

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PABRIK AIR MINUM KEMASAN HEXAHAQ
TRENGGALEK**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Prodi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri



DISUSUN OLEH :

PUTRI IFADATIN

18.1.02.02.0064

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2022**

Skripsi Oleh :

PUTRI IFADATIN
18.1.02.02.0064

Judul :

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK AIR
MINUM KEMASAN HEXAHAQ TRENGGALEK**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Tanggal : 06 Juni 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
NIDN. 0730088001

Poniran Yudho Leksono, M.M.
NIDN : 0704047306

Skripsi Oleh :

PUTRI IFADATIN

18.1.02.02.0064

Judul :

**ANALISIS KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK AIR
MINUM KEMASAN HEXAHAQ TRENGGALEK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri.

Pada Tanggal : 19 Juli 2022

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia penguji :

Ketua : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.

Penguji 1 : Suhardi, M. Pd.

Penguji 2 : Poniran Yudho Leksono, M.M.

Mengetahui

Dekan FEB

Drs. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Putri Ifadatin
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Trenggalek / 12 April 2000
NPM : 18.1.02.02.0064
Fak/Prodi : FEB / S1 MANAJEMEN

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak dapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 19 Juli 2022

Yang Menyatakan

Putri Ifadatin
18.1.02.02.0064

Motto :

“Maka, sungguh beserta kesulitan ada kemudahan. Apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, maka bersungguh-sungguhlah dalam beribadah.

Dan hanya kepada Rabbmu lah hendaknya kamu berharap”

Persembahan :

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada-Nya, skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Saya ucapkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah.
2. Kedua orang tuaku bapak Junianto dan Ibu Asmunah Terimakasih atas segala doa, dukungan, nasehat dan motivasinya, sehingga tugas akhir ini dapat selesai tepat waktu.
3. Adik saya Okta Halimatun Nisa yang telah mendukung saya.
4. Sahabat-sahabatku Hanifah, Nabila, fandy William yang selalu mendukung, menyemangatiku dan motivasi serta mendengarkan keluh kesahku dalam mengerjakan skripsi ini.
5. Pembimbing dan dosen – dosenku yang selalu membantu untuk terselesaikannya skripsi ini.

ABSTRAK

Putri Ifadatin: Analisis Kepemimpinan, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

Kata kunci: Kepemimpinan, Etos kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini di latarbelakangi oleh persaingan ketat antara perusahaan air minum dalam kemasan sehingga menjadikan strategi msdm sangat penting. Dengan strategi msdm yang tepat di harapkan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek pada tahun 2022. Permasalahan penelitian ini bagaimanakah pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek? Bagaimanakah pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek? Bagaimanakah pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek? Bagaimanakah pengaruh antara kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek?. Teknik penelitian yang di gunakan adalah menggunakan metode kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 40 karyawan pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek sesuai dengan kriteria yang ditentukan peneliti dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis koefisien determinasi, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan software SPSS. Hasil kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek. 2) etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek. 3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek. 4) kepemimpinan, etos kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek tahun 2022. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disarankan kepada, pihak pihak terkait lainnya seberapa pentingnya pengaruh variabel-variabel kepemimpinan, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pabrik Air Minum Dalam Kemasan Hexahaq Trenggalek.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Laporan skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Penyusunan skripsi yang berjudul “**Analisis Kepemimpinan, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek**” disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam mata kuliah skripsi pada program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri. Proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M,Pd selaku ketua Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri
2. Dr. Subagyo , M,M . selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri
3. Restin Meilina, M.M. selaku Kaprodi Manajemen
4. Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M. selaku dosen pembimbing 1
5. Poniran Yudho Leksono, M.M. selaku dosen pembimbing 2
6. Khususnya untuk orang tua saya tercinta yang sudah memberi dukungannya .

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis memohon maaf atas segala kekurangan yang ada. Penulis pun mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dalam rangka proses perbaikan dan penyempurnaan. Akhir kata, penulis pun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, serta bagi para pembaca pada umumnya.

