

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CINSEER KREASI INDONESIA DI PLUIT JAKARTA UTARA

Cindy Dian Lestari<sup>1</sup>, Kurniati W. Andani<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: [cindylianlestari@gmail.com](mailto:cindylianlestari@gmail.com)

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta\*

Email: [kurniatia@fe.untar.ac.id](mailto:kurniatia@fe.untar.ac.id)

\*Penulis Korespondensi

Masuk: 05-01-2023, revisi: 06-07-2023, diterima untuk diterbitkan: 12-07-2023

---

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cinseer Kreasi Indonesia di Pluit Jakarta Utara. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebanyak 120 responden, kemudian data dianalisis dengan *software* SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja karyawan

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to examine the influence of the work environment, leadership style, and organizational culture on employee performance at PT. Cinseer Kreasi Indonesia in Pluit, Jakarta Utara. Data collection was carried out using a questionnaire as many as 120 respondents, then the data were analyzed with SmartPLS software, the results of this study indicate that the work environment and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance, and the leadership style variable has a negative and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** work environment, leadership style, organizational culture, employee performance

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

PT Cinseer Kreasi Indonesia merupakan salah satu perusahaan *Start-Up* di Indonesia khususnya bertepatan di Jakarta Utara. Perusahaan ini bergerak di bidang elektronik, kecantikan, perusahaan ini juga bergerak di bidang penjualan online dan juga dipasarkan. Merek Cinseer ini di China sudah ada sertifikatnya dan sudah masuk ke Indonesia. Pada penelitian ini penulis memilih PT. Cinseer Kreasi Indonesia karena untuk mengidentifikasi manajemen yang terdapat pada PT. Cinseer Kreasi Indonesia terutama pada manajemen pengembangan dalam memasarkan produknya secara online di salah satu *platform* yang sedang *trending* pada saat ini. Beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan kinerja yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dimiliki perusahaan dan juga karyawan. Kemudian gaya kepemimpinan yang dilakukan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memberikan kompensasi kepada setiap karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun pada prakteknya, manager PT Cinseer Kreasi

Indonesia mengatakan karyawan yang memiliki kinerja memuaskan hanya berkisar 80% sedangkan sisanya masih kurang memuaskan dan perlu ditingkatkan lagi.

### Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang dibuat maka perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah dengan adanya lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cinseer Kreasi Indonesia?
- b. Apakah dengan adanya gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cinseer Kreasi Indonesia?
- c. Apakah dengan adanya budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cinseer Kreasi Indonesia?

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (X), yaitu Lingkungan Kerja, Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan *dependent* (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Sehingga peneliti berharap dapat menemukan pengaruh lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

### Populasi

Penelitian yang dilakukan dengan mengambil populasi dari karyawan yang berada di PT Cinseer Kreasi Indonesia. Data yang dipakai adalah data primer dimana data yang didapatkan berasal dari peneliti kemudian diolah dari individu-individu.

### Teknik pemilihan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah kuisisioner secara *online* agar dapat menjangkau ke seluruh karyawan secara efektif dan sumber data dapat berasal dari sumber primer dimana individu menjawab pertanyaan secara langsung. Teknik pemilihan sampel secara *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Kuisisioner adalah kumpulan pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden menggunakan ukuran skala angka.

### Ukuran sampel

Sampel penelitian ini adalah karyawan PT Cinseer Kreasi Indonesia. Menurut Sugiyono (2018), *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 60 dari 119 karyawan PT Cinseer Kreasi Indonesia di Jakarta Utara.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini diikuti oleh 119 responden yang merupakan karyawan PT. Cinseer Kreasi Indonesia di Jakarta Utara. Peneliti meninjau penelitian ini dari jenis kelamin dan domisili. Deskripsi subjek penelitian akan dijelaskan lebih lanjut pada Tabel 1.

### Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – Laki	42	31,6%
Perempuan	77	68,4%

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menghasilkan lebih banyak responden dengan jenis kelamin perempuan dengan persentase 68,4% atau 77 responden, sedangkan responden laki- laki memiliki persentase lebih rendah, yaitu 31,6% atau 42 responden.

### Karakteristik responden berdasarkan domisili

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan domisili

Domisili	Jumlah	Presentase
Jakarta Barat	63	52,9%
Jakarta Utara	49	41,1%
Jakarta Selatan	6	6,3%
Jakarta Timur	1	1,1%

Berdasarkan Tabel 2, responden yang berdomisili di Jakarta Barat dengan persentase sebesar 52,9%, yaitu berjumlah 63 orang. Lalu terdapat responden yang berdomisili di Jakarta Utara dengan persentase sebesar 41,1%, yaitu berjumlah 49 orang; dan terdapat pula responden dengan berdomisili Jakarta Selatan dan Jakarta Timur dengan masing-masing memiliki persentase sebesar 6,3% dan 1,1% yaitu berjumlah 6 dan 1 orang.

