

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era sekarang ini, setiap perusahaan dituntut untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat dengan agensi lainnya. Setiap instansi dituntut untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat dari instansi-instansi lain di seluruh dunia. Untuk meningkatkan intensitas persaingan saat ini, setiap perusahaan juga dituntut untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan semua konsumen dan mencapai apa yang mereka inginkan dengan cara yang lebih memuaskan daripada apa yang telah dilakukan oleh pesaing mereka. Semua perusahaan yang ingin berkembang harus memperhatikan elemen sumber daya, termasuk elemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemanfaatan sumber daya manusia harus ditangani dengan baik agar dapat bekerja secara efektif dan efisien serta mencapai tingkat kinerja bisnis yang tinggi. Hal ini dikarenakan manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya yang sangat penting dalam sebuah organisasi dan orang-orang serta karyawan berkontribusi pada organisasi atau institusi melalui kemampuan, minat, inovasi, dan upaya mereka. Manusia adalah sumber daya yang paling istimewa karena mereka adalah satu-satunya sumber daya dalam organisasi atau perusahaan yang memiliki ide, perasaan, dan kepribadian yang berbeda. Karena sumber daya manusia adalah aset berharga bagi organisasi, efisiensi dan produktivitas mereka harus ditingkatkan untuk mencapai budaya organisasi yang secara optimal mendorong, mengembangkan, dan meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka. (Octaviant, 2020)

Pengembangan Sumber daya manusia merupakan adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Sutrisno (2019) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Bukit et al., 2020) Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam upaya mengelola sumber daya manusia secara keseluruhan. Pada hakekatnya pengembangan sumber daya manusia mempunyai dimensi yang luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam organisasi (wayne dan awad, 2020) pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik maka dapat menghemat sumber daya lainnya dan pengolahan atau pemakaian sumber daya organisasi dapat berdaya guna.

Kepribadian individu dan organisasi menciptakan suatu bentuk interaksi antara kinerja individu dalam suatu organisasi. Semua karyawan dalam suatu organisasi berperilaku berbeda dari karyawan lainnya. Individu memiliki kepribadian yang berbeda, baik dari segi kompetensi, keyakinan pribadi, harapan akan kebutuhan dan pengalaman masa lalu. (Putri & Siagian, 2023) Dalam hubungan individu-organisasi, terjadi interaksi antara karakteristik individu dan organisasi karena karakteristik individu dibawa ke dalam organisasi. (Emiyanti et al., 2020) Perbedaan karakteristik individu dapat menjelaskan

penyebab kinerja karyawan yang berbeda-beda. Baik buruknya karakteristik individu karyawan tergantung pada bagaimana karakteristik tersebut diterapkan (Umar, 2020). Karakteristik individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan juga sangat penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut (Triatna, 2019), karakteristik pribadi meliputi minat, keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja. Minat merupakan sikap yang menyenangkan seseorang terhadap suatu objek atau ide dari suatu kecenderungan tertentu. Hal ini diikuti dengan kecenderungan untuk merasakan kesenangan dan mencari objek yang menjadi kesukaan tersebut.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Selanjutnya menurut Rivai (2021), Kepemimpinan (Leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan. Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan hal yang ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dan penerapan gaya memimpin antara satu organisasi dengan organisasi yang lain berbeda-beda sesuai dengan kondisi organisasi dan pola kerja anggota organisasi, sehingga dalam penerapannya gaya kepemimpinan ini akan meningkatkan kinerja para anggota organisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dasar yang digunakan dalam memilih gaya kepemimpinan merupakan tugas yang harus dilakukan oleh pimpinan. Seorang pimpinan harus mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Karyawan atau bawahan akan mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal jika memiliki motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa bekerja secara maksimal. Thoha (2020), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan

memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2021), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasinya merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif. Menurut Siagian (2021) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif adalah pimpinan yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh bawahan sehingga gerak dari posisi sekarang ke posisi yang diinginkan di masa yang akan datang dapat berlangsung lancar sehingga produktivitas dapat tercapai. Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang dijalankan ini sedikit banyak juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi yang bersangkutan. Artinya kepemimpinan ini merupakan faktor dalam mempengaruhi penampilan dan aktivitas bawahan dalam pencapaian tujuan.