Kediri, 14 Juni 2022

Putri Ifadatin
18.1.02.02.0064

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Masalah	15
F. Manfaat Penelitian	15

BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori	19
1. Kinerja karyawan	19
2. Kepemimpinan	21
3. Etos kerja	24
4. Lingkungan kerja	28
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Berfikir	32
D. Kerangka Konseptual	36
E. Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian	38
------------------------------	----

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	43
C. Tempat dan Waktu Penelitian	44
D. Populasi dan Sampel	45
E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	46
F. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	50
G. Teknik Analisis Data	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian	57
B. Deskripsi Tanggapan Responden	62
C. Analisis Data	63
D. Pembahasan	77

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	82
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA	86
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	88
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Indonesia	8
Tabel 1.2 Data Hasil produksi Pabrik AMDK Trenggalek 2021 – 2022.....	10
Tabel 1.3 Data Penjualan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK).....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3. 1 Nilai Skala Likert.....	37
Tabel 3. 2 Kisi - kisi Instrumen Penelitian.....	37
Tabel 3. 3 Uji Validitas	48
Tabel 3. 4. Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja	64
Tabel 4.4 Tanggap Responden Mengenai Kepemimpinan	65
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Etos Kerja	66
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja.....	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Autokorelasi	72
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Berganda	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinan.....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	76
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat Pertumbuhan Volume Penjualan AMDK di Indonesia.....	7
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pabrik AMDK Hexahaq Trenggalek.....	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan banyak perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitasnya agar tidak kalah saing dengan perusahaan lain. Hampir disetiap perusahaan memiliki satu visi dan juga misi yang sama, yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk kesejahteraan atasan juga para karyawan. Karyawan merupakan suatu bagian krusial dan terpenting pada jalannya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang maksimal, maka sangatlah diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, selain itu juga harus mampu dituntut untuk menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan dan sudah sepatutnya diperhatikan oleh pimpinan perusahaan agar kedepannya tidak mendapati suatu kerugian. Permasalahan dalam perusahaan dapat terjadi tidak melulu tentang keuangan ataupun hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan eksternal, akan tetapi juga kegiatan internal seperti kinerja karyawan. Kinerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Menurut Priansa (2018: 48) “kinerja adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan”. Menurut Ansory & Idrasari (2018: 208) kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga semakin baik kinerja karyawan maka dapat dengan mudah memberikan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya seperti faktor kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja.

Faktor penting dalam berkembangnya suatu perusahaan ialah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau mengarahkan pihak tertentu untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Kepemimpinan amat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan oleh karena itu kepemimpinan kepada karyawan harus selalu diperhatikan dan ditingkatkan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat pula, juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. “Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama” Veithzal (2017: 44).

Penelitian yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan dilakukan oleh (Yogi et al., 2021). Penelitian lain yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Mufidah, 2019). Namun ada juga penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Saputri & Rahmah, 2018).

Fenomena mengenai kepemimpinan pada perusahaan menjadi sebuah masalah yang menarik dan cukup pelik untuk ditelusuri dan dikaji. Masih banyak perusahaan yang belum memadai mengenai kepemimpinan perusahaan sebagaimana yang terjadi dilansir pada (kompasiana.com, 2019) PT Kalimas Sarana Suplindo. Menurut hasil wawancara dengan HRD di PT Kalimas Sarana Suplindo, didapati bahwa 12,9% karyawan keluar dari tempat kerja. 80 orang dari 270 karyawan setiap tahunnya mengundurkan diri. Karyawan merasa bahwa atasan mereka banyak mengeluarkan kata-kata kasar kepada bawahannya dan menggunakan nada tinggi ketika berbicara dan menjadikan karyawan merasa tidak betah. Selain itu karyawan juga merasa jam kerja terlalu panjang dan kurangnya hari libur serta jam lebur yang sering. Uraian diatas menunjukkan adanya masalah bahwa kepemimpinan masih menduduki porsi yang kurang dari seharusnya yaitu menjalin hubungan kerja yang baik dengan karyawan. Hal ini merupakan masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan.

