

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
KOMUNIKASI, DAN IKLIM ORGANISASI, TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. NIPPON INDOSARI CORPINDO Tbk.
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



Diajukan oleh :

M. CAHAYA RAMADHAN

NPM. 19.01.11.05.17

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : M. Cahaya Ramadhan
Nomor Pokok : 1901110517
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Nippon indosari corpindo, Tbk kota Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 16-10-2023 Pembimbing 1


: Firdaus Sianipar, SE, MM
NIDN. 0203066401

Tanggal 14-10-2023 Pembimbing 2


: Suharti, SE, MM
NIDN. 0220086501

61/PS/DFEB/ 23

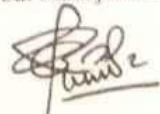
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Drs Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

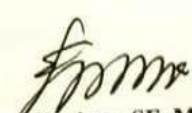

: Marivam Zanariah, SE., M.M
NIDN: 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

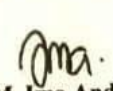
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. Cahaya Ramadhan
Nomor Pokok : 1901110517
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja,
komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja
karyawan PT. Nippon indosari corpindo, Tbk kota
palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 16-10-2023 Ketua Penguji : 
: Firdays Sianipar, SE, MM
NIDN. 0203066401

Tanggal 14-10-2023 Penguji I : 
: Sularti, SE, MM
NIDN. 0220086501

Tanggal 14-10-2023 Penguji II : 
: Dr. M. Ima Andriyani, SE., M. Si
NIDN: 0201018001

61 /PS/DFEB/ 23

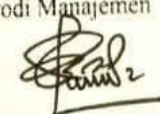
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Misy Mikiel, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen


Marivam Zanariah, SE., M.M
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Chandra)

“ Kepada Mafira Putri Mulyani sebagai partner special saya, terimakasih telah menjadi sosok pendamping dalam segala hal, yang menemani meluangkan waktunya, mendukung ataupun menghibur kesedihan dan memberi semangat untuk terus maju dan maju tanpa kenal kata menyerah dalam segala hal untuk meraih apa yang menjadi impian saya ”

“ Tiada lembar yang indah

Dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan,

Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti

Kepada orang tua tercinta, sahabat, pasangan dan teman-teman

Yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini ”

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Cahaya Ramadhan
Nomor Pokok : 1901110517
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja,
komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja
karyawan PT. Nippon indosari corpindo, Tbk kota
palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, September 2023



M. Cahaya Ramadhan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ku persembahkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat da karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **"Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk Kota Palembang"**. Skripsi ini disusun untuk memnuhi sebagian dari syarat-syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat bimbingan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE.,MS selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si., selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Bapak Firdaus Sianipar, SE, MM. selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Ibu Suharti, SE, MM. elaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.

6. Pimpinan serta staff PT. Nippon Indosari, Tbk Kota Palembang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
7. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian dan Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan skripsi ini.

Akhir kata dengan segenap kerendahan hati, peneliti mengharapkan skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaca, akhir kata saya ucapkan Wassalamualaikum wr.wb.

Palembang, Agustus 2023

Peneliti

M. Cahaya Ramadhan

DAFTAR ISI

	Halaman
<u>HALAMAN JUDUL</u>	i
<u>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</u>	ii
<u>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</u>	iii
<u>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</u>	iv
<u>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</u>	v
<u>KATA PENGANTAR</u>	vi
<u>DAFTAR ISI</u>	viii
<u>DAFTAR TABEL</u>	xii
<u>DAFTAR GAMBAR</u>	xiii
<u>ABSTRAK</u>	xiv
<u>RIWAYAT HIDUP</u>	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Penempatan Kerja	8
2.1.1.1 Pengertian Penempatan Kerja	8
2.1.1.2 Dimensi Penempatan Kerja.....	9
2.1.1.3 Prosedur Penempatan Kerja	10
2.1.1.4 Faktor-faktor Penempatan Kerja.....	11
2.1.1.5 Manfaat Penempatan Kerja.....	13
2.1.2 Lingkungan Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.1.2.2 Definisi Lingkungan kerja	15