Menurut (Fallon, 2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keamanan, dll. Menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021), lingkungan kerja adalah kondisi di tempat kerja yang berkaitan erat dengan lingkungan (misal: kondisi penerangan, suara, udara). (Wijaya, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi dan situasi di sekitar perusahaan yang dialami karyawan selama melakukan proses kerja. Dari beberapa pernyataan di atas mengenai lingkungan kerja, dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja dimana karyawan melaksanakan tugas sehari-hari. Hal ini meliputi kondisi penerangan dan cahaya lokasi, kondisi udara tempat kerja, kondisi suara tempat kerja dan kondisi peralatan kerja (Asriandi et al., 2019).

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Dessler (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seluruh karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik para karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Kinerja menurut Mangkunegara (2020) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil (*output*) kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai ketika sumber daya manusia melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu, dan dicapai melalui kompetensi yang diperoleh dari proses belajar dan kemauan untuk terus meningkatkan kinerja yang dinilai oleh atasan, dan karyawan diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang baik. diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang baik. Dari hal tersebut dapat

disimpulkan bahwa karyawan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja/hasil kerjanya dan karyawan akan mendapatkan imbalan yang sesuai atas hasil kerjanya.

Kinerja karyawan yang lebih baik akan memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat secara efektif dan efisien. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Perkebunan Gunungpasang Kahyangan Jember, sebuah Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) yang bergerak di bidang pertanian, terutama di sektor pengelolaan kopi dan karet. perusahaan perkebunan. Kopi dan karet merupakan akomodasi terbesar yang dimiliki oleh Indonesia, dan Indonesia merupakan negara penghasil kopi terbesar ketiga di dunia setelah Brazil dan Vietnam. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2022, produksi kopi Indonesia mencapai 774,6 ribu ton atau meningkat 2,75% dibandingkan tahun sebelumnya, produksi kopi pada tahun 2022 sebesar 11.758 ton, menjadikan kabupaten Jember sebagai salah satu daerah penghasil kopi terbesar di Jawa Timur. Karet Jember sendiri merupakan pertanian minoritas, namun karet yang berasal dari Jember memiliki kualitas yang baik.

Perusahaan Umum Daerah Perkebunan (PDP) Jember berdiri sejak tanggal 12 Pebruari 1969, sesuai dengan Perda Nomor : 1 Tahun 1969. Dalam perjalanannya 2 (dua) kali mengalami perubahan Perda yaitu Tahun 1989 dan Tahun 1997 karena pemkab memberikan tambahan penyertaan modal. Baru pada perubahan ke tiga dengan ditetapkan Perda No.2 Tahun 2012 Tanggal 20 September 2012, mengalami perubahanperubahan yang mendasar seperti nama perusahaan menjadi PDP KAHYANGAN Jember. Kemudian mengalami perubahan ke empat yakni dengan ditetapkannya Perda No. 02 Tahun 2022 pada tanggal 19 April 2022 tentang Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember, maka segala sesuatu yang terkait dengan Perda lama No. 02 tahun 2012 akan mengacu pada Perda yang baru, salah satunya Kop Surat PERUSAHAAN DAERAH PERKEBUNAN (PDP) KAHYANGAN JEMBER berubah menjadi PERUSAHAAN UMUM DAERAH (PERUMDA) PERKEBUNAN KAHYANGAN JEMBER. Pengaturan dalam rekrutmen Direksi melalui *fit and propertest* dan yang lebih penting cakupan usaha yang ditangani tidak hanya di bidang usaha perkebunan saja, tapi lebih luas lagi di bidang agrobisnis, agrowisata dan usaha-usaha lain.

Untuk Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember berlokasi di Jl. Gajah Mada No.245, Kaliwates Kidul, Kaliwates, Kabupaten Jember. Dan memiliki luas areal HGU 3.800,6039 Ha, terbagi menjadi 3 kebun induk dan 2 kebun bagian. Kebun induk terdiri dari Kebun Sumberwadung berlokasi di Desa Karangharjo, Kecamatan Silo, Kabupaten Jember. Yang kedua Kebun Gunung Pasang berlokasi di Desa Kemiri dan Desa Suci di Kecamatan Panti Kabupaten Jember dan Kebun Sumberpandan berlokasi di Desa Kaliglagah, Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember sedangkan Kebun bagian terdiri dari Kebun Kalimrawan berlokasi di Desa Pace, Kecamatan Silo, Kabupaten Jember dan Kebun Sumbertenggulun berlokasi di Desa Manggis, Kecamatan Tanggul, Kabupaten Jember. Dengan komoditi karet dan kopi sebagai komoditi utama serta cengkeh sebagai komoditi penunjang dan saat ini sedang dikembangkan budidaya tanaman non komoditi perkebunan yang memiliki nilai ekonomi, agrowisata dan pengembangan kopi bubuk.

Sejak awal pendirian Badan Usaha Milik Daerah ini bertujuan untuk memberikan kontribusi bagi perkembangan perekonomian Daerah pada umumnya, menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan lapangan kerja, penyediaan barang dan atau jasa

yang bermutu bagi pemenuhan hajat hidup masyarakat sesuai kondisi, karakteristik dan potensi daerah berdasarkan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*), memupuk laba/keuntungan dan memberikan bimbingan kegiatan kepada usaha ekonomi masyarakat di daerah.

Permasalahan kinerja karyawan banyak ditemukan dalam sebuah perusahaan swasta ataupun Perusahaan negeri. Kinerja karyawan yaitu hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata seseorang yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu perusahaan yang merasakan belum optimalnya kinerja karyawan adalah Kebun Gunungpasang. Dari 5 kebun yang dimiliki oleh Perusahaan Umum Daerah Perkebunan (PERUMDA) Kahyangan Jember. Kebun Gunung Pasang memiliki penilaian KTU yang rendah kedua pada tahun 2024. Berikut merupakan data rekap penilaian KTU pada kebun sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Rekap Penilaian KTU Kebun PERUMDA Kahyangan Jember

No	KTU kebun	Skor nilai
1	Sumberpandan	1.053,20
2	Sumberwadung	1.013,20
3	Kalimrawan	968,00
4	Gunung pasang	964,00
5	Sumbertenggulun	839,60
Jumlah		4.838,00

Sumber : Hasil pengolahan data dari kantor PERUMDA Kahyangan Jember

Berdasarkan pada Tabel 1.1 data rekap penilaian KTU Kebun PERUMDA Perkebunan Kahyangan Jember. Kebun Gunung Pasang memiliki penilaian rendah nomor dua yang dimana penilaian kepala tata usaha tersebut memuat beberapa parameter seperti Tingkat kedisiplinan bekerja, ketepatan semua laporan, jumlah tenaga kerja dengan tingkat kehadiran di kantor, penggunaan biaya sesuai dengan anggaran dan inovasi KTU. Sehingga itu juga menjadi permasalahan di Kebun Gunung Pasang karena penilaian tersebut juga sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan kedepannya. Selain itu setelah dilakukan observasi awal dan mengumpulkan beberapa informasi melalui beberapa karyawan di Kebun Gunung Pasang sehingga ditemukan beberapa fenomena permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, beserta pengumpulan data awal, ditemukan adanya beberapa indikasi yang menunjukkan sumber daya manusia di Kebun Gunungpasang PERUMDA Perkebunan Kahyangan Jember belum berfungsi dengan baik. Indikasi yang menunjukkan kinerja sumber daya manusia Kebun Gunungpasang PERUMDA Perkebunan Kahyangan Jember belum berfungsi dengan baik yaitu dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Kebun Gunungpasang

No	Kategori Peringkat	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Baik	30 orang	34 orang	28 orang
2	Cukup Baik	10 orang	12 orang	13 orang
3	Kurang	8 orang	3 orang	5 orang
4	Tidak Baik	2 orang	1 orang	4 orang
Jumlah		50 orang	50 orang	50 orang