Selain itu etos kerja juga sangat penting dan berpengaruh dalam perkembangan kinerja para karyawan. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok, karna itu

seorang karyawan harus memiliki etos kerja pada dirinya sehingga memiliki perilaku yang positif yang akan mendorong kinerja karyawan untuk menjadi lebih produktif. Karyawan yang memiliki etos kerja akan berusaha untuk memaksimalkan kinerjanya agar dapat berpengaruh bagi kesuksesan perusahaan. Karyawan yang seperti ini akan terlihat dari bagaimana mereka mengerjakan seluruh tugas secara tepat waktu atau bahkan hampir tidak pernah telat. “Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi” Priansa (2018: 283).

Penelitian yang menyatakan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Suryadi & Karyono, 2022) Penelitian lain yang menyatakan bahwa Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Asmad, 2021). Namun ada juga penelitian yang menyatakan bahwa Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Yasdianto et al., 2020).

Dilansir pada (tribunnews.com, 2020) wawancara dengan pemilik PT Mayora Indah Tbk dan Kepala Human Resource Development (HRD), dan juga berdasarkan data yang diperoleh dari HRD pada Maret 2019, menunjukkan bahwa hampir setiap bulan ada karyawan pada bidang produksi yang memutuskan untuk keluar atau mengundurkan diri dari PT Mayora Indah Tbk. Banyak hal yang menjadi penyebab karyawan mengundurkan diri. Dari hasil survei awal, 22 karyawan pada bagian produksi menjadi responden

yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang mengundurkan diri karena memiliki etos kerja yang rendah sebesar 45,5% hal tersebut terbilang tinggi, faktor rendahnya etos kerja disebabkan semangat kerja menurun dikarenakan gaji yang tidak sesuai sebesar 27,3%, pekerjaan yang sangat banyak 13,6%, pola interaksi atasan bawahan yang kurang baik 4,5%, usia masih terlalu muda 4,5 %, dan merasa passion keahliannya tidak sesuai untuk bekerja di bidang yang sedang dikerjakan 4,5 %.

Selain itu, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan sehingga sangat penting karena dengan adanya Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kinerja karyawan meningkat. “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air *conditioner* (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya” Afandi (2018: 165).

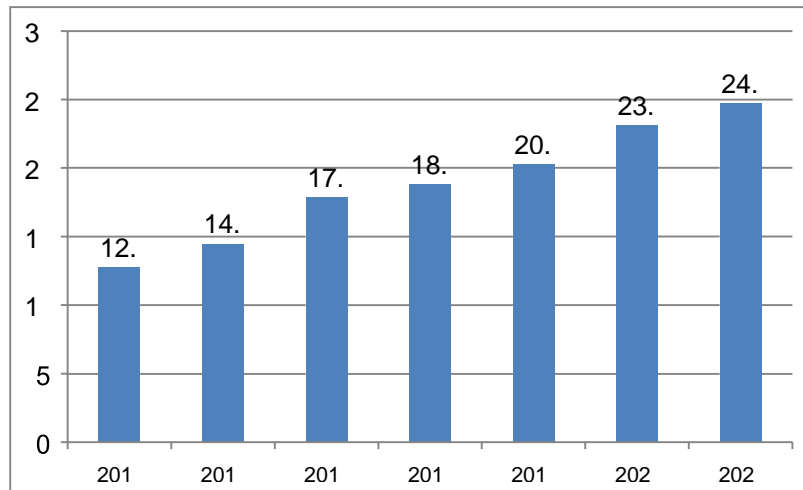
Penelitian yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Irdiantara & Edy Djoko, 2021). Penelitian lain yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Mario, 2019). Namun ada juga

penelitian yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Dyah Ayu Safira & Abdul Rozak, 2020).

Berdasarkan pada hasil wawancara pada perusahaan PT Pura Baru Tama yaitu wawancara dengan HRD dan karyawan outsourcing yang sedang bekerja di perusahaan tersebut, dari 100 orang pegawai outsourcing kira-kira 70% dari mereka atau 70 orang keluar bukan karena kontraknya habis tetapi karena memang tidak betah bekerja dalam perusahaan dikarenakan merasa tidak adanya kenyamanan pada lingkungan kerja, hal ini mengindikasikan tingkat lingkungan kerja yang rendah (sindonews.com, 2019).

