

PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yolan
Universitas Nusa Putra

Correspondence		
Email: yolan160704@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 13 June 2024	Accepted: 22 June 2024	Published: 23 June 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 25 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan Karyawan sebanyak 25 orang responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Data diolah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan, variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin pemimpin bertanggung jawab, percaya diri, memiliki komitmen, bertindak tegas dan membangun hubungan yang baik dengan bawahan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment and leadership on employee performance. This research uses quantitative methods using primary data obtained from questionnaires. The population of this study was all 25 employees. The sample in this research was 25 employees. The sampling technique in this research is the census technique. The data was processed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25. The research results showed that work environment variables had a significant positive effect on employee performance. This means that the work environment greatly influences employee performance because it can increase employee work productivity, the leadership variable has a significant positive effect on employee performance. The more leaders are responsible, confident, committed, act decisively and build good relationships with subordinates, they are able to improve employee performance. It can be concluded that the work environment and leadership partially and simultaneously influence employee performance.

Keywords: Work Environment, Leadership, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi maupun perusahaan (Hasibuan, 2021). Begitu pula pada karyawan tiap PT memiliki sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi dan bertahan dalam jangka waktu yang panjang. Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. Dalam perusahaan distribusi tentunya gudang merupakan bagian yang terpenting karena dimulai dari masuknya barang, penyediaan, sampai pada pengantaran barang kepada pihak cabang ataupun customer yang tidak hanya berada dalam kota melainkan pengiriman keluar kota. Untuk mencapai tujuan organisasi dan bertahan dalam jangka waktu yang panjang, sumber daya manusia pada setiap PT harus memiliki kinerja secara maksimal dan optimal. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prasetyo, 2015).

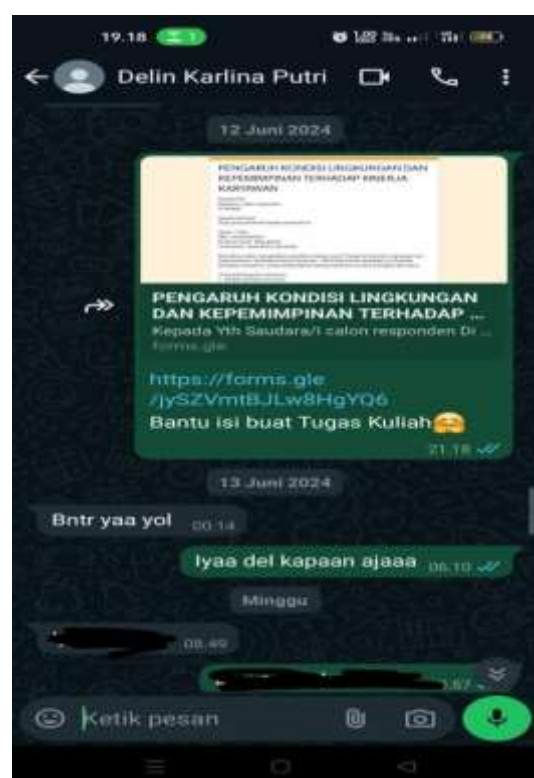
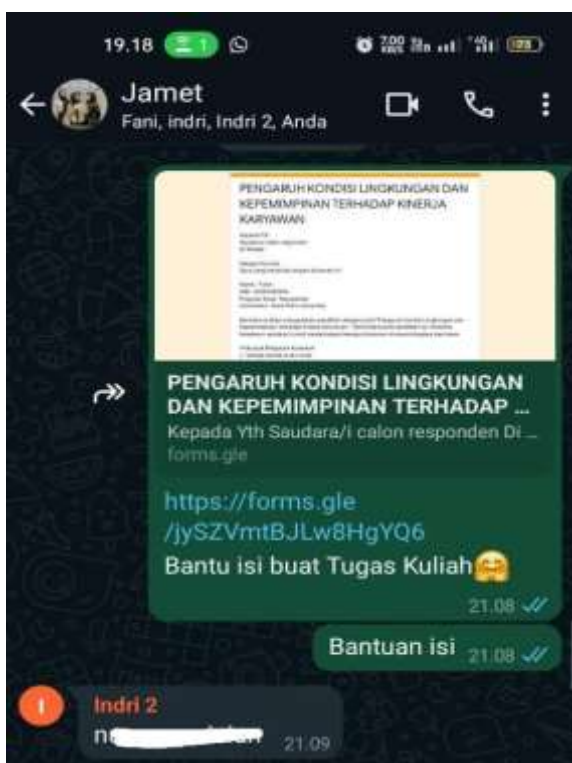
Belum maksimal dan optimal kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan menunjang kinerja karyawan maka sehingga akan membantu perusahaan menjadi lebih baik dan tujuan organisasi tercapai (Widiantari, 2017). Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat bosan dan merasa tegang tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Ardhianti and Susanty, 2020). Terdapat dua kategori lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Gejala atau fenomena fisik yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain pewarnaan ruangan, penerangan, suhu udara, kebisingan, ruang gerak, dan faktor keamanan kerja. Jelas bahwa dalam pekerjaannya karyawan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerja fisik perusahaan. Ruang kerja dirancang sedemikian rupa agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin dan semaksimal mungkin. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya (Putri, 2017).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yakni metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,

