

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA^{to}
KARYAWAN PADA PT XYZ**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen

Oleh:

Romario Fernando

6031801050

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2023

**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN PT XYZ**

fr



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's
Degree in Management

By:

Romario Fernando

6031801050

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM MANAGEMENT

Excellent Accredited by BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2023

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XYZ”**

Oleh :

Romario Fernando

6031801050

Bandung, 31 Juli 2023

Ketua Program Sarjana Manajemen

Dr. Istiharini, CMA., CPM.

Pembimbing Skripsi

Angela Teressia, SIP., MM.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini.

Nama : Romario Fernando
Tempat, tanggal lahir : Muara Enim, 26 Juni 2000
NPM : 6031801050
Program studi : Manajemen
Jenis naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:
**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XYZ”**

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan:

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya unkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003:
Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal : 24 Juli 2023
Pembuat pernyataan:



(Romario Fernando)

ABSTRAK

Setiap perusahaan harus dapat bersaing dalam dunia bisnis agar bisa bertahan dan berkembang untuk kemajuan perusahaan. Untuk dapat bersaing, setiap karyawan harus bisa mengeluarkan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Berdasarkan hal tersebut peneliti dapat melihat adanya fenomena yang muncul dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Para karyawan merasa beberapa perintah yang diberikan oleh pemimpin kurang jelas dan lingkungan kerja yang kurang nyaman, hal tersebut menyebabkan karyawan kurang fokus dan tidak dapat mengeluarkan potensinya secara maksimal.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan (X1) dengan dimensi (pengawasan, *role model*, memotivasi, kepuasan, dan produktivitas), Lingkungan Kerja (X2) dengan dimensi (pencahayaan, sirkulasi udara, tata ruang, kebisingan, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan sesama rekan kerja), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan dimensi (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian). Penelitian ini merupakan *applied research*, dilakukan dengan metode *explanatory* dan bersifat kuantitatif dengan pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda pada program SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa tingkat gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja PT XYZ berada pada kategori baik, serta kinerja karyawan PT XYZ berada pada kategori tinggi. Selain itu, variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Every company must be able to compete in the business world in order to survive and develop for the progress of the company. To be competitive, every employee must give their best performance for the company. Based on this case, researcher can see that there are phenomena that arise from leadership style and work environment that influence employee performance at PT XYZ. Employees feel that some of the orders given by leaders are unclear and the work environment is uncomfortable, this causes employees to be less focused and unable to maximize their potential.

The purpose of this study is to determine Leadership Style (X1) with dimensions (supervision, role model, motivation, satisfaction, and productivity), Work Environment (X2) with dimensions (lighting, air circulation, layout, noise, relationship with superiors, and relationships with fellow co-workers), and Employee Performance (Y) with dimensions (quality, quantity, timeliness, effectiveness, and independence). This research is an applied research was carried out using explanatory methods and it is quantitative and processing data using multiple linear regression analysis in the SPSS program.

Based on the results of the study, it was found that PT XYZ level of leadership style and work environment were in the good category, and the performance of PT XYZ employees was in the high category. In addition, the variables of leadership style and work environment have a positive effect on employee performance variables.

Key Words: Leadership Style, Work Environment, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas hikmat dan penyertaan-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ”. Adapun penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti mengalami berbagai proses dan hambatan, baik dari luar maupun dari dalam diri peneliti sendiri. Namun, berkat dukungan dari berbagai pihak, peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Maka dari itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yth. Ibu Dr. Budiana Gomulia, Dra., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
2. Yth. Ibu Dr. Istiharini, S.E., M.M., CMA, CPM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
3. Yth. Ibu Angela Teressia, SIP., MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Yth. Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M. selaku dosen wali peneliti yang telah memberikan bantuan dan arahan selama masa perkuliahan.
5. Arifin dan Sinoni selaku orang tua peneliti yang telah mendoakan, mendukung dari awal masa perkuliahan hingga penelitian skripsi sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi sarjana manajemen.
6. Rendy Febriansyah, SE. dan Jesica Deviona, SPsi. selaku saudara kandung peneliti, yang telah mendoakan, mendukung sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi sarjana manajemen.
7. Matthew, Felix, Raditya, Prajna, Karina, Hani, Marcello selaku sahabat peneliti yang telah menemani, memberikan dukungan dan semangat selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
8. Fabian, Harry, Elsen, Gio, Pieter, Andrew selaku sobat BJ21 yang telah menemani masa bertempat tinggal di kos.