Industri Air Minum Dalam kemasan (AMDK) muncul sebagai industri minuman utama hampir di seluruh dunia, awalnya air kemasan merupakan salah satu jenis minuman komersil di bagian barat Eropa dimana konsumsi air kemasan telah menjadi kebiasaan masyarakat disana dan sekarang air kemasan bisa ditemui bahkan di tempat terpencil pun di dunia. Industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) mengalami perkembangan yang semakin pesat yang disebabkan oleh konsumsi AMDK semakin meningkat setiap tahunnya di Indonesia, penyebabnya adalah pertumbuhan jumlah penduduk yang semakin meningkat seiring dengan pola hidup masyarakat Indonesia yang semakin modern serta tingkat kebutuhan yang semakin kompleks yang menyebabkan masyarakat memilih sesuatu yang praktis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pertumbuhan industri Air Minum Dalam kemasan (AMDK) ini tidak hanya dimainkan oleh perusahaan berskala besar saja, tetapi pertumbuhan kinerja tidak termasuk dengan pengusaha depo air

minum yang banyak dimainkan oleh pelaku lokal (Kemenprin). Oleh karena



itu, konsumsi AMDK di Indonesia semakin meningkat dari tahun ke tahunnya yang dapat dibuktikan berdasarkan grafik perkembangan volume penjualan AMDK di Indonesia pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2021.

Gambar 1.1
Tingkat Pertumbuhan Volume Penjualan AMDK di Indonesia
(Miliar liter)

Sumber : ASPADIN 2022

Gambar 1.1 Menunjukkan bahwa penjualan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Indonesia meningkat secara terus menerus pada setiap tahunnya dikarenakan pertumbuhan jumlah penduduk yang semakin meningkat setiap tahunnya dan semakin sulitnya akses akan air bersih layak minum akibat pencemaran dan kerusakan lingkungan yang dilakukan oleh manusia. Pada tahun 2015 volume penjualan AMDK sebesar 12,8 Miliar Liter, pada tahun 2021 volume penjualan AMDK sebesar 24,7 Miliar Liter angka yang sungguh menjanjikan bagi penjualan AMDK dalam 6 tahun terakhir.

Berdasarkan peraturan menteri perindustrian Republik Indonesia Nomor 11/M/-IND/PER/3/2017 tentang lembaga penelian kesesuaian dalam rangka pemberlakuan dan pengawasan standar nasional Indonesia air mineral, air demineral, air mineral alami, dan air embun secara wajib. Dapat diartikan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) air yang telah di proses tanpa bahan pangan lainnya dan bahan tambahan, dikemas, dan aman untuk diminum. Untuk menjamin kualitas dan kehygienisannya produk AMDK harus memenuhi Standar Nasional Indonesia (SNI). Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) adalah air yang diolah dengan menggunakan teknologi tertentu, kemudian dikemas dalam beberapa ukuran. Adapun ukuran air minum kemasan yang umum antara lain : ukuran botol 330 ml, 600 ml, 1500 ml, ukuran gelas 240 ml, dan ukuran gallon 19 liter. Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) mempunyai peranan penting bagi kehidupan karena sulitnya air minum yang benar benar bersih dan tidak tercemar. Saat ini jumlah industri Air Minum Dalam kemasan (AMDK) banyak di jumpai dimana mana dengan berbagai merek yang berbeda beda dari skala kecil hingga skala yang besar. Berikut tabel 1.1 beberapa perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang ada di Indonesia :

Tabel 1.1
Daftar Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Indonesia

No	Perusahaan	Merek
1	PT Tirta Investama	AQUA
2	PT Akasha Wira Internasional, Tbk	Nestle Pure Life
3	PT Coca Cola Amatil Indonesia	Ades
4	PT Panfila Indosari	Ron 88
5	PT Amidis Tirta Mulia	Amidis
6	PT Buana Tirta Abadi	Vit

