

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DAMASES SEJAHTERA

<sup>1)</sup>Anastasia Irawati, <sup>2)</sup>Kim Budiwinarto

<sup>1), 2)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail : [nstsiwe@gmail.com](mailto:nstsiwe@gmail.com)<sup>1)</sup> [kimbudiwinarto07@gmail.com](mailto:kimbudiwinarto07@gmail.com)<sup>2)</sup>

### Abstract

*This research is intended to determine the effect of leadership and work environment on employee performance at PT. Damases Sejahtera both partially and simultaneously. This research was a quantitative case study. Secondary data obtained from the data collected by using the questionnaire with the number of samples of 108 respondents. The results showed partially (t-test statistically) all leadership variables and work environment positive and significant to the employee performance at PT. Damases Sejahtera. The results showed simultaneously (F-test statistically) leadership and work environment significantly to the employee performance at PT. Damases Sejahtera.*

**Keywords:** *leadership, work environment, employee performance*

### PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk meningkat dalam jangka waktu yang panjang. Pembangunan ekonomi di suatu daerah atau suatu negara pada dasarnya merupakan interaksi dari berbagai kelompok variabel antara lain sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi, dan lain-lain. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia dan pengelolanya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan untuk dapat menunjang kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi perusahaan tidak hanya memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi perlu juga menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung serta meraih sasaran yang ditetapkan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Kinerja yang tinggi yang ada pada karyawan dalam perusahaan menunjukkan bahwa apa yang dilakukan karyawan tersebut telah sesuai dengan apa yang diprogramkan oleh perusahaan. Tidak adanya rincian tugas yang jelas, serta tidak adanya pemerataan pekerjaan akan membuat karyawan tidak mempunyai tanggung jawab dan wewenang secara jelas terhadap beban pekerjaannya, sehingga akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi karyawan itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya dengan lebih berinisiatif, berinovasi, dan diharapkan akan menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik. Menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi antara pemimpin dan karyawan. Kepemimpinan bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan karyawan untuk melakukan sesuatu demi pencapaian tujuan

perusahaan. Dalam kepemimpinan seorang pemimpin mempunyai hak kekuasaan penuh. Kepemimpinan yang baik dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Disadari bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik yang berlaku universal untuk segala situasi atau lingkungan, maka pendekatan situasional dalam memilih model kepemimpinan yang efektif menjadi alternatif jawaban terbaik.

Sebagai makhluk sosial dalam menjalankan aktivitasnya, manusia memiliki naluri untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan di sekitarnya. Begitu pula saat melakukan aktivitas bekerja, karyawan akan melakukan penyesuaian diri pada lingkungan kerjanya agar dapat berinteraksi. Lingkungan kerja juga mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan memiliki beberapa aspek, diantaranya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kondisi kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan dapat membantu karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Jika lingkungan kerja dapat menunjang kegiatan karyawan dengan maksimal, karyawan juga akan merasa sejahtera dengan perusahaan dan meningkatkan loyalitas karyawan..

Salah satu perusahaan yang memperhatikan tentang hal tersebut diatas adalah PT. Damases Sejahtera di di Grogol, Sukoharjo. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi dan perdagangan aneka produk penyerab kelembaban udara. Kepemimpinan dan lingkungan kerja menjadi perhatian pada perusahaan ini. Dengan adanya kepemimpinan dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam rangka untuk mencapai visi dan misi PT. Damases Sejahtera.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Damases Sejahtera, (2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Damases Sejahtera.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan memegang peran yang sangat penting dalam manajemen perusahaan. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan kedalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah seni memotivasi atau mempengaruhi sekelompok orang dalam bertindak untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pengaturan bisnis, kepemimpinan berarti mengarahkan karyawan dan kolega dengan strategi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

Kepemimpinan dapat dikatakan baik apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Setiap pimpinan berperan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungan yang memiliki pola berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Sutarto *dalam* Fauzi (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Slamet *dalam* Maemonah (2002) bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Purwanto (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Jadi, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan juga merupakan masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi. Sehingga kepemimpinan tidak terlepas dari gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Gaya kepemimpinan mengacu pada perilaku karakteristik pemimpin saat mengarahkan, memotivasi,

membimbing, dan mengelola sekelompok orang. Pemimpin yang hebat dapat menginspirasi gerakan politik dan perubahan sosial. Mereka juga dapat memotivasi orang lain untuk tampil, berkreasi, dan berinovasi. Robbins (2015) mengidentifikasi ada beberapa jenis gaya kepemimpinan, antara lain : kharismatik, transaksional, transformasional, autentik, dan melayani.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, karena antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik mampu memberikan motivasi untuk karyawan sehingga dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja bisa dilihat dari dalam jangka waktu yang lama lebih jauh dari lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik bisa menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung didapatkannya rancangan sistem kerja yang efisien.

Schultz *dalam* Setyawan (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang mana berkaitan dengan ciri-ciri dari tempatnya berkerja terhadap prilaku dan sikap yang diberikan pegawai di mana hal itu berhubungan dengan proses terjadinya perubahan-perubahan psikologis yang di sebabkan hal yang di alami di dalam pekerjaannya atau di dalam kondisi tertentu yang harus mendapat perhatian lebih oleh organisasi yang dapat memberikan kebosanan dalam berkerja, kerja yang selalu monoton dan juga kelelahan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja berupa fisik dan non fisik. Lingkungan fisik adalah seluruh kondisi berupa bentuk fisik yang berada didekat tempat kerja yang dapat menjadi pengaruh karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung, seperti kursi, meja, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau-bauan, dan warna. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama karyawan ataupun hubungan dengan staf di bawahnya, yaitu hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bisa diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dengan demikian, kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna

mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

1. Fasilitas bekerja  
Perusahaan perlu memperhatikan fasilitas apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan. Tersedianya fasilitas pekerjaan yang lengkap dan memadai akan membantu karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik.
2. Lingkungan Kerja  
Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi kinerja karyawan. Perusahaan perlu memastikan memiliki lingkungan kerja yang sehat dan baik untuk karyawannya. Sebagai contoh yaitu kebersihan, sirkulasi udara yang baik, keamanan yang terjamin, dan lain-lain.
3. Deskripsi pekerjaan  
Pembagian deskripsi pekerjaan setiap karyawan perlu dijelaskan dengan jelas dan transparan. Pembagian pekerjaan ini menjadi acuan bekerja bagi setiap karyawan untuk dapat mengetahui apa saja yang menjadi tugas dan tanggungjawab karyawan tersebut. Dengan memperhatikan hal ini maka akan dapat membantu karyawan yang kurang mengerti mengenai deskripsi pekerjaannya.
4. Tanggung jawab  
Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan bisa dilihat dari berbagai hal. Seperti, ketepatan waktu saat datang ke kantor, ketaatan dalam prosedur kerja, dan tugas yang diselesaikannya. Karyawan yang bertanggung jawab akan datang ke kantor tepat waktu, menaati tiap prosedur kerja, dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
5. Visi dan Misi Perusahaan  
Visi dan misi merupakan dua hal yang berbeda. Visi mendeskripsikan tujuan perusahaan di masa mendatang. Berbeda dengan misi, visi biasanya menggambarkan apa yang ingin diraih perusahaan. Sedangkan misi mendeskripsikan rencana apa yang dilakukan perusahaan untuk mencapai visi.
6. Budaya Organisasi  
Pada zaman sekarang ini karyawan tidak hanya bekerja, tetapi mereka juga memperhatikan budaya organisasi dalam tempat mereka bekerja. Satu perusahaan dengan perusahaan lain tentu memiliki budaya yang berbeda, dan setiap perusahaan biasanya memiliki ciri khasnya masing-masing.
7. Sistem komunikasi  
Komunikasi bukan hanya tentang bertukar informasi antara komunikator dengan komunikan. Tetapi juga sebagai sarana menjalin hubungan yang baik antara individu dan kelompok dalam sebuah perusahaan. Sistem komunikasi yang baik dalam dunia kerja mampu meningkatkan kinerja dan dapat memberikan manfaat pada perusahaan.
8. Kepemimpinan  
Peran seorang pemimpin dalam satu organisasi atau perusahaan sangatlah vital. Karena dalam perannya tersebut, seorang pemimpin akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Oleh sebab itu, efektifitas seorang pemimpin didalam menggunakan pengaruhnya sangat menentukan bagaimana pemimpin tersebut dapat memainkan perannya dengan baik
9. Peningkatan Keterampilan  
Tindak hanya masalah kenyamanan dan fasilitas, seorang karyawan juga perlu memiliki peningkatan keterampilan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memberikan keleluasaan kepada para karyawan untuk melakukan peningkatan ketrampilan seperti mengikuti pelatihan, workshop, program pengembangan, dan bahkan menempuh pendidikan formal.
10. Bonus dan Insentif  
Faktor terakhir yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah adanya bonus dan insentif. Insentif merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Bonus dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

### **Penelitian Terdahulu**

Rahmayanti dan Afandi (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dengan studi kasus pada Operator Welding 1A di PT. XYZ Motor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Aryono (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Sedangkan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta.

Alexandri, M.B., Pragiwani, M., Panjaitan, E.N. (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Capital Indonesia (Kantor Pusat Operasional). Dari hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari 3 (tiga) variabel penelitian yang dianalisis, bahwa variabel motivasi adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dan diikuti oleh variabel lingkungan kerja dan variabel gaya kepemimpinan.

Fadilah (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didapat kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Suwanto (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance Tbk. Sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance Tbk.

Sungkono & Tuhagana (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kawasan industri di Kabupaten Karawang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

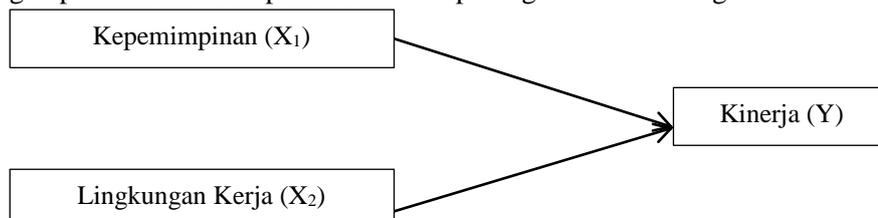