9. Pak Adhi, Kak Pilip, Ko Marco, Bang Tobey, Kak Penot, Kak Agnes, Kak Tessa, Bang Valen, Ingrid, Anas, Tasip, Yelin, Petra, Kennan, Karen selaku teman yang selalu mendukung dan peduli dalam penyusunan skripsi.
10. Seluruh keluarga besar HMPSM UNPAR Periode 2019 - 2021 yang telah senantiasa menjadi teman peneliti sehingga dapat berkembang dan berdinamika selama berorganisasi, peneliti juga berterima kasih atas pengalaman berorganisasi yang tidak dapat dilupakan.
11. Seluruh keluarga besar Manajemen UNPAR angkatan 2018 yang telah bersama-sama berjuang dari masa awal perkuliahan
12. Seluruh pihak lainnya yang tidak bisa peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan karena keterbatasan peneliti. Oleh karena itu, peneliti mohon maaf atas kekurangannya dan sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat membawa manfaat dan wawasan bagi para pembaca dan pihak lain.

Bandung, 24 Juli 2023

Romario Fernando

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Kerangka Pemikiran	8
BAB 2	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Gaya Kepemimpinan	11
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	11
2.1.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	11
2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	12
2.2 Lingkungan Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	13
2.2.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja	13
2.2.3 Dimensi Lingkungan Kerja.....	13
2.3 Kinerja Karyawan.....	14
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.3.2 Jenis – Jenis Kinerja Karyawan	15
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	15
2.4 Peneliti Terdahulu	16
BAB 3	21
METODE PENELITIAN DAN OBJEK PENELITIAN	21
3.1 Jenis Penelitian	21
3.2 Teknik Pengumpulan Data	21

3.3 Populasi dan Sampel	23
3.4 Operasionalisasi Variabel	23
3.5 Pengukuran Variabel	31
3.6 Uji Instrumen.....	32
3.6.1 Uji Validitas	32
3.6.2 Uji Reliabilitas	34
3.7 Teknik Analisis Data	35
3.7.1 Teknik Analisis Deskriptif.....	35
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda	36
3.8 Objek Penelitian	38
3.8.1 Deskripsi Perusahaan	38
3.9 Profil Responden	39
BAB 4	41
HASIL PEMBAHASAN	41
4.1 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan.....	41
4.1.1 Dimensi Pengawasan.....	41
4.1.2 Dimensi <i>Role Model</i>	43
4.1.3 Dimensi Memotivasi	45
4.1.4 Dimensi Kepuasan.....	46
4.1.5 Dimensi Produktivitas	48
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	50
4.2.1 Dimensi Pencahayaan	50
4.2.2 Dimensi Sirkulasi Udara.....	52
4.2.3 Dimensi Tata Ruang	53
4.2.4 Dimensi Kebisingan.....	55
4.2.5 Dimensi Hubungan Atasan Dengan Bawahan.....	57
4.2.6 Dimensi Hubungan Dengan Sesama Rekan Kerja	58
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	60
4.3.1 Dimensi Kualitas.....	60
4.3.2 Dimensi Kuantitas.....	62
4.3.3 Dimensi Ketepatan Waktu	63
4.3.4 Dimensi Efektivitas.....	64
4.3.5 Dimensi Kemandirian	65
4.4 Uji Asumsi Klasik	68

4.4.1 Uji Normalitas.....	68
4.4.2 Uji Heterokedastisitas	69
4.4.3 Uji Multikolinearitas.....	71
4.5 Uji Regresi Linear Berganda	71
4.5.1 Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda.....	72
4.5.2 Hasil Pengujian Hipotesis	73
BAB 5	76
KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
RIWAYAT HIDUP.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Preliminary Research</i>	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel (X1) Gaya Kepemimpinan.....	24
Tabel 3.2 Operasional Variabel (X2) Lingkungan Kerja.....	27
Tabel 3.3 Operasional Variabel (Y) Kinerja Karyawan.....	29
Tabel 3.4 Skala Ordinal.....	32
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas.....	33
Tabel 3.6 Hasil Pengujian Reliabilitas	34
Tabel 3.7 Tabel Interpretasi Rata-Rata Hitung	35
Tabel 3.8 Tabel Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 3.9 Tabel Usia Responden	39
Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Mengenai Pengawasan	41
Tabel 4.2 Rekapitulasi Hasil Role Model	43
Tabel 4.3 Rekapitulasi Hasil Mengenai Memotivasi	45
Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Mengenai Kepuasan	46
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Mengenai Produktivitas.....	48
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan	49
Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Mengenai Pencahayaan	51
Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Mengenai Sirkulasi Udara	52
Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Mengenai Tata Ruang.....	54
Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Mengenai Kebisingan	55
Tabel 4.11 Rekapitulasi Hasil Mengenai Hubungan Atasan Dengan Bawahan ...	57
Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Mengenai Hubungan Dengan Sesama Rekan Kerja	58
Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil Mengenai Variabel Lingkungan Kerja	59
Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Mengenai Kualitas	61
Tabel 4.15 Rekapitulasi Hasil Mengenai Kuantitas	62
Tabel 4.16 Rekapitulasi Hasil Mengenai Ketepatan Waktu	63