No	Perusahaan	Merek
7	PT Duta Serpack Inti	2tang
8	PT Tirta Tama Bahagia	Club
9	PT Sariguna Prima Tirta	Cleo
10	PT Tirta Fresindo Jaya	Le Minerale
11	PT Indo Tirta Jaya	Aguaria
12	PT Tri Banyan Tirta. Tbk	Alto
13	PT Oasis Waters Internasional	OASIS
14	PT Muawana Al Ma'some	Al Ma'soem dan Quam Zam
15	CVTirta amara mahesa	Excell
16	CV Tirta Bening Sumber Alami	<i>Hexahaq</i>

Sumber : ASPADIN 2022

Tabel 1.1 Menunjukkan bahwa persaingan produk Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Indonesia sangat sengit karena begitu banyaknya merek dagang AMDK yang ada di Indonesia, sehingga menimbulkan persaingan yang kuat antara perusahaan-perusahaan tersebut.

Obyek dalam penelitian ini adalah Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq di Trenggalek yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri Air minum mineral khususnya merk Hexahaq, Sebagai perusahaan yang kompetitif, maka tidak menutup kemungkinan adanya persaingan antara perusahaan yang sejenis. Berdasarkan hasil observasi awal yang diperoleh dari Direktur bagian eksplorasi dan produksi Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek, diperoleh informasi bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan oleh Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek saat ini adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda tingkatannya.

Berdasarkan wawancara dengan Direktur bagian eksplorasi dan

produksi Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan pada bagian produksi di Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek masih rendah. Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil produksi baik secara kualitas maupun kuantitas Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek. Berikut tabel 1.2 Data Hasil produksi Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek tahun 2021 – 2022 :

Tabel 1.2
Data Hasil produksi Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek tahun 2021 - 2022

Bulan	Total Produksi (Galon 19 liter) Rp. 15.500/botol	Total produksi (Botol 600 ml) Rp. 2.500/botol	Total produksi (Botol 1500 ml) Rp. 4.000/botol
Juli 2021	475000 galon	130000 botol	140000 botol
Agustus 2021	450000 galon	135000 botol	140000 botol
September 2021	475000 galon	135000 botol	145000 botol
Oktober 2021	500000 galon	130000 botol	155000 botol
November 2021	520000 galon	136000 botol	148000 botol
Desember 2021	550000 galon	135000 botol	145000 botol
Januari 2022	445000 galon	139000 botol	141000 botol
Februari 2022	480000 galon	132000 botol	144000 botol
Maret 2022	500000 galon	135000 botol	145000 botol
April 2022	480000 galon	135000 botol	140000 botol

Sumber : Data produksi Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek 2022

Dari hasil tabel 1.2 dapat disimpulkan produksi Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek masih belum stabil dan cenderung Fluktuatif atau naik turun. Dalam situasi persaingan bisnis antar wirausaha dibidang kuliner, tidak dipungkiri lagi persaingan semakin ketat seperti yang terjadi saat ini

Tabel 1.3
Data Penjualan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK)

Nama AMDK	Penjualan (Rp)	Persentase Penjualan (%)
Excell	149.031.000.000	37,8
Hexahaq	128.743.000.000	32,6

Sumber: data primer Hexahaq & Excell 2022

Dapat dilihat pada 1.3 diatas penjualan tahun 2021 pada amdk Hexahaq

sebesar 128.743.000.000 masih kalah bersaing dengan penjualan amdk Excell sebesar 149.031.000.000. Excell merupakan amdk yang terletak di Tulungagung, yang memiliki tempat usaha tidak jauh dari amdk Hexahaq, dan merupakan pesaing pangsa pasar di wilayah Trenggalek dan sekitarnya.

Fenomena ini disebabkan karena beberapa faktor kinerja karyawan Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq yang berimbas pada produksi dan penjualan, Berdasarkan hasil wawancara dan observasi sementara didapatkan hasil pendapat bahwa pemimpin mereka kurang membina hubungan dengan karyawannya seperti contohnya tidak ada pembinaan yang rutin dilakukan serta tidak adanya pelatihan untuk mengembangkan potensi karyawan. Selain itu juga pemimpin di perusahaan tersebut kurang membina komunikasi dua arah. Karyawan mengharapkan pemimpin yang dapat membawa perubahan pada perusahaan, mendapatkan support atau dorongan semangat untuk memotivasi kerja karyawan serta menjadi pendengar yang baik sehingga dapat menanggapi keluhan karyawan.