1. Desain Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dengan metode kuantitatif untuk mengumpulkan data dari 25 responden. Pendekatan ini dipilih untuk memungkinkan analisis statistik yang mendalam mengenai hubungan antara kualitas pelayanan, nilai pelanggan, dan loyalitas pelanggan.



2. Pengukuran Variabel: Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert limapoin, di mana 1 menunjukkan "sangat tidak setuju" dan 5 menunjukkan "sangat setuju". Variabel yang diukur meliputi:

- Kualitas Pelayanan (X1): Diukur menggunakan dimensi-dimensi dari model SERVQUAL.
- Nilai Pelanggan (X2): Diukur menggunakan pertanyaan yang mengevaluasi manfaat atau nilai yang dirasakan dari produk atau layanan.
- Loyalitas Pelanggan (Y): Diukur menggunakan pertanyaan yang mengevaluasi tingkat kesediaan pelanggan untuk merekomendasikan perusahaan kepada orang lain dan kesediaan untuk melakukan pembelian ulang.

3. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan dari beberapa Pabrik, Sampel diambil 25 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara acak, dipilih untuk memastikan representativitas data dan mengurangi bias dalam hasil penelitian.

4. Analisis Data: Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik statistik sebagai berikut:

- Uji Normalitas: Digunakan untuk memeriksa apakah data terdistribusi secara normal.
- Analisis Regresi Linear: Digunakan untuk menguji pengaruh kualitas pelayanan dan nilai pelanggan terhadap loyalitas pelanggan.
- Koefisien Determinasi (R^2): Digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar variabilitas loyalitas pelanggan yang dapat dijelaskan oleh kualitas pelayanan dan nilai pelanggan.
- Uji Signifikansi: Digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan nilai (p -value).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Profil Responden:

Dari 50 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, mayoritas berusia antara 25-35 tahun (55%). Komposisi jenis kelamin terbagi secara merata antara pria (50%) dan wanita (50%). Sebagian besar responden memiliki pendidikan minimal sarjana (70%) dan telah menggunakan layanan perusahaan selama lebih dari 1 tahun (60%).

2. Uji Normalitas: Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data untuk variabel kualitas pelayanan, nilai pelanggan, dan loyalitas pelanggan terdistribusi secara normal, dengan nilai $p > 0.05$ untuk semua variabel.

3. Analisis Regresi Linear: Analisis regresi linear dilakukan untuk menguji pengaruh kualitas pelayanan (X1) dan nilai pelanggan (X2) terhadap loyalitas pelanggan (Y). Hasil analisis menunjukkan:
 - Kualitas pelayanan (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.47 dengan nilai signifikansi ($p < 0.05$), menunjukkan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pelanggan.
 - Nilai pelanggan (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.35 dengan nilai signifikansi ($p < 0.05$), menunjukkan bahwa nilai pelanggan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pelanggan.
4. Koefisien Determinasi (R^2):
Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.68 menunjukkan bahwa 68% variabilitas dalam loyalitas pelanggan dapat dijelaskan oleh variabel kualitas pelayanan dan nilai pelanggan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dari 2 hipotesis yang diajukan, dua hipotesis diterima.

Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari kesimpulan ini:
Variabel

lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang lengkap dapat menambah semangat para karyawan untuk meningkatkan kinerja. Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin pemimpin bertanggung jawab, percaya diri, memiliki komitmen, bertindak tegas dan membangun hubungan yang baik dengan bawahan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidin, B., Mudijanto and Prihartini, D. (2017), "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Tama Botani Sukorombi (TBS)", *Journal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol. 3 No. 1, pp. 1–17.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Sanusi. (2014), *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Salemba Empat, Jakarta.
- Ardhianti, U. and Susanty, A.I. (2020), "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Suatu Perusahaan di Jakarta", *Menara Ekonomi*, Vol. 6 No. 1, pp. 98–105.
- Arikunto, S. (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ariska, S. (2019), *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada*

Perusahaan Pt. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Creswell. (2014), *Penelitian Kuantitatif & Desain Riset*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Gede, I.K. and Piartini, P. (2018), “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang

Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar”, *E-Jurnal*

Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 4, p. 1107.