

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ROPANG PLUS PLUS PLUIT

Jessica Dewi¹, Kurniati W. Andani^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: jessica.115190261@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: kurniatia@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 10-02-2022, revisi: 03-05-2023, diterima untuk diterbitkan: 28-06-2023

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ropang Plus Plus Pluit di Jakarta Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sampling jenuh. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan total 50 responden, kemudian data dianalisis dengan menggunakan *software SmartPLS*. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to knowing the effect of leadership style and work environment on employee performance at CV. Ropang Plus Plus Pluit Jakarta Utara. The method used in this research is a quantitative method with saturation sampling. The data were collected from distributing questionnaire with total 50 respondents, then the data were analyzed using SmartPLS software. The result of this research is that leadership style and work environment had positive effects and significant on employee performance.

Keywords: leadership style, work environment, employee performance

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Dalam sebuah perusahaan dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang baik. Jika sebuah perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia yang baik, maka perusahaan tersebut dapat berjalan dengan lancar. Beberapa hal yang perlu diperhatikan agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar adalah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Dalam sebuah perusahaan tentu saja memiliki gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan dapat dilihat dari cara seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya. Sedangkan Lingkungan kerja dapat dilihat dari suasana dan rekan kerja dimasing-masing perusahaan. Suasana kerja yang baik dapat membantu para karyawan merasa nyaman dalam bekerja, suasana tersebut dapat diciptakan melalui rekan kerja.

Hersey (1992), mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan sebuah tindakan dan perkataan dari pola tingkah laku seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Sedangkan menurut Schermerhorn & Bond (1997), gaya kepemimpinan adalah sebuah proses pemberian inspirasi untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugas-tugas penting kepada orang lain. Lingkungan kerja merupakan gabungan dari sarana dan prasarana kerja yang disediakan perusahaan untuk

karyawannya yang sedang melakukan tugas (Rahmawati *et al.*, 2014). Render dan Heizer (2001:239) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu lingkungan fisik yang mempengaruhi keamanan dan kinerja karyawan di perusahaan. (Tika, 2006:121) menjelaskan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan seorang untuk mencapai tujuan perusahaan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Menurut Sebastian dan Andani (2020), lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Febbyani dan Masman (2019), gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ropang Plus Plus di Pluit Jakarta Utara.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Ropang Plus Plus di Pluit Jakarta Utara?
- b. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Ropang Plus Plus di Pluit Jakarta Utara?

Kajian teori

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi sikap karyawannya untuk bekerja sama secara produktif demi mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2008:170). Gaya kepemimpinan dapat dilihat dari pola perilaku seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh kepada para karyawannya. Dalam mempengaruhi para karyawannya, gaya kepemimpinan memiliki tiga pendekatan yaitu pendekatan sifat, pendekatan perilaku, dan pendekatan situasional.

Lingkungan kerja

Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi karyawan di perusahaan yang didalamnya terdiri dari fasilitas penunjang untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar tempat para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi para karyawan dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Kinerja karyawan

Menurut Wirawan (2009, h. 5) kinerja merupakan indikator dan fungsi yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan pada waktu tertentu. Apabila tujuan perusahaan telah tercapai dengan baik, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut memiliki kualitas dan kuantitas yang bagus. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu atasan langsung, rekan kerja, evaluasi pribadi, dan bawahan (Wirawan, 2009:7).

Kaitan antar variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Batubara (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kaitan antar variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian deskriptif. Desain penelitian deskriptif dirancang untuk meneliti suatu kelompok atau individu, objek dan kondisi, sistem pemikiran dan kelas peristiwa tertentu pada masa saat ini. Dengan tujuan penelitian deskriptif dapat membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, sesuai fakta dan akurat, mengenai sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang sedang atau telah diteliti (Nazir, 1988). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh hubungan antara setiap variabel dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dan data-data tersebut akan dimasukkan dalam bentuk angka-angka. Data-data yang akan dikumpulkan berasal dari jawaban para responden yang menjawab kuesioner yang disebar oleh peneliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* yaitu *saturation sampling*. Sampling jenuh adalah suatu teknik pengambilan sampel di mana yang menjadi anggota populasi dijadikan juga sebagai sampel. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti tanpa melalui orang lain, sehingga data yang diperoleh berupa data mentah (Hasan, 2002:82). Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner terdapat 50 responden. Berikut ini adalah indikator dari masing-masing variabel.

Tabel 1. Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan
Sumber: Kartono (2008)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Kemampuan Mengambil Keputusan	Menganalisis keadaan dan membuat keputusan yang terbaik untuk perusahaan. Mempertimbangkan segala keputusan beserta dengan resiko yang akan terjadi.	Likert
	Kemampuan Komunikasi	Mengerti penyampaian pesan atau pikiran kepada orang lain agar dapat lebih mudah memahami maksud yang ingin disampaikan.	
	Kemampuan Memotivasi	Memberikan daya pendorong kepada karyawan yang akan membuat karyawan memiliki semangat dalam bekerja.	
	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	Memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan atau tidak dapat bekerja dengan baik. Mengarahkan karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.	