Peneliti juga menemukan masih adanya karyawan yang mempunyai etos kerja yang rendah. Persoalan muncul yang berkaitan dengan etos kerja yaitu adanya karyawan yang pasif, terjadinya hubungan yang kurang baik antar rekan kerja, serta ada nya sikap mengeluh terhadap pekerjaan mereka sendiri. hal ini biasa nya di sebabkan oleh pekerjaan mereka yang monoton. Kondisi tersebut yang sangat berpengaruh pada etos kerja seorang buruh pabrik. Apabila tidak dapat terselesaikan maka semakin lama etos kerja para karyawan akan semakin menurun dan akan berpengaruh pada produktivitas

perusahaan. Hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang tidak disiplin dalam jam kerja seperti datang terlambat dan bekerja tidak tepat waktu, contohnya karyawan datang terlambat setelah waktu istirahat.

Sedangkan pada lingkungan kerja juga terdapat kekurangan seperti, tersedianya tempat parkir kendaraan yang luas namun karyawan sering parkir dengan seenaknya saja sehingga membuat kendaraan susah keluar dari area parkir dan berimbas pada hubungan antara karyawan dengan karyawan lain yang kurang baik, Kurang nyamannya lingkungan kerja seperti sirkulasi udara dan pencahayaan yang kurang memadai dan kurang luasnya tempat produksi sehingga berdampak pada kegiatan operasional kerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu dan fenomena variabel yang berbeda-beda sudah menimbulkan research gap, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh kepemimpinan, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Melihat fenomena dan permasalahan pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek yang ada dan untuk menyikapi kondisi tersebut, maka dilakukan penelitian lebih lanjut untuk melihat pengaruh kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian berjudul : **“Analisis Kepemimpinan, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dapat ditarik identifikasi masalah yaitu ada masalah kinerja tepatnya para karyawan yang bertindak di rantai produksi selalu melakukan pekerjaannya bersama-sama, tidak ada pembagian secara khusus dalam melakukan pekerjaan tersebut, sehingga menimbulkan delay terhadap bahan baku yang akan diproduksi.

Pemimpin di perusahaan tidak memberikan pembinaan dan pelatihan untuk mengembangkan potensi karyawan serta masih kurangnya membina komunikasi dua arah. Karyawan mengharapkan pemimpin yang dapat membawa perubahan pada perusahaan, mendapatkan support atau dorongan semangat untuk memotivasi kerja karyawan

Etos kerja yang rendah, hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang tidak disiplin dalam jam kerja seperti datang terlambat dan bekerja tidak tepat waktu, contohnya karyawan datang terlambat setelah waktu istirahat.

Lingkungan kerja kurang nyaman seperti sering terjadinya parkir dengan seenaknya, sirkulasi udara, pencahayaan yang kurang memadai dan kurang luasnya tempat produksi sehingga berdampak pada kegiatan operasional kerja karyawan serta perlengkapan kerja seperti masker dan sarung tangan, sepatu boot, pemasangan pagar keamanan di area tempat bekerja yang perlu diperbaharui.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah yang ada diatas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Aspek – aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan Karyawan Pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek meliputi Kualitas kerja, Kuantitas kerja, dan Ketepatan waktu.
2. Aspek – aspek yang mempengaruhi Kepemimpinan pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek meliputi Pengaruh ideal, Motivasi inspirasi, Imbalan.
3. Aspek – aspek yang mempengaruhi Etos kerja karyawan pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek meliputi Kerja keras, Disiplin, Tanggung jawab.
4. Aspek – aspek yang mempengaruhi Lingkungan kerja pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek meliputi Penerangan/cahaya, Sirkulasi udara, Keamanan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek secara parsial ?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek secara parsial ?

3. Adakah pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek secara parsial ?
4. Adakah pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek secara simultan ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas peneliti dapat merumuskan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek secara parsial.
2. Untuk menganalisis pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek secara parsial.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek secara parsial.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan Pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak

yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat praktis

a. Bagi Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek.

