

## SNAP\_2022\_FULL PAPER\_6

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Fajar Juniawan  
Manajemen Pemasaran, Perbanas Institute Jakarta, Indonesia  
Email : Fjuniawan97@gmail.com

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

*Abstrak* – Sumber daya manusia atau SDM adalah aset perusahaan yang paling berharga. Di era globalisasi saat ini perusahaan-perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas untuk menghadapi berbagai tantangan globalisasi, yang diketahui proses perubahannya terasa begitu cepat di berbagai aspek kehidupan. Untuk mempengaruhi karyawannya pemimpin perlu menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk tercapainya tujuan organisasi. Tidak hanya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal, sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk maka kinerja karyawan akan tidak optimal. Kedua aspek tersebut maka akan membuat kinerja karyawan. Kata kinerja merupakan terjemahan dari performance yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu, maka kinerja karyawan merupakan pencapaian seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya secara kualitas dan kuantitas. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif karena dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan sedangkan pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu data yang digunakan data kuantitatif kemudian data tersebut diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan.

*Kata kunci:* Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

#### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau SDM adalah aset perusahaan yang paling berharga. Di era globalisasi saat ini perusahaan-perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas untuk menghadapi berbagai tantangan globalisasi, yang

diketahui proses perubahannya terasa begitu cepat di berbagai aspek kehidupan. Hal tersebut menjadi tantangan bagi perusahaan untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Yudo (2015), salah satu pendorong berkembangnya manajemen sumber daya manusia adalah tuntutan karyawan akan keuntungan berupa moral dan material. Jika perusahaan tidak memenuhi akan tuntutan dari karyawannya, dapat mengakibatkan karyawan tersebut merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Karyawan tersebut akan bermalas-malasan dalam bekerja, tidak menaati peraturan yang ada, berdemonstrasi, bahkan memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

Ketidakpuasan dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, apabila kinerja karyawan menurun kinerja perusahaan pun akan menurun. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia berperan penting untuk memahami faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang memicu kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki cara atau strategi yang berbeda dalam memimpin organisasi yang dimiliki, inilah yang disebut gaya kepemimpinan. Pemimpin yang menjalankan kepemimpinannya secara efektif seperti, mendengarkan pendapat karyawan atau mengapresiasi karyawan yang sudah bekerja dengan baik akan menimbulkan rasa *sense of belonging* pada karyawannya. Rasa memiliki membuat karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan tersebut dan ikut tergerak untuk mencapai visi-misi perusahaan. Sebaliknya, apabila pemimpin hanya sebagai tokoh dan tidak memiliki pengaruh yang baik serta signifikan sebagai pemimpin, maka akan menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal, karena pemimpin tersebut tidak memiliki kapasitas dan keahlian untuk menghasilkan

kinerja yang terbaik sebagai pemimpin (F. A. Putra et al., 2016) Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja pun berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan serta didukungnya fasilitas yang memadai akan membuat karyawan nyaman bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Sedangkan kondisi lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan karyawan akan mudah sakit, mudah stress, merasa tidak nyaman dan akan tidak produktif dalam menjalankan pekerjaannya. S. W. Putra (2015) menjelaskan lingkungan non fisik juga mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan, bawahan atau sesama rekan kerja.

Perusahaan juga harus berperan mengoptimalkan kompetensi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan akan memberikan representasi pada perusahaan

seperti apa perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya juga sebagai informasi mengenai penetapan kompensasi, pelatihan dan pengembangan, promosi karyawan dan sebagainya (Evita et al., 2017).

## II. METODE

Dalam melakukan penelitian perlunya perencanaan agar penelitian mempunyai arahan yang jelas. Desain penelitian merupakan suatu prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang bertujuan sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau *blue print* penelitian (Siyoto & Sodik, 2015: 99). Penelitian ini menggunakan jenis metode asosiatif. Karena dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan, jenis penelitian asosiatif itu sendiri menurut Sugiyono yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (2013: 69). Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu data yang digunakan data kuantitatif kemudian

data tersebut diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan.