Tabel 4.17 Rekapitulasi Hasil Mengenai Efektivitas	64
Tabel 4.18 Rekapitulasi Hasil Mengenai Kemandirian	66
Tabel 4.19 Rekapitulasi Hasil Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Barang Bekas Tidak Terpakai	6
Gambar 1.2 Barang dan Dokumen yang Tidak Dirapikan.....	6
Gambar 1.3 Kerangka Pemikiran.....	9
Gambar 4.1 Foto Ruang Kerja	60
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	69
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	70
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas (<i>Scatterplot</i>).....	70
Gambar 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Gambar 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	72
Gambar 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda <i>Stepwise method</i>	73
Gambar 4.8 Hasil Uji T.....	73
Gambar 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R</i>).....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Penyebaran Kuesioner.....	82
Lampiran 2 Kuesioner.....	83
Lampiran 3 Profil Responden	87
Lampiran 4 Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan	89
Lampiran 5 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja	90
Lampiran 6 Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan.....	91

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada masa globalisasi perubahan begitu cepat berlangsung sehingga suatu perusahaan harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang akan datang (Sriwidadi, 2020). Globalisasi berperan untuk memudahkan arus barang, jasa, modal, dan sumber daya manusia serta telah menciptakan kondisi lingkungan dimana perusahaan manufaktur untuk bisa mengadopsi dan mengimplementasi strategi manufaktur agar dapat bersaing (Setiawan, 2019). Di Indonesia sendiri perusahaan manufaktur merupakan sektor yang masih terus meningkat dan makin membaik. Perusahaan manufaktur ialah perusahaan yang mengoperasikan mesin dan tenaga kerja guna mengubah bahan mentah menjadi barang jadi yang memiliki nilai jual (Machado, 2019). Kontribusi yang dihasilkan oleh perusahaan manufaktur terus menunjukkan tren positif yang ditandai dengan nilai investasi sebesar Rp325,4 triliun pada tahun 2021, melewati apa yang telah diproyeksikan oleh Kemenperin sebesar Rp 280 triliun (Febri, 2022). Dengan perkembangan tersebut tentunya perusahaan manufaktur harus dapat bersaing secara sehat guna menghasilkan produk yang sesuai standar produksi atau bahkan melebihinya.

Untuk menggapai hal tersebut, perusahaan manufaktur tentunya membutuhkan karyawan yang kompeten agar bisa bertahan dan bersaing dalam industri ini. Salah satu faktor yang dibutuhkan ialah kinerja, kinerja karyawan merupakan sebuah proses dalam pemberian kontribusi kepada manajemen atau perusahaan yang efektif dari individu dan tim untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut (Armstrong, 2021). Aspek seperti kinerja karyawan diperlukan oleh suatu perusahaan, sebab karyawan memiliki peran yang besar dalam kemajuan ataupun kemunduran yang dialami perusahaan (Safitri, 2019). Dengan kinerja karyawan yang baik tentu akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan karyawan dapat secara optimal untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan (Safitri, 2019).

Cahya (2019) menyatakan bahwa kinerja dapat menjadi penghubung atas gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan atau organisasi, jika gaya kepemimpinan dirasa kurang maksimal, maka akan berpengaruh juga terhadap kinerja atau hasil yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya. Adelekan dan Erigbe (2020) menyatakan bahwa upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dapat dengan cara memberikan pelayanan yang tepat kepada karyawan, kejelasan, kenyamanan, keterbukaan serta keadilan dan cara tersebut didapatkan dari peran seorang pemimpin didalam organisasi yang membentuk sebuah gaya kepemimpinan. Menurut Jean Luc Kalambayi, dkk (2021) tidak adanya sebuah kepemimpinan dalam organisasi dapat menjadi sebuah masalah yang membuat organisasi tersebut melewati tujuan utama yang telah dibuat dan sebagian besar literatur sampai saat ini mengakui pentingnya kepemimpinan.

Menurut Robbins dan Judge (2019) kepemimpinan terbentuk dari cara atau gaya seorang pemimpin dalam mengatur para bawahan agar dapat mengeluarkan potensi terbaik dari karyawannya. Kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam tugas atau kegiatan untuk mencapai apa yang diinginkan pemimpin tersebut (Terry, 2018). Peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi penting dalam mewujudkan visi, misi, penetapan tujuan, merancang strategi, kebijakan, dan metode untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan mengarahkan dan mengkoordinasikan upaya-upaya tersebut (Xu & Wang, 2018). Ketika karyawan dan pemimpin memiliki hubungan yang baik, pemimpin akan memberikan karyawan mereka wawasan yang lebih besar tentang bagaimana organisasi bekerja dan memberi mereka lebih banyak tanggung jawab, dan ini berdampak positif terhadap persepsi karyawan tentang membuat perbedaan dalam pekerjaan mereka dan dalam melihat hubungan pekerjaan mereka ke organisasi yang lebih besar (Jean Luc Kalambayi, dkk 2021). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti dan Rahma (2020) mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Bella Orlando Wijaya (2022) mendapatkan hasil bahwa arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan dan lingkungan kerja membuat kinerja karyawan memiliki peningkatan.

Selain faktor gaya kepemimpinan, faktor lingkungan kerja juga memiliki peranan dalam kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi karyawan agar bisa memberikan kinerja yang maksimal dalam pekerjaannya (Putra dan Pasaribu, 2022). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya di perusahaan seperti temperatur, ventilasi, penerangan, kebisingan, dan kebersihan (Afandi, 2018). Hal ini juga didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Febrianti (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi lingkungan yang aman, ruang kerja yang nyaman, pencahayaan yang memadai. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan baik dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan (Febrianti, 2022).

PT XYZ adalah sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagai jenis cat dan bahan bangunan yang bertempat di Bandung, Jawa Barat. PT XYZ merupakan salah satu perusahaan lokal yang sudah berpengalaman di bidangnya. Didirikan pada tahun 1973 dan sudah berusia hampir 50 tahun tentu bukan hal yang mudah dilakukan ditengah lika - liku perekonomian yang terjadi. Pada tahun 2010 PT XYZ melebarkan sayapnya di tanah air dengan memiliki 32 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Berdasarkan *preliminary research* terhadap karyawan kantor utama PT XYZ di Bandung mengenai pengalaman bekerja, terdapat beberapa pengalaman yang dirasakan ketika bekerja di dalam perusahaan. Peneliti menanyakan beberapa pertanyaan kepada karyawan PT XYZ yang berada pada divisi *Human Capital dan Document Control*, berikut hasil pertanyaan dan jawabannya:

Tabel 1.1 *Preliminary Research*

Pertanyaan	Jawaban Responden			
	1	2	3	4
Apakah keterlambatan absen sering ditemui atau dialami didalam kantor?	Lumayan	Iya	Lumayan	Lumayan
Apakah waktu istirahat yang melebihi batas yang telah ditentukan sering ditemui didalam kantor?	Iya	Sering	Sering	Lumayan
Apakah anda terkadang bisa terdistraksi dengan hal diluar pekerjaan kantor?	Lumayan	Bisa dan lumayan	Lumayan	Bisa tapi jarang
Apakah sering terjadi perbedaan antara instruksi pemimpin dengan apa yang dikerjakan?	Lumayan	Lumayan	Lumayan	Sering
Apakah pemimpin selalu melakukan pengawasan terhadap anda?	Jarang	Jarang	Jarang	Jarang

Sumber: Hasil olahan peneliti

Dapat dilihat pada tabel *preliminary research* diatas, jawaban keempat responden bervariasi di setiap pertanyaan. Namun dapat ditarik kesimpulan bahwa keempat responden lebih condong menyetujui dan sependapat dengan pertanyaan yang peneliti berikan mengenai fenomena yang terjadi di PT XYZ.

Ketidaktepatan waktu yang terjadi dalam bekerja seperti absen yang terlambat dan melewati batas waktu istirahat, membuat jam kerja menjadi berkurang dan bisa menyebabkan pekerjaan menjadi tidak selesai tepat waktu. Hal tersebut secara tidak langsung mempengaruhi kinerja yang dihasilkan mulai dari hasil yang didapat kurang maksimal dan pemenuhan target yang kurang teratasi. Kemudian dalam beberapa pelaksanaan tugas dirasakan adanya penghalang yang membuat potensi karyawan tidak dapat dikeluarkan secara penuh, seperti adanya

momen emosional pribadi yang dialami oleh karyawan yang terbawa ke dalam pekerjaan. Hal tersebut menyebabkan pikiran menjadi tidak fokus saat bekerja karena memikirkan hal apa yang dilakukan diluar nanti setelah pulang dari kantor yang membuat karyawan merasa tidak dapat memberikan hasil yang terbaik dalam kinerja pekerjaannya.

Hal lain yang diduga menjadi penyebab kinerja kurang maksimal yaitu karyawan terkadang juga merasakan ketidakjelasan saat menerima perintah atau tugas yang diberikan oleh atasan yang mengakibatkan kerancuan saat mengerjakannya. Kerancuan yang dimaksud ialah hasil akhir yang diharapkan atasan berbeda dengan apa yang dibuat oleh karyawan. Seperti contoh karyawan diperintah untuk mengecek stok beserta tahun pembuatan dan setelah diselesaikan ternyata yang diharapkan bukan hanya tahun melainkan tanggal dan bulan produksi juga dibutuhkan. Hal tersebut membuat apa yang diinginkan pemimpin terkadang tidak selaras ataupun sedikit berbelok dengan apa yang dikerjakan karyawan.

Kemudian ditambah dengan beberapa kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman. Peneliti juga telah melakukan survey secara langsung mengenai lingkungan kerja yang ada pada PT XYZ. Peneliti diajak untuk berkeliling di kantor tersebut dan dapat melihat secara langsung bagaimana proses pengecekan dilakukan bersama dengan tim K3, hal tersebut dapat dilakukan karena peneliti sempat melakukan magang di PT XYZ. Tim K3 tersebut berasal dari karyawan di pabrik yang melakukan pengecekan dengan cara datang langsung dan mendokumentasikan serta melaporkan setiap kondisi lingkungan kerja yang ada pada kantor utama pada PT XYZ, pengecekan tersebut dilakukan secara rutin tiap 6 bulan sekali. Dapat ditemukan bahwa terdapat beberapa ruangan yang dinilai masih kurang nyaman yang ditandai dengan adanya barang bekas yang sudah tidak terpakai namun belum dipindahkan dari area bekerja. Kemudian dapat ditemukan juga barang – barang ataupun dokumen yang tidak dirapikan dalam ruangan kerja. Hal tersebut dinilai akan mempersempit ruang gerak saat bekerja dan membuat ruangan terkesan tidak rapi sehingga kurang nyaman untuk dipandang. Berikut beberapa foto yang didapatkan peneliti:

Gambar 1.1 Barang Bekas Tidak Terpakai



Sumber: Tangkapan gambar oleh peneliti

Gambar 1.2 Barang dan Dokumen yang Tidak Dirapikan



Sumber: Tangkapan gambar oleh peneliti

Dengan apa yang sudah dituliskan pada paragraf diatas, penting bagi setiap perusahaan untuk dapat mengetahui dan menganalisa kinerja karyawan apakah sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atau tidak. Berangkat dari hal tersebut gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dirasa penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan dalam proses kegiatan ekonomi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa rumusan masalah yang akan diteliti, antara lain yaitu:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada PT XYZ?
2. Bagaimana lingkungan kerja pada PT XYZ?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT XYZ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa tujuan penelitian yang akan diteliti, antara lain yaitu:

1. Mengetahui gaya kepemimpinan pada PT XYZ
2. Mengetahui lingkungan kerja pada PT XYZ
3. Mengetahui kinerja karyawan pada PT XYZ
4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.
5. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat penelitian yang akan diteliti, antara lain yaitu:

1. Bagi Perusahaan
Penulis berharap penelitian ini mampu berguna bagi perusahaan untuk mengetahui dan meningkatkan bagaimana gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang ada, produktivitas dari sumber daya yang meningkat serta mampu membantu perusahaan untuk terus berkembang dan semakin maju.