Tabel 3. Hasil uji validitas

Indikator	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
BO1	0,630			
BO2	0,692			
BO3	0,649			
BO4	0,827			
BO5	0,863			
BO6	0,873			
BO7	0,802			
GK1		0,933		
GK2		0,871		
GK3		0,862		
GK4		0,869		
GK5		0,647		
GK6		0,658		
GK7		0,815		
KK1			0,816	
KK2			0,792	
KK3			0,857	
KK4			0,866	
KK5			0,535	
KK6			0,607	
LK1				0,795
LK2				0,902
LK3				0,729
LK4				0,775

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,891	0,936	0,908	0,590
Gaya Kepemimpinan	0,918	0,998	0,931	0,663
Kinerja Karyawan	0,869	0,891	0,886	0,572
Lingkungan Kerja	0,836	1,040	0,878	0,644

Tabel 5. Hasil uji *bootstrapping*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,448	0,389	0,176	2,543	0,011
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	-0,329	-0,229	0,165	1,997	0,046
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,289	0,263	0,138	2,095	0,037

### Pembahasan

Pada bagian ini, peneliti membahas tentang adanya pengaruh antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cinseer Kreasi Indonesia di Jakarta Utara. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis data sebanyak 119 responden yang dilakukan menggunakan *software* SmartPLS. Lalu uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan *software* tersebut.

Berdasarkan hasil hipotesis pertama penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat pada hasil pengujian *bootstrapping*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, Swasto, dan Prasetya (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan perusahaan ini jika karyawan memperhatikan lingkungan terkait kebersihan maka dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil hipotesis kedua penelitian ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai *t-statistic* dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 1,997 dan juga hasil *p-value* sebesar 0,046 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu dapat diterima. Dan dapat dikatakan gaya kepemimpinan berpengaruh dalam kinerja karyawan perusahaan ini. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ronald Sukwadi dan Yonathan (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan UKM” yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang ada saat ini berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UKM Sungkai Indah dengan koefisien parameter sebesar -0,411. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tingkat gaya kepemimpinan yang diterima oleh karyawan pada PT. Cinseer Kreasi Indonesia di Jakarta Utara tidak memiliki pengaruh yang positif tetapi signifikan.

Berdasarkan hasil hipotesis ketiga penelitian ini dapat diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat pada hasil pengujian *bootstrapping*. Dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,543 dan juga hasil *p-value* sebesar 0,011 yaitu lebih besar dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu dapat diterima. Dan dapat dikatakan budaya organisasi berpengaruh dalam kinerja karyawan perusahaan ini. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wiyanto, Widayati, dan Marliya (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cinseer Kreasi Indonesia di Jakarta Utara.
- b. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cinseer Kreasi Indonesia di Jakarta Utara.
- c. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cinseer Kreasi Indonesia di Jakarta Utara.

##### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas tentang pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cinseer Kreasi Indonesia, maka peneliti memberikan beberapa masukan berupa saran yang diharapkan dapat memberikan dampak dan manfaat bagi perusahaan yang bersangkutan maupun bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa, sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan. Diharapkan perusahaan dapat membuat kebijakan mengenai gaya kepemimpinan di suatu perusahaan karena memiliki pengaruh yang lebih rendah dari variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi. Kemudian perusahaan diharapkan juga untuk membuat prioritas kebijakan yang efektif pada kinerja karyawan terutama pada indikator kebebasan mengemukakan pendapat terhadap karyawan karena merupakan indikator yang paling besar dipengaruhi oleh budaya organisasi.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mencari referensi variabel lainnya yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

##### **Ucapan terima kasih**

Sebelumnya penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang mendukung penulis dalam menyelesaikan jurnal artikel ini, Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang terdapat dalam penyusunan paper ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat bermanfaat bagi kita semua.

##### **REFERENSI**

- Abbas, Q., & Yaqoob, S. (2009). Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan. *Pakistan*, 47 (2), 269-292.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Edisi 1 Cetakan ke-1 Yogyakarta: Deepublish.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Astria Khairizah, I. N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). Vol. 3, No. 7, Hal 1268-1272.
- Dewi, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit FE UI. Jakarta.
- Edalmen, M. T. (2020). "Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Kinerja Karyawan."

- Emad Y. Masoud, P. & (2013). The Effect of Perceived Work Environment on Frontline Employees' Service Recovery Performance: The Case of Four and Five Star Hotels in Jordan. *European Scientific Journal*, Vol. 9, No.11.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Goleman, D. M. (2007). Emotional intelligence in leadership, CurteaVeche, Bucharest, pp 319.
- Hasniaty, A. R. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju". Vol 14.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- ilmiah, P. (2019, march 22). penelitian kausal. p. 10.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Leblebici, R. (2014). "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi pada PT Trio Corporate." *Jurnal Agora*. Vol 5.
- Mekari. (2021). *Kinerja Karyawan. Pengertian, Manfaat, dan Faktor Penting dalam Kinerja Karyawan*, 16.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1 Nomor 2.
- Nelly, R. & Erdiansyah, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(4), 427-432. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i4.19343>
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- pendidikan, a. (2019). *gaya kepemimpinan*. 5.
- Prawirosentono., S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta:BPFE.
- Pustaka, K. (2022). *Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan*. Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan, 5.
- Sudjana, N. (2010). *Dasar-dasar Proses Belajar, Sinar Baru Bandung Cerdas Berhitung BSE – Nur Fajriyah, Defi Triratnawati*. (2010:149).
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta).
- Tampi, B. J. (2014). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)". Vol III. No. 4. Tahun 2014.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Penerbit: Rajawali Pers.
- Wiyanto, H., Widayati, C. C., & Marliya, S. (2022). The Influence of Organizational Culture, Self Efficacy and Work Motivation for Employee Performance. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 3(3), 392-401. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i3.1124>
- Yuliantarti, K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Direktorat Jenderal Basis Karyawan Di Kementerian Perindustrian The people generally know that our employees have civil service performance (performance) is not so good in completing a task.