*. 3:1268-1272.
- Indriantoro dan Supomo. 1999. Akuntabilitas Pengelolaan Alokasi Dana Desa Di Kabupaten Jember. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*. 2:473-485.
- Indriyo dan Sukanto. 2000. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon. *Jurnal MINDS: Manajemen, Ide, Inspirasi*. 5:203-218.
- Lucyda dan Adawiyah. 2017. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 8:70-85.
- Mangkunegara. 2008. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*. 2:18-26.

- Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ollukkar dan Gunaseelan. 2012. A Study On The Impact Of Work Environment On Employee Performance. *Name International Journal of Management Research*. 2:71-85.
- Razak, Sarpan, Ramlan. 2018. Effect of Leadership Style, Motivation and work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar, *Econ Journals*, 8:67-71.
- Robbins. 2007. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*. 1:104-113.
- Sedarmayanti. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, dan Komitmen Organisasioanal Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*. 8:191-206.
- Sedarmayanti. 2013. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*. 3:94-103.
- Sedarmayanti. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Optimal: *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*. 13:1-13.
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Edisi Revisi.
- Sudaryono. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*. 3:21-30.
- Sudaryo, Aribowo, Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Andi.
- Sugiyono. 2018. Analisis Data Kualitatif Model Spradley (Etnografi).
- Sugiyono. 2014. Pengaruh Promosi Dan Pengembangan Produk Terhadap Peningkatan Hasil Penjualan (Studi PT. Baja Perkasa Jakarta). *Jurnal Semarak*. 1:142-157.
- Sukmadita. 2009. Analisis Impor Pengadaan Life Raft Untuk Pembangunan 1 (Satu) Unit Kapal Perintis 750 DWT Di PT. Dok Dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Jakarta. *Jurnal Pendidikan*. 3:80-104.
- Sukmawati. 2008. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*. 3:24-32.
- Sunyoto. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Business Studies*. 2:121-132.
- Suwanto. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT. BFI FINANCE INDONESIA TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 1:158-166.

Sofyan. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Jurnal*, 2:18-23.

Tampubolon. 2011. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh. *The Journalish: Social and Government*. 3:182-197.

Usman, Akbar, Rafsanjani, Munawir, Viena, Yoestara, Zulfan, Putri. 2019. Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat Dan Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Universitas Serambi Mekkah*. 2:134-147.

Waridi, Guritno. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna*. 4:1-20.

Widodo. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

BIODATA

Nama : Riza Restiana R

Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 10 April 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat Rumah : Jl. Yos Sudarso II

Telepon : 081355506729

Alamat E-mail : rizarestiana00@gmail.com

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial

Program Studi : Manajemen S1

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Riwayat Pendidikan : - SD Negeri Melayu
- SMP Negeri 07 Makassar
- SMA Negeri 04 Makassar



DOKUMENTASI



Gambar 1.1 melakukan wawancara dengan Ibu Shilvia Alirman



Gambar 1.2 melakukan wawancara dengan Kak Widya Siska Rachman



Gambar 1.3 melakukan wawancara dengan Ibu Yusni Ermita Saleh



Gambar 1.4 melakukan wawancara dengan Bapak Ilham Hamid



Gambar 1.5 melakukan wawancara dengan Ibu St. Salma

Matriks Wawancara

No	Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4	Informan 5
1.	Bagaimanakah gaya kepemimpinan anda sebagai kepala departemen pada PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)?	<p>Pertanyaan diajukan kepada Manajer BMM dan Manajemen Risiko "Shilvia Alirman"</p> <p>Menurut saya, saya menerapkan dengan bawahan bekerja secara tim, jadi tidak ada misalnya orang bekerja perorangan semua kita kerja sama-sama untuk menyelesaikan Kan satu tujuan. Jadi itulah pentingnya sebenarnya kerja tim karena bisa membangun kekompakan antar karyawan, bukan hanya saya sebagai leader saya hanya memerintah bawahan dan harus menyelesaikan satu pekerjaan kalau ada</p>	<p>Pertanyaan diajukan kepada Asman Manajemen Risiko BMM "Ilham Hamid"</p>	<p>Pertanyaan diajukan kepada Staff BMM dan Manajemen Risiko "Widya Siska Rachman"</p>	<p>Pertanyaan diajukan kepada Staff BMM dan Manajemen Risiko "St. Salma"</p>	<p>Pertanyaan diajukan kepada Manajer Sumber Daya Manusia "Yusni Ermita Saleh"</p>

		<p>yang bisa saya bantu saya turun tangan juga apalagi mau mempercepat penyelesaian tugas apa yang bisa juga saya kerja maka saya kerja tugas tersebut.</p>				
2.	<p>Apa saja kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjadi seorang kepala departemen pada PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)?</p>	<p>Kalau soal itu ranahnya divisi sumber daya manusia, karena dia yang menentukan penempatan karyawan tersebut kami ini ditempatkan sesuai SK (surat keterangan) dari direksi.</p>				<p>Jadi ada format kebutuhan setelah melalui surat dan lain-lain maka dibuatkan surat keputusan/mutasi. Lalu ada format usulan, usulannya dan divisi terkait yang di tandatangani oleh Asman, manajer, dan general manager terus kita juga harus melewati tahapan-tahapan sebelumnya, tahapan sebelumnya itu apakah sudah menjadi formen (pengawas karyawan) atau Asman. Setelah sudah melewati beberapa tahapan dan sudah mampu maka</p>