2. Bagi Pembaca

Penulis sungguh berharap dengan dibuatnya penelitian ini dapat bermanfaat dan menambah informasi bagi pembaca dalam pemahaman lebih terkait gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang penting dalam memajukan dan menyukseskan sebuah perusahaan. Perusahaan itu sendiri juga harus bisa untuk membimbing, memelihara, dan mengoptimalkan potensi yang ada dari setiap karyawan. Untuk mencapai tujuan yang perusahaan tetapkan, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan menjadi sebuah hal yang perlu diperhatikan (Haruna, 2022).

Style and Behaviour Theory atau bisa disebut Teori Gaya dan Perilaku merupakan teori gaya kepemimpinan yang mengakui pentingnya keterampilan pemimpin sebagai pendorong dalam mengambil keputusan (Nandikshor & Zafar, 2018). Feidler & House dalam Nandikshor & Zafar (2018) mengungkapkan bahwa kepercayaan dan hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan menimbulkan kinerja yang maksimal dengan mengusulkan tiga jenis pemimpin yaitu otokratis, demokratis, dan laissez-faire. Menurut Rivai (2018) gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku karyawan, supaya ingin bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Dapat dikatakan juga gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang digemari dan sering dipakai oleh pemimpin dan pola kepemimpinan ini mengutamakan 3 jenis gaya yang sejatinya terjadi dalam perusahaan (Rivai, 2018). Pola kepemimpinan ini. Dengan mengadaptasi jenis kepemimpinan otoriter, laissez – faire, dan demokratis diharapkan perusahaan mendapatkan tujuan yang ingin dicapai.

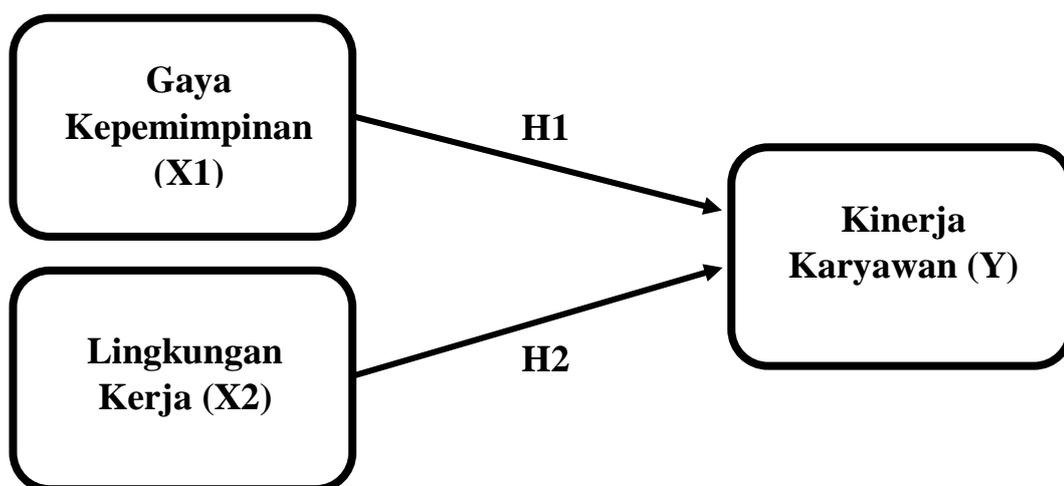
Lingkungan kerja menurut Subaris dan Haryono, dalam Hendri Jopanda (2021) adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari jenis dan lokasi dimana individu berada dan melakukan pekerjaan. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada disekeliling pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam mengerjakan kewajibannya seperti temperatur, sirkulasi udara,

kebersihan, kegaduhan, dan peralatan serta perlengkapan kerja. Sedarmayanti, dalam Sari (2018) dimensi lingkungan kerja dapat dipisahkan menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, tata ruang, dan kebisingan, sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan dengan atasan dan hubungan antar sesama rekan kerja, Sedarmayanti dalam Sari (2018)

Kinerja terdiri dari hasil yang didapatkan perusahaan atau output yang diperoleh dan dapat diukur apakah sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diinginkan (Robbins, 2019). Menurut Robbins (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Termasuk didalamnya ialah mengenai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian yang menjadi penunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Dengan kerangka berpikir tersebut penulis mendapatkan diagram yang menggambarkan jika Gaya Kepemimpinan pada PT XYZ dilakukan dengan baik, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Gambar 1.3 Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil olahan peneliti

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