

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dinilai dari tingkat pencapaian prestasi karyawan yang ada pada suatu perusahaan tertentu demi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut secara maksimal serta dapat secara efektif meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan. (Uhing & Togas, 2015). Pada suatu perusahaan sangat diperlukan karyawan-karyawan yang berkompeten dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga tercapai tingkat prestasi karyawan yang memadai untuk memperoleh pencapaian target yang telah direncanakan oleh perusahaan dan seluruh karyawan yang bersangkutan. (Pratiwid, 2016).

Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia demi berjalannya proses operasional dalam perusahaan, seperti yang terjadi pada PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan dan diharapkan tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk adalah perusahaan agribisnis terintegrasi Indonesia yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet. Sebagian besar lahan di Kisaran digunakan menjadi lahan perkebunan PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk untuk pengolahan kelapa sawit. Ini menghasilkan minyak sawit dan turunannya, dan memproses produk karet alam serta oleo-kimia. Pada akhir tahun 2014, perusahaan mengelola perkebunan kelapa sawit dan karet dengan total luas tanam 106.844 hektar, didukung oleh lima pabrik pengolahan kelapa sawit, empat pabrik pengolahan karet alam serta dua area fasilitas pengolahan bahan kimia yang berasal dari lemak (*oleokimia*) dengan total kapasitas produksi bersama sebesar 478.240 MT.

Tingkat keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh setiap orang yang berperan dalam perusahaan tersebut. Prestasi kerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting karena dapat menggambarkan hasil kerja dari perusahaan tertentu. Adapun tujuan pengukuran prestasi kerja secara rinci yaitu memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui seberapa jauh nilai hasil kerja mereka dan untuk penentu target setiap karyawan dalam mengarahkan usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu (Arisandra, 2017).

Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik (Uhing & Togas, 2015). Disamping itu keterampilan sangat berperan penting di dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan. Dengan adanya keterampilan maka seorang karyawan dapat melaksanakan tugas maupun pekerjaan dengan lancar dan dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi pada proses pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang diemban (Nurhasanah, 2019).

Untuk lebih memperkuat data, saya melakukan pra survey dengan ketentuan sampel sebanyak 30 orang. Sebagaimana dikemukakan oleh Baley dalam Mahmud (2011, hlm. 159) yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30 responden. Karena semakin besar sampel dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel responden (Lestari, 2014)

TABEL 1.1**HASIL PRASURVEI PRESTASI KERJA KARYAWAN (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban			
		YA	%	TIDAK	%
1.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan persepsi pimpinan.	23	76,6	7	23,3
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah banyak.	14	46,6	16	53,3
3.	Saya selalu tanggap menyelesaikan tugas tepat waktu dalam penyerahan kepada atasan.	13	43,3	17	56,6
4.	Saya mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet, PC sebagai penunjang pekerjaan seefisien mungkin.	8	26,6	22	73,3
Total Rata-rata		58	48,2	62	51,6

Sumber : karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations,Tbk Kuala Piasa III Kisaran

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas tanggapan yang diberikan oleh responden menunjukkan bahwa tingkat prestasi karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations,Tbk Kuala Piasa III Kisaran memiliki nilai rata-rata 48,2%. Prestasi kerja yang ditemukan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations,Tbk Kuala Piasa III Kisaran masih kurang maksimal karena beberapa kali ada terjadi mutasi jabatan dan otomatis pergantian jabatan. Program mutasi

dapat mempengaruhi turunnya tingkat prestasi kerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations, Tbk Kuala Piasa III Kisaran karena dilaksanakan berdasarkan keputusan atasan sendiri untuk mengisi kekosongan posisi dan alih tugas produktif. Akan tetapi pemberian mutasi yang baik akan dapat menempatkan karyawan pada tempat yang tepat dan menghilangkan kejenuhan pegawai yang akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Tindakan mutasi yang kurang baik tersebut berpengaruh terhadap tingkat prestasi karyawan disebabkan gaya kepemimpinan yang dibawa selalu berbeda-beda sehingga persepsi karyawan terhadap prestasi semakin lama semakin menurun dan bahkan kurang mementingkan prestasi kerja karena lebih diutamakan jumlah produktivitas dan sebagian besar karyawan lebih monoton keterangan SOP. Dan juga pengamatan peneliti para karyawan dilihat masih kurang harmonis dalam bekerja sama antar karyawan, adanya persaingan antar sesama karyawan, sehingga kurang optimal dalam suatu pekerjaan yang di tugaskan dan otomatis mempengaruhi prestasi kerja karyawan, juga masih kurangnya pencapaian kerja karyawan serta tidak memiliki seni kerja yang baik dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan tindak lanjut untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut dan lebih memberi pengertian kepada karyawan akan prestasi kerja.