- 1) Kepemimpinan yang diterapkan pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek dapat dilakukan pembinaan rutin serta pelatihan untuk mengembangkan potensi karyawan. Selain itu juga pemimpin di perusahaan dapat membina komunikasi dua arah agar karyawan merasa mendapatkan support atau dorongan semangat untuk memotivasi kerja karyawan.
- 2) Etos kerja yang diterapkan karyawan pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek dapat dalam bentuk selalu tepat waktu, meningkatkan kedisiplinan, dan mempertahankan tanggung jawab.
- 3) Lingkungan kerja yang diterapkan pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek dalam bentuk fasilitas lingkungan kerja yang memadai seperti penerang, sirkulasi udara, ruang gerak agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
- 4) Kinerja yang diterapkan pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek dalam bentuk pemberian pembinaan serta pelatihan pada karyawan untuk pengembangan potensi kerja setiap karyawan.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan ilmu pengetahuan yang peneliti dapatkan di bangku kuliah didalam kondisi praktis yang ada di dalam masyarakat, terutama didalam bidang sumber daya manusia tentang pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Pada Pabrik Air Minum Kemasan Hexahaq Trenggalek.

2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia terutama sebagai berikut :

- a. Berkaitan dengan manfaat dari teori Kepemimpinan Sedarmayanti (2017: 273) menyatakan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki.
- b. Berkaitan dengan manfaat dari teori Etos kerja Busro (2017: 218) menyatakan “Etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja”. Etos kerja adalah sebuah kewajiban dan bentuk rasa tanggung

jawab seorang pekerja, hal ini merupakan salah satu modal agar dapat mengembangkan kinerja seorang karyawan.

- c. Berkaitan dengan manfaat dari teori lingkungan kerja Sedarmayanti (2017: 171) menyatakan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Apabila lingkungan kerja disekitar Pabrik baik, maka karyawan akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan.
- d. Berkaitan dengan manfaat dari teori Kinerja Priansa (2018: 48) menyatakan “kinerja adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan. kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standart yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Ansory, A. F., & Idrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Asmad. (2021). *PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK AIR MINUM AL QODIRI JEMBER*. 2(2), 155–160.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan I*. Expert ; Yogyakarta.
- Dyah Ayu Safira, A., & Abdul Rozak, H. (2020). *Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (studi pada perum perhutani divisi regional jawa tengah) 1,2*. 2017, 978–979.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kedua). Bumi Aksara.
- Juliawan, R. A., Sumantri, B. A., & ... (2021). Pengukuran Kinerja Karyawan Pada Pt Indoprma Gemilang Nganjuk Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan. *Seminar Nasional ...*, 410–415. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/799%0Ahttps://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/download/799/798>
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nurhidayati, M., & Zahrianti Erika, S. (2020). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PABRIK GULA REJO AGUNG BARU MADIUN*. 6.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Rivai, V. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Sanusi. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Saputra, ade eka, & Sumantri, B. A. (2018). *Analisis Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Putra Semi Mandiri Nganjuk*. 1–13.
- Saputri, R., & Rahmah, N. (2018). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DEPARTEMEN PRODUCTION DI PT CLADTEK BI-METAL MANUFACTURING BATAM*. 2(2), 307–316.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FE UI.
- Sugiyono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi-Universitas Nusantara PGRI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Alfa Beta.
- Suparyadi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 1)*. CV. Andi Offset.
- Supriyanto, ed al. (2018). *Metode penelitian sumber daya manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis data*. UIN Malang Pers.
- Suryadi, & Karyono. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Keihin Indonesia*. 5(1), 85–95.
- Yasdianto, I., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). *ORGANISASI TERHADAP KINERJA DEPARTEMEN ASSET & OFFICE MANAGEMENT PT SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK*. 6, 97–116.
- Yogi, Ichsanudin, & yudho leksono, P. (2018). *Analisis kepemimpinan, kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan ksp delta surya purnama pare*. September 2005, 1604–1608.