2.1.2.3	Aspek Lingkungan Kerja	21
2.1.2.4	Indikator Lingkungan Kerja.....	22
2.1.3	Komunikasi	24
2.1.3.1	Pengertian Komunikasi	24
2.1.3.2	Dimensi dan Indikator Komunikasi	24
2.1.3.3	Tujuan dan Manfaat Komunikasi.....	26
2.1.4	Iklm Organisasi.....	27
2.1.4.1	Pengertian Iklm Organisasi.....	27
2.1.4.2	Dimensi dan Indikator Iklm Organisasi	28
2.1.5	Kinerja.....	30
2.1.5.1	Pengertian Kinerja.....	30
2.1.5.2	Dimensi dan ndikator kinerja.....	31
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan	32
2.3	Kerangka Berfikir	35
2.4	Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.2.1	Sumber Data.....	38
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling.....	40
3.3.1	Populasi.....	40
3.3.2	Sampel.....	41
3.3.3	Sampling	41
3.4	Rancangan Penelitian.....	42
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	42
3.5.1	Variabel Penelitian	42
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	44
3.6	Instrument Penelitian	50
3.6.1	Uji Validitas	50

3.6.2	Uji Reliabilitas	51
3.7	Teknik Analisis Data	51
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	52
1.	Uji Normalitas	52
2.	Uji Heteroskedastisitas.....	52
3.	Uji Heteroskedastisitas.....	53
3.7.2	Analisis Regresi Linier Berganda	53
3.7.3	Koefisien Korelasi.....	55
3.7.4	Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)	55
3.7.5	Uji Hipotesis	56
1.	Uji f (Uji Simultan).....	56
2.	Uji t (Uji parsial).....	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	61
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk.....	61
4.1.2	Visi dan Misi PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk	62
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk.....	62
4.1.4	Karakteristik Responden.....	63
4.1.4.1	Deskripsi Berdasarkan Umur	63
4.1.4.2	Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.1.4.3	Deskripsi Berdasarkan Masa Kerja	65
4.2	Pembahasan	66
4.2.1	Uji Instrumen	66
4.2.1.1	Uji Validitas	66
4.2.1.1.1	Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X ₁).....	66
4.2.1.1.2	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X ₂).....	67
4.2.1.1.3	Uji Validitas Variabel Komunikasi (X ₃)	68
4.2.1.1.4	Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X ₄).....	69
4.2.1.1.5	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	70
4.2.1.2	Uji Realibilitas	71

4.2.2	Teknik Analisis Data	71
4.2.2.1	Uji Persyaratan Analisis.....	72
4.2.2.1.1	Uji Normalitas	72
4.2.2.1.2	Uji Asumsi Klasik.....	74
	1. Uji Multikolonieritas	74
	2. Uji Heterokedastisitas.....	76
4.2.2.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
4.2.2.3	Analisis Koefisien Korelasi (R).....	79
4.2.2.4	Analisis Koefisiens Determinasi (R^2).....	81
4.2.3	Uji Hipotesis	82
	1. Uji f (Simultan)	82
	2. Uji t (Parsial)	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	89
5.2	Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
1.1 Penelitian Yang Relevan.....	32
3.1 Jadwal Penelitian	37
3.2 Pemberian Bobot Skor Skala Likert	40
3.3 Definisi Operasional	44
4.1 Responden Berdasarkan Umur	63
4.2 Respoonden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
4.3 Respoonden Berdasarkan Masa Kerja.....	65
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X_1).....	66
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	67
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_3).....	68
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X_4).....	69
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	70
4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	71
4.10 Hasil Uji Normalitas	72
4.11 Hasil Uji Multikolonieritas.....	74
4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
4.13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	79
4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R^2).....	81
4.15 Hasil Uji f (Simultan).....	83
4.16 Hasil Uji t (Parsial)	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	35
4.1 Struktur Organisasi	62
4.2 Grafik P-P Plot.....	73
4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	76

ABSTRAK

M. CAHAYA RAMADHAN. Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk Kota Palembang. (Dibawah Bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, SE, MM. Dan Ibu Suharti, SE. MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan secara simultan dan parsial Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk Kota Palembang. Adapun Variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu variabel bebas yaitu Penempatan kerja, Lingkungan kerja, Komunikasi, Iklim organisasi dan variabel terikat nya adalah Kinerja Karyawan.