Prestasi kerja sangat penting untuk diteliti dan diperdalam karena jika tingkat prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan itu tinggi maka operasional dalam suatu perusahaan otomatis meningkat. Mengingat persaingan era globalisasi yang semakin ketat maka prestasi kerja sangat penting untuk mendorong dan memimpin perkembangan karir karyawan. Dengan adanya penelitian prestasi kerja ini maka para atasan mau tidak mau akan langsung memperhatikan bawahannya untuk meningkatkan kualitas sumber daya pada perusahaan tersebut juga (Arisandra, 2017).

Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan. Terutama pada gaya kepemimpinan demokratis berperan dalam sebuah organisasi menjadi faktor penting yang menentukan faktor keberhasilan atau kegagalan organisasi. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut, sehingga pemimpin nantinya bisa meningkatkan prestasi kerja pegawai. (Pratiwid, 2016).

TABEL 1.2

HASIL PRASURVEI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban			
		YA	%	TIDAK	%
1	Pemimpin seringkali melibatkan seluruh karyawan dalam rapat kebijakan pengambilan keputusan perusahaan.	4	13,3	26	86,6
2	Pemimpin selalu memberikan apresiasi terhadap bawahan untuk setiap hasil kerja baik.	3	10	27	90
3.	Pemimpin mendengarkan kritik, saran/pendapat	11	36,6	19	63,3

4.	Pemimpin tidak sungkan turun ke lapangan menjalankan tugas	13	43,3	17	56,6
Total Rata-Rata		31	25,8	89	74,1

Sumber : karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations, Tbk Kuala Piasa III Kisaran

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas tanggapan yang diberikan oleh responden mempunyai total skor rata-rata 25,8% untuk yang menjawab YA dan 74,1% untuk yang menjawab TIDAK. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan demokratis masih belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Fenomena yang penulis lihat selama observasi dan dengan hasil wawancara pada bagian ketenagakerjaan di PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk tepatnya pada Kuala Piasa III terkait Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah kurangnya keadilan pemimpin terhadap pegawai, sehingga menyebabkan pegawai terkadang tidak melakukan tugas dan kinerja dengan maksimal. Dan pemimpin terkadang tidak memberi teguran dan penegasan terhadap pegawai di bawahnya untuk memberikan keadilan terkait tugas dan wewenang bawahan. Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan prestasi kerja Karyawan pada PT.Bakrie Sumatera Plantations, Kuala Piasa III yaitu sangat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bahwasanya prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Dengan demikian, apabila seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang mengakibatkan suasana kerja menjadi lebih baik, maka prestasi kerja karyawan seperti kesetiaan, kedisiplinan, kreativitas dan kerja sama yang baik akan ikut terpengaruh.

Dengan hasil observasi awal menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang ada pada PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk tepatnya pada Kuala Piasa III memiliki

pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dampak yang diberikan seperti pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan standar operasional sehingga membuat karyawan semakin gigih dalam menggapai prestasi yang baik. Hal tersebut membuat pekerjaan menjadi cepat terselesaikan dan karyawan dapat pulang tepat waktu. Gaya Kepemimpinan Demokratis yang ada juga memberikan dampak seperti jumlah pekerjaan yang diberikan pemimpin kurang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga pekerjaan karyawan menjadi kurang sesuai dengan perintah pemimpin. Gaya kepemimpinan demokratis juga menyebabkan beberapa karyawan tidak datang tepat waktu sesuai jadwal.

Selain itu, factor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja berarti situasi keadaan dimana karyawan melakukan pekerjaan setiap hari. (Maulana, 2019) menyatakan bahwa “lingkungan kerja dapat diukur melalui indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”. Kepuasan selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam sesuatu organisasi. Menurut (Pratiwid, 2016), Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

TABEL 1.3

HASIL PRASURVEI LINGKUNGAN KERJA (X₂)

NO.	Pernyataan	Jawaban			
		YA	%	TIDAK	%
1.	Gedung kerja tertata rapi sehingga	3	10	27	90

	saya merasa nyaman saat kerja.				
2.	Perusahaan sudah menanggung seluruh peralatan kerja secara maksimal.	12	40	18	60
3.	Perusahaan sudah memberikan fasilitas lengkap bagi karyawan.	9	30	21	70
4.	Saya sudah melakukan kerjasama sesama rekan kerja dengan baik.	11	36,6	19	63,3
Total Rata-Rata		35	29,1	85	70,8

Sumber : karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations, Tbk Kuala Piasa III Kisaran

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas tanggapan yang diberikan oleh responden mempunyai total skor rata-rata 29,1% untuk yang menjawab YA dan 70,8% untuk yang menjawab TIDAK. Fenomena yang penulis lihat selama observasi dan dengan hasil wawancara pada bagian ketenagakerjaan di PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk tepatnya pada Kuala Piasa III terkait lingkungan kerja yaitu penataan ruang kerja dan meja kerja yang terlalu terbuka dan bahkan tidak adanya batasan yang menghalangi setiap karyawan sehingga karyawan kurang efektif dalam melakukan tugas masing-masing dan mengakibatkan karyawan lebih sering berbincang juga berbicara hal-hal yang diluar cakupan pekerjaan, kerapian untuk penempatan kabel di setiap ruangan membahayakan keselamatan dalam bekerja dan tidak adanya tempat penyimpanan khusus untuk document sehingga ruangan terlihat tidak rapi dan kelihatan lebih sempit. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Karyawan pada PT.Bakrie Sumatera Plantations Tbk tepatnya pada Kuala Piasa III yaitu sangat penting sebab suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat

melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

Selain lingkungan kerja, terdapat juga factor keterampilan kerja yang mempengaruhi prestasi karyawan. Keterampilan kerja yang dimaksud adalah keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan baik itu dari segi kerapian dalam bekerja maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keterampilan dapat di lihat dengan di capainya prestasi kerja karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi perusahaan. Keterampilan juga merupakan suatu kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan dalam hal melakukan pekerjaan yang diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun melalui pengalaman (Nurhasanah, 2019). Prestasi kerja dapat diraih jika keterampilan yang dimiliki dari setiap sumber daya manusia dapat dikembangkan secara optimal, contohnya dalam seni keterampilan berkomunikasi atau berbicara dengan seseorang merupakan hal yang baik dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri (Fadiyah, 2021).

TABEL 1.4

HASIL PRASURVEI KETERAMPILAN KERJA (X₃)

NO.	Pernyataan	Jawaban			
		YA	%	TIDAK	%
1.	Saya terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja	3	10	27	90
2.	Saya mampu mengidentifikasi	11	36,6	19	63,3

	masalah di tempat kerja dengan menyelesaikannya secara mandiri				
3.	Saya mampu menghadapi tekanan kerja yang dihadapi demi tercapainya tujuan.	15	50	15	50
4.	Saya selalu yakin kepada diri sendiri setiap melakukan pekerjaan.	13	43,3	17	56,6
Total Rata-Rata		42	34,9	78	64,9

Sumber : karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations, Tbk Kuala Piasa III Kisaran

Berdasarkan pada tabel 1.4 diatas tanggapan yang diberikan oleh responden mempunyai total skor rata-rata 34,9% untuk yang menjawab YA dan 64,9% untuk yang menjawab TIDAK. Fenomena yang penulis lihat selama observasi dan dengan hasil wawancara pada bagian ketenagakerjaan di PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk tepatnya pada Kuala Piasa III terkait keterampilan kerja yang terjadi yaitu tidak adanya dilaksanakan kepelatihan kerja akan karyawan dan kurang ada identifikasi keahlian dalam lingkungan kerja, serta kurangnya pengetahuan teknologi. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Karyawan pada PT.Bakrie Sumatera Plantations Tbk tepatnya pada Kuala Piasa III yaitu sangat penting pula dikarenakan jika tercipta keterampilan yang baik pda suatu perusahaan maka bermanfaat untuk membangun hubungan pribadi yang baik antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan. Keterampilan yang kompeten haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dalam menunjang karir masa depannya, karena perusahaan pasti mengutamakan keterampilan yang dimiliki dalam menentukan jenjang karir karyawan. Jika tingkat keterampilan karyawan menjadi lebih baik maka tingkat prestasi karyawan juga akan ikut meningkat. Jika dengan

adanya kepelatihan keterampilan maka karyawan akan lebih baik dalam menentukan keputusan, menyelesaikan permasalahan dan melaksanakan tugas dengan lebih efektif.

Studi menunjukkan bahwa dampak gaya kepemimpinan demokratis terhadap hasil kerja karyawan memiliki dampak positif yang besar. Pemimpin yang demokratis akan mendengarkan pendapat, ide, dan saran dari bawahan serta memberikan pendekatan korektif dan edukatif kepada bawahan yang melanggar etika kerja (Sepang, 2014). Winardi (2000:79) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis lebih menekankan pada partisipasi karyawan daripada kecenderungan pemimpin untuk menentukan dirinya sendiri. Alih-alih menggunakan wewenang untuk membuat keputusan akhir dan memberikan instruksi khusus kepada bawahan, mereka meminta pendapat dan gagasan yang berbeda kepada bawahan tentang keputusan yang harus dibuat. Manajer mendorong keterampilan pengambilan keputusan bawahan dan memastikan bahwa pendapat mereka selalu diungkapkan dengan lebih baik. Bawahan juga didorong untuk mengasah keterampilan mereka, dan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Pemimpin lebih bersedia menerima masukan dari bawahan meskipun pada akhirnya keputusan akan ditentukan oleh pemimpin perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati (2013) yang menyatakan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan untuk mencapai tingkat prestasi karyawan dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini menguji juga pengaruh lingkungan kerja, dan keterampilan yang secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Keterampilan mempengaruhi prestasi kerja karyawan dengan nilai faktor yang besar, karena lingkungan kerja adalah salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja. Keterampilan mental, fisik, dan sosial semuanya memengaruhi hasil kerja karyawan demi mencapai prestasi kerja yang baik. Sebuah penelitian Potu (2013) menyatakan belum optimalnya pencapaian prestasi kerja tersebut, maka masalah yang perlu diperhatikan adalah bagaimana cara meningkatkan

prestasi kerja karyawan agar lebih baik dan seterusnya meningkat sehingga lebih efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dari perusahaan tersebut. Untuk itu maka perusahaan seharusnya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi seluruh karyawan. Beberapa faktor dalam peningkatan prestasi karyawan adalah penerapan gaya kepemimpinan pada perusahaan, perhatian akan lingkungan kerja dan tentang keterampilan karyawan dalam bekerja. Sesuai dengan permasalahan yang diuraikan di atas, maka hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations, Tbk Kuala Piasa III Kisaran”**.

1.2 Identifikasi Masalah

- 1) Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations, Tbk Kuala Piasa III Kisaran masih kurang efisien dalam mencapai prestasi kerja yang maksimal
- 2) Kurangnya tingkat pemahaman karyawan akan pentingnya pengaruh lingkungan kerja dalam mencapai prestasi kerja yang baik dan dalam mencapai tujuan perusahaan juga.
- 3) Kurangnya akan pelatihan keterampilan pada karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal karena pada umumnya pimpinan berpikir bahwa jika sudah diterima bekerja pada perusahaan, maka sudah jelas memiliki keterampilan yang mencapai kriteria perusahaan dan tidak perlu dilatih lagi.
- 4) Kurangnya kepedulian karyawan akan prestasi kerja karena karyawan berpikir jika suatu pekerjaan sudah selesai maka itu sudah lebih dari cukup untuk perusahaan dan untuk dirinya sendiri.
- 5) Tingkat interaksi antara sesama karyawan masih rendah karena mereka lebih mengutamakan pekerjaan masing-masing selesai disebabkan terkadang adanya

tekanan dari pimpinan bahwa pekerjaan tersebut harus selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pimpinan.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas sehingga penelitian lebih bisa focus untuk dilakukan. Penelitian ini berfokus pada bagian ketenagakerjaan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations, Tbk Kuala Paisa III, Kisaran.

1.4 Rumusan Masalah

Yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bakrie sumatera plantations, Tbk kuala piasa III Kisaran?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bakrie sumatera plantations, Tbk kuala paisa III Kisaran?
3. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bakrie sumatera plantations, Tbk kuala paisa III Kisaran?
4. Apakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations, Tbk Kuala Paisa III, Kisaran?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations,Tbk Kuala Paisa III,Kisaran.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations,Tbk Kuala Paisa III,Kisaran.
3. Untuk mengetahui apakah keterampilan kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations,Tbk Kuala Paisa III,Kisaran.
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations,Tbk Kuala Paisa III,Kisaran.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Menambah referensi dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan keterampilan kerja dalam prestasi kerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations,Tbk Kuala Paisa III,Kisaran.

2. Bagi Universitas Negeri Medan

Untuk menambah referensi perpustakaan dan memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa terutama tentang gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan keterampilan kerja pada suatu perusahaan.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi dan informasi untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan keterampilan kerja dalam prestasi kerja karyawan pada sebuah perusahaan.

4. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberi kontribusi dan sumber informasi yang berguna dalam pengembangan program-program pengembangan sumber daya manusia agar lebih baik kedepannya.