							bisa diusulkan lagi menjadi manajer.
3.	Bagaimana cara membangun hubungan kepala departemen dengan karyawan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan?	Seperti yang saya bilang tadi kita bekerja secara tim tidak ada yang bekerja sendiri-sendiri dan saling membantu koordinasi dengan pihak-pihak terkait dan yang paling penting yaitu komunikasi antar karyawan.	Kalau menurut saya, sesuai dengan <i>jobdesk</i> yang diberikan dan sesuai dengan standar operasional perusahaan(SOP).	Menurut saya, hubungan harus tetap baik dan profesional dalam menyelesaikan masalah dan tetap menjaga etika.	Menurut saya, saya dengan atasan saya merasa nyaman saja, atasan saya sangat ramah dengan bawahannya dan mau membantu ketika saya dalam kesulitan jadi antara saya dengan atasan itu menjadi <i>partner</i> terbaik buat saya dalam menyelesaikan pekerjaan jadi hubungan saya dengan atasan saya tidak pernah renggang.		
4.	Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)?	Iya sangat berpengaruh.	Iya sangat berpengaruh.	Iya sangat berpengaruh.	Iya sangat berpengaruh.		
5.	Mengapa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan?	Karena disini suasananya nyaman, aman, bersih, tenang, dan tidak ada suara bising. Kan ketenangan yang dicari supaya kita bisa fokus bekerja.	Karena suasana lingkungan yang nyaman sehingga bisa menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan baik.	Karena suasana dan lingkungan kerja disini nyaman sehingga saya betah dalam menyelesaikan pekerjaan	Karena kondisi lingkungan kerja yang baik yaitu salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada		

6.	<p>Bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan di PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)?</p>	<p>Kalau menurut saya, contohnya kemarin saya pindah ruangan kita tata ruangan bagaimana supaya enak. Berapa kali kita rubah-rubah bagaimana supaya enak, bagaimana posisi saya enak dan nyaman ruangan juga bersih dan penataan ruangan rapi.</p>	<p>Harus bekerja sama antara atasan dengan bawahan dan hubungan harus tetap baik.</p>	<p>Yang harus diciptakan itu hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan manajer saya harus menjalin komunikasi yang baik.</p>	<p>kenaikan tingkat kinerja karyawan. Seperti lingkungan kerja yang aman, sehat, fasilitas-fasilitas yang dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan.</p>	
7.	<p>Bagaimana cara penilaian kinerja karyawan pada PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)?</p>	<p>Sebenarnya penilaian kinerja karyawan itu kita tanyakan ke divisi sumber daya manusia, karena itu penilaian ada kita diberikan dalam 1 atau 2 tahun yang jelas kami diberikan lembar penilaian dan sdm. Kita Cuma mengisi format yang diberikan dari divisi sumber daya manusia.</p>				<p>Penilaian kinerja itu dilakukan ada yang per semester dan ada format penilaian pkk (penilaian kinerja karyawan) isi formatnya berupa kehadiran selalu datang tepat waktu, semua pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan selesai dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan tugas tambahan dari atasan, integritas (etika dan</p>

						<p>moral), komunikasi dengan atasan, pengembangan diri, kerja sama dalam tim, dan inisiatif. Jadi itu semua akan dinilai dan diberikan poin-poin.</p>
<p>8. Bagaimana cara mengevaluasi kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan pada PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)?</p>	<p>Soal ini ranahnya divisi sumber daya manusia, ada format yang diberikan untuk mengevaluasi dan ada periodenya nanti kita tanyakan ke divisi sumber daya manusia berapa kali setahun penilaian kerja. Kami dibagikan lembar penilaian masing-masing divisi dan departemen, misalnya anggota saya kak widya disitu tertulis nama dan bagusnya yang akan dinilai di dalam format disitu ada penilaian bagaimana penyelesaian pekerjaannya itu semua sudah ada nilainya untuk di evaluasi.</p>					<p>Saya mengevaluasi dengan cara kalau karyawan tersebut tepat waktu semua kerjaan yang diberikan bisa selesai dan tidak ada yang salah.</p>

9.	Apakah terdapat kompensasi tertentu bagi karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dalam perusahaan?	Ada yangengar bagi karyawan yang misalnya ada pekerjaan tambahan di luar tugas utama di bentuklah tim, katanya kalau kita masuk tim itu ada kompensasinya berupa penambahan poin tapi dalam hal ini kita bisa tanyakan ke divisi sumber daya manusia.			Dulu ada tapi sudah ada beberapa tahun ini tidak dapat kompensasi dikarenakan corona jadi kompensasi belum diterapkan lagi sekarang. Kompensasi juga termasuk salah satu usulan bagi karyawan teladan karena dia mempunyai kinerja tinggi. Dan kompensasi biasa berupa piagam atau kenaikan jabatan.
10.	Bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan pada PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)?	Menurut saya pribadi perlunya pemberian insentif dan reward kepada karyawan, reward kan tidak harus selamanya berupa uang atau fulus cukup mengucapkan terima kasih juga itu sudah cukup.			