Sumber : Hasil pengolahan data dari staf bagian SDM Kebun Gunungpasang

Berdasarkan pada Tabel 1.2 data penilaian kinerja karyawan Kebun Gunungpasang PERUMDA Perkebunan Kahyangan Jember berdasarkan kategori terlihat bahwa adanya penurunan jumlah karyawan yang berprestasi dengan diikuti meningkatnya jumlah karyawan yang memiliki kinerja kurang. Jumlah karyawan pada kategori baik dan cukup baik mengalami kenaikan yang *fluktuatif* yaitu naik turun, sedangkan jumlah karyawan dengan kategori kurang dan kategori tidak baik dari tahun ketahunnya mengalami terus peningkatan. Salah satu penyebab merosotnya prestasi Kebun Gunungpasang PERUMDA Perkebunan Kahyangan Jember tersebut adalah kurangnya kinerja karyawan yang maksimal.

Tabel 1. 3 Permasalahan Berdasarkan Indikator Kinerja Karyawan

No	Permasalahan	Keterangan	Presentase	
			Target	Rill
1	Kualitas kerja	Wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai se cara efektif dan efisien.	100%	75%
2	Kuantitas kerja	Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya	100%	80%
3	Kerjasama	Salah satu bentuk interaksi sosial. Menurut Abdusyani, kerjasama adalah suatu bentuk proses sosial, dimana didalamnya terdapat aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami aktivitas masing-masing.	100%	80%

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal yang didapatkan permasalahan yang terjadi di Kebun Gunungpasang Perusahaan Umum Daerah Perkebunan (PERUMDA) Kahyangan Jember. Kualitas Kerja, kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan Kebun

Gunungpasang Perusahaan Umum Daerah Perkebunan (PERUMDA) Kahyangan Jember masih dapat dibilang berada dibawah standart kualitas kerja karyawan. Sedangkan, Kuantitas kerja merupakan salah satu permasalahan yang ada di Kebun Gunungpasang perusahaan umum daerah perkebunan (PERUMDA) Kahyangan Jember dimana para karyawan banyak yang belum kerja dalam waktu full baik di kantor maupun dilapangan. Sedangkan untuk permasalahan yang ke 3 ada kerjasama. Dimana banyak karyawan Kebun Gunungpasang masih belum bisa bekerja dengan baik secara kelompok dikarenakan kurangnya interaksi dan komunikasi antar individu.

Berdasarkan tabel permasalahan diatas dapat ditentukan bahwa judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kebun Gunungpasang Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Perkebunan Kahyangan Jember”**.

1.2 Rumusan Masalah

Pada dunia industri tidak lepas dari permasalahan didalamnya, salah satunya adalah Karakteristik individu yang dimiliki oleh setiap karyawan yang berbeda-beda. Dengan demikian akan menyebabkan para karyawan memiliki gaya kepemimpinan yang beda pula, hal ini menyebabkan terjadinya lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk setiap karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Seperti kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan Kebun Gunungpasang Perusahaan Umum Daerah Perkebunan (PERUMDA) Kahyangan Jember masih dapat dibilang berada dibawah standart kualitas kerja karyawan. Sedangkan, Kuantitas kerja merupakan salah satu permasalahan yang ada di Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Perkebunan Kahyangan Jember dimana para karyawan banyak yang belum kerja dalam waktu full baik di kantor maupun dilapangan. Sedangkan untuk permasalahan yang ke 3 ada kerjasama. Dimana banyak karyawan masih belum bisa bekerja dengan baik secara kelompok dikarenakan kurangnya interaksi dan komunikasi antar individu.

1. Apakah Karakteristik Individu Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kebun Gunungpasang Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Kahyangan Jember ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kebun Gunungpasang Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Kahyangan Jember?
3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kebun Gunungpasang Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Kahyangan Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kebun Gunungpasang Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Kahyangan Jember.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kebun Gunungpasang Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Kahyangan Jember.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kebun Gunungpasang Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Kahyangan Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Kebun Gunungpasang Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Perkebunan Kahyangan Jember
Penelitian ini bisa menjadi salah satu pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Universitas
Sebagai tambahan referensi bagi pembaca dan acuan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama pada masa yang akan datang.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pembuatan program khususnya penelitian mengenai pengaruh Karakteristik Individu, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