### III. HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil uji analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial bahwa nilai probabilitas variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh nilai (t- hitung) sebesar 0,527 lebih kecil dari 2,04227 (t-table) dengan *sig.* 0,602 > 0,05 atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,5. Dengan demikian hipotesis pertama tidak terbukti atau bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Hasil perhitungan dari rata-rata variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai yang sangat baik, tetapi uji pengaruh variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemungkinan hal tersebut disebabkan karena pekerjaan secara keseluruhan bersifat rutin dan berulang yang sudah mengikuti *Standard Operating*

*Procedure* (SOP) dari perusahaan. Sehingga hal tersebut membuat karyawan bekerja seperti rutinitas yang tidak tergantung pada kepemimpinan atasan langsung. Pimpinan juga tidak secara langsung memberi teguran kepada karyawan yang bermasalah, melainkan rekan kerja atau pelanggan yang mereka layani yang memberikan teguran

Berdasarkan hasil uji analisis data diperoleh hasil perhitungan uji simultan nilai probabilitas gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai (F hitung) sebesar 22,664 lebih besar dari 3,28 (F tabel) dengan *sig.* 0,000 < 0,05 atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga terbukti atau bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan. Dari uji koefisien determinasi diketahui bahwa variasi nilai kinerja karyawan 57,5% ditentukan oleh faktor-faktor gaya

kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 42,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang ada di luar variabel penelitian ini.

#### IV. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini tidak terbukti dan tidak dapat diterima.
2. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima.

3. Sedangkan secara simultan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377–385.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Barkhowa, M. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

- Karyawan Dengan Kedisiplinan (1st ed.). Deepublish.
- Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Dan Galvanis di PT. Kurnia Adijaya Mandiri). *Jurnal Magisma*, 5(1).
- Basit, A., Sebastian, V., & Hassan, Z. (2017). Impact Of Leadership Style On Employee Performance (A Case Study On A Private Organization In Malaysia). *Internationa Journal of Accounting & Business Management*, 5(2).  
<https://doi.org/24924/ijabm/2017.11/v5.iss2/112.130>
- Budianto, A. A. T., & Kartini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Djunaedi, N. (2017). *Manajemen Kinerja* (1st ed.). Deepublish.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi Kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan* (Cetakan Pe). Quadrant.
- Hamidi. (2005). *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*. UMM Press.
- Insan, P. D., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang). *Jurnal*

- Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro*, 5(1), 1–13.
- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntunan Tugas terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 30–40.
- Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Mangnga, D. A. R. (2012). *Kinerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan*. Unibersitas Hasanuddin Makassar.
- Melayu, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ketiga). Bumi Aksara.
- Munawwir, I. (2003). *Asas-Asas Kepemimpinan dalam Islam*. Usaha Nasional.
- Noor, J. (2012). *Metodologi Penelitian*. Kencana Prenada Media Group.
- Nugroho, B. A. (2015). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS* (1st ed.). CV Andi Offset.
- Pandoyo, & Sofyan, M. (2014). *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis* (Pertama). MEDIA.
- Putra, F. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2).
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *MODERNISASI*, 11(1).
- Riantika, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja,*



- dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2* (12th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1978–1987.
- Saputra, E., Hakim, L., & Anggraini, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Kelana Makmur Batam. *Jurnal BENING*, 4(2).
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Setyowati, I., & Haryani, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 13(2).
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Edisi Pert). Literasi Media Publishing.
- Solikin, A., Fatchurahman, H. ., & Supardi. (2017). Pemimpin Yang



- Melayani Dalam Membangun Bangsa  
Yang MANDiri. *Anterior Jurnal*,  
16(2), 90–103.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk  
Penelitian* (Cetakan Ke). CV  
Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian  
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*  
(cetakan ke). ALFABETA.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003).  
*Manajemen Sumber Daya Manusia*  
(Pertama). Penerbit Graha Ilmu.
- W, M. E. (2019). *Manajemen Sumber  
Daya Manusia* (Pertama). UBHARA  
Manajemen Press.
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan  
Budaya Organisasi* (1st ed.). CV  
Pustaka Setia.
- Yudo, D. A. (2015). Hubungan Antar  
Budaya Organisasi dan Gaya  
Kepemimpinan Terhadap Kepuasan  
Kerja Dosen Tetap di Sebuah  
Perguruan Tinggi Swasta di DKI  
Jakarta. *MODERNISASI*, 11(1).
- Zuhdi, M. H. (2014). Konsep  
Kepemimpinan Dalam Perspektif  
Islam. *AKADEMIKA*, 19(1).