Tabel 2. Operasional Variabel Lingkungan Kerja
Sumber: Soetjipto (2009)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan Kerja Fisik	Pencahayaayan	Likert
		Sirkulasi Udara	
		Kebisingan	
		Kelembaban Udara	
		Fasilitas	
Lingkungan Kerja Non Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan yang harmonis dengan atasan, bawahan, atau kerabat kerja.	Likert
		Kesempatan untuk berkembang dan maju.	
		Keamanan dan kenyamanan dalam pekerjaan	

Tabel 3. Operasional Variabel Kinerja Karyawan
Sumber: Robbins (2016:260)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (X ₃)	Kualitas	Baik atau buruk hasil kerja karyawan	Likert
	Kuantitas	Jumlah banyak atau tidaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan dilakukan oleh karyawan	
	Ketepatan Waktu	Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	
	Efektivitas	Memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada dan kegiatan pekerjaan yang dilakukan	
	Kemandirian	Tingkat kemampuan karyawan yang dapat bekerja sendiri tanpa meminta bantuan dari atasan atau kerabat kerja yang lain	

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Tabel 4. *Outer Loading*
Sumber: Hasil pengolahan data dari SmartPLS 3.3.9

Variabel	Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
GK3	0,824		
GK4	0,830		
GK6	0,834		
KK1		0,810	
KK2		0,678	
KK3		0,811	
KK4		0,720	
LK1			0,828
LK2			0,854
LK4			0,754
LK5			0,743
LK6			0,641
LK7			0,762
LK8			0,676

Berdasarkan tabel 4, nilai *loading factor* di setiap variabel > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang terdapat di tabel atas merupakan data yang valid.

Tabel 5. AVE, *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*
Sumber: Hasil pengolahan data dari SmartPLS 3.3.9

Variabel	AVE	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Gaya Kepemimpinan	0,688	0,774	0,869
Lingkungan Kerja	0,573	0,872	0,902
Kinerja Karyawan	0,569	0,753	0,842

Berdasarkan hasil dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dari penelitian ini dikatakan valid, karena nilai AVE dari setiap variabel dalam penelitian ini > 0,5. Dan untuk hasil *cronbach' alpha* dikatakan reliabel karena nilai dari data tersebut > 0,6 sedangkan *composite reliability* dikatakan reliabel karena nilai dari data tersebut > 0,7.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis
Sumber: Hasil pengolahan data dari SmartPLS 3.3.9

Hipotesis	Variabel	<i>t-statistics</i>	<i>p-values</i>
H ₁	Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	2,471	0,013
H ₂	Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	6,162	0,000

Berdasarkan hasil dari tabel 6 H_1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ropang Plus Plus di Pluit Jakarta Utara. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *t-statistics* sebesar $2,471 > 1,96$ dan nilai *p-values* sebesar $0,013 < 0,05$, maka hipotesis pertama diterima dan tidak ditolak. Maka dari itu, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ropang Plus Plus di Pluit Jakarta Utara. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *t-statistics* sebesar $6,162 > 1,96$ dan nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis kedua diterima dan tidak ditolak. Maka dari itu, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki jumlah responden sebanyak 50 orang, diantaranya terdapat 52% responden yang berjenis kelamin pria dan 48% responden yang berjenis kelamin wanita. Terdapat 80% responden yang masa bekerjanya dalam rentang 1-2 tahun dan sisanya 20% lebih dari 2 tahun. Terdapat 86% responden yang berpendidikan terakhir SMA dan sisanya 14% berpendidikan D3 hingga S1.

Pada hipotesis pertama, penelitian ini menghasilkan *t-statistics* sebesar $2,471 > 1,96$ sedangkan *p-values* sebesar $0,013 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Ropang Plus Plus di Pluit Jakarta Utara. Dan pada hipotesis kedua, penelitian ini menghasilkan *t-statistics* sebesar $6,162 > 1,96$ sedangkan *p-values* $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Ropang Plus Plus di Pluit Jakarta Utara.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan dalam bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ropang Plus Plus di Pluit Jakarta Utara.
- b. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ropang Plus Plus di Pluit Jakarta Utara.

Saran

Berdasarkan uraian dari kesimpulan dan pembahasan diatas, peneliti memiliki saran untuk diberikan kepada perusahaan dan peneliti lain yang melakukan penelitian serupa:

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dalam variabel lingkungan kerja perusahaan dapat lebih ditingkatkan, karena lingkungan kerja sangat berdampak besar terhadap pengaruh kinerja karyawan khususnya pada indikator fasilitas yang digunakan saat bekerja memadai sehingga membuat para karyawan nyaman saat bekerja. Kemudian perusahaan juga lebih memperhatikan untuk berkomunikasi dengan baik terhadap karyawan agar mudah lebih dimengerti.

- b. Bagi Peneliti yang lain

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperbanyak jumlah variabel yang diteliti atau menggunakan variabel yang berbeda karena dalam penelitian ini dari hasil R^2 variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sudah cukup mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Ucapan terima kasih

Ucapan terima kasih kepada Dosen Ibu Kurniati W. Andani, S.E., M.M. yang telah membantu dalam pembuatan penelitian ini dari awal hingga akhir. Kepada karyawan CV. Ropang Plus Plus yang telah membantu dalam mengisi kuesioner yang telah disebar. Ucapan terima kasih juga khususnya kepada pihak-pihak lain yang telah memberikan dukungan, saran, serta doa kepada penulis.

REFERENSI

- Astria Khairizah, Irwan Noor, A. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*. 03, 1272.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Chandra. (2022). *Pengertian, Ciri, Kriteria, dan Jenis Penelitian Deskriptif*. <https://alayaam.net/metode-penelitian-deskriptif-pengertian-ciri-kriteria-jenis-penelitian-deskriptif/>
- Febbyani, A. & Masman, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(4), 725-735. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6551>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka*. 9, 294–306.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi)*. 15, 49.
- Muhammad Dominique Mendoza, Harmein Nasution, D., & Matondang, N. (2018). *Influence of Compensation, Job Characteristics and Leadership Style Through Motivation to Employee Performance*. 600.
- Prasetyo, A. C. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Labdagati Surabaya*. 100.
- Sebastian, J. & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 461-468. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7939>