Pada penelitian ini berdasarkan uji f statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan Penempatan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Komunikasi (X_3), dan Iklim Organisasi (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk Kota Palembang. Untuk hasil penelitian berdasarkan uji t statistik menunjukkan secara parsial Penempatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$, iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang artinya keempat variabel X tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nippon Indosari Corpindo, Tbk Kota Palembang.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Lingkungan kerja, Komunikasi dan Iklim Organisasi

RIWAYAT HIDUP

M Cahaya Ramadhan dilahirkan di Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 17 November 2000, putra dari pasangan Syamsul Hidayat dan Aida. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara.

Penulis memulai pendidikan TK Putri Pratiwi Talang Kelapa pada tahun 2005 dan tamat tahun 2006, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SD Negeri 34 Talang Kelapa dan tamat pada tahun 2012, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Harapan Ibu dan tamat pada tahun 2015, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Bhakti Ibu 8 Palembang dan selesai pada tahun 2018. Ditahun 2019 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di program studi Manajemen Fakultas Ekonomi, program Strata Satu (S1) di Universitas Tridinanti Palembang.

Sampai dengan skripsi ini selesai penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan. Secara umum organisasi merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan perusahaan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan seorang pemimpin dengan organisasi yang tercipta diperusahaan yang bersangkutan.

Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan berkeaktifitas dalam suatu organisasi. Menurut Marwansyah (2010) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial, karena itu setiap organisasi di tuntut lebih proaktif dalam meningkatkan kualitas anggotanya dan menstimulasi mereka agar dapat melaksanakan tugasnya baik sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Salah satu yang menjadi permasalahan yaitu penempatan kerja. Penempatan kerja dilaksanakan untuk memutuskan tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu didalam sebuah perusahaan. Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja akan dapat diperoleh jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan, para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila mereka ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman.

Sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Tidak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja. Sangat disayangkan, sebuah perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif.

Kondisi ini pun terjadi di PT.Nippon Indosari corpindo Tbk karena untuk meningkatkan hasil kinerja suatu perusahaan, tergantung pada

lingkungan kerja Tahun 2017 jumlah karyawan pada PT.Nippon Indosari Corpindo Tbk mengalami penurunan di banding tahun 2016. Ini di sebabkan lingkungan kerja yang kurang memadai, sehingga karyawan satu persatu menarik diri dari perusahaan dengan alasan tidak betah dengan lingkungan yang ada di perusahaan tersebut, sebab kondisi perusahaan yang panas dan adanya kerja lembur setiap minggunya. Seiring berkembangnya teknologi dan pengetahuan, PT.Nippon Indosari Corpindo Tbk banyak melakukan perubahan, baik dari segi SDM, pemasaran, operasional, dan keuangan, serta penyediaan alat- alat (mesin) yang berkualitas. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat menjadi daya tarik sebuah perusahaan untuk mengikat karyawan agar dapat bekerja dalam perusahaan tersebut.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Komunikasi organisasi dalam prespektif subjektif adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi. Pada prespektif ini yang ditekankan adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Sedangkan dalam definsi objektif adalah kegiatan penangan pesan yang terkandung dalam

suatu batas organisasi. Pada perspektif ini yang lebih ditekankan adalah pada komunikasi sebagai suatu alat yang memungkinkan orang beradaptasi dengan lingkungan mereka.

Setiap organisasi untuk mencapai tujuan bersama harus memiliki iklim organisasi, iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan, anggota organisasi dan dapat membentuk nilai-nilai karakteristik dari anggota organisasi tersebut. Organisasi perlu membuat suatu iklim yang dapat dianut oleh para pekerja, karena iklim dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan para pekerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai melakukan pekerjaan dan iklim tersebut dipengaruhi oleh semua hal yang terjadi dalam organisasi. Iklim organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi. Oleh karena itu, iklim organisasi menjadi sebuah unsur yang penting dalam organisasi karena dapat memberikan nilai-nilai, sikap, serta meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian organisasinya, karena nilai-nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang potensial dan menetapkan nilai-nilai mereka searas dengan nilai dominan organisasi. Sebab nilai-nilai dari seorang individu akan membentuk iklim organisasi. Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal

dan internal yang salah satunya adalah budaya organisasi. PT.Nippon Indosari Corpindo Tbk (ROTI) bergerak dalam bidang pembuatan, penjualan dan distribusi roti dengan merek dagang "Sari Roti". Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1996.

PT.Nippon Indosari Corpindo Tbk berkomitmen untuk terus melakukan inovasi, berkesinambungan guna memenuhi permintaan pasar yang makin hari makin meningkat dengan menyediakan pelayanan yang profesional Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul. **“ Pengaruh Penempatan kerja, Lingkungan kerja, Komunikasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja kawryawan pada PT.Nippon Indosari Corpindo, Tbk,**

1.2 Rumusn Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka penelitian merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah penempatan kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Kota Palembang?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Kota Palembang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Kota Palembang?

4. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Kota Palembang?
5. Apakah iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji, menganalisis dan membuktikan

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nippon Indosari Corporindo Tbk Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nippon Indosari Corporindo Tbk Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nippon Indosari Corporindo Tbk Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nippon Indosari Corporindo Tbk Kota Palembang.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nippon Indosari Corporindo Tbk Kota Palembang.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan hasil adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menganalisis masalah– masalah aktual yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi kepada PT. Nippon Indosari Corporindo Tbk, bahwa terdapat pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat semakin menambah wawasan dan referensi yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia, baik bagi kalangan umum maupun kalangan akademis, khususnya Universitas Tridinanti Palembang

DAFTAR PUSTAKA

- Ernika, D. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.INTI TRACTORS SAMARINDA. *ejournal ilmu komunikasi, Volume 4 No,2*, 87-101.
- Ginting, N. (2018, Mei). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.SEKAR MULIA ABADI MEDAN. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, Vol.03(No.2)*.
- Hidayat, A. R., & Hamid, D. (2015, Januari). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN KINERJA (Studi Pada Karyawan Pt Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.1, No.1*.
- Julita, & Arianti, N. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBKCABANG BELMERA MEDAN. 195-205.
- Lakoy, A. C. (2015, September). PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA KELOMPOK, DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL ARYADUTA MANADO. *Jurnal EMBA, Vol.3, No.3*, 981-991.
- Mansur. (2017, Januari). PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN CATATAN SIPIL ENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SOPPENG. *Jurnal Mirai Management, Volume 2 No,2*.
- Maulidani, F. (2020). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP NASARI CABANG BANDUNG.
- Muanja, K. O., Adolfina, & Dotulong, L. O. (2017, Juni). PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK SULUTGO KANTOR CABANG UTAMA MANADO. *Jurnal EMBA, Volume5 No,2*, 2211-2220.

- Nugroho, R., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2017, April). PENGARUH IKLIM ORGANISASI BPS DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.45, No.1.
- Nuryasin, Ilham. Mochammad Al Musadieg dan Ika Ruhana. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.
- Pio, E. A., & Sendow, G. (2015, September). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER, KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MINAHASA TENGGARA. *Jurnal EMBA, Volume 3 No,3*, 1140-1150.
- Radianto, A., & Sunuharyo, B. S. (2017, Desember). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT.PG Kribet Baru Malang). *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB)*, Volume 53 No,1.
- Runtunewe, P., Tewel, B., & Mintardjo, C. (2016). PENGARUH PENEMPATAN KERJA, MUTASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAPT. BANK SULUTGO MANADO. *Jurnal berkala ilmiah efisiensi, volume 16 no,01*.
- Runtunuwu, H. j., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015, september). PENGARUH DISIPLIN, PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU KOTA MANADO. *Jurna EMBA, vol 3 no,3*, 81-89.
- Setiawan, K. C. (2015). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL PELAKSANA DI DIVISI OPERASI PT. PUSRI PALEMBANG. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami, Vol.1, No.1*,23-32.
- Sumarni, I. C., Rumawas, W., & Mukuan, D. D. (2018, Maret). PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. FIFGROUP CAB. MANADO. *Jurna administrasi Bisnis, Volume 6 No,1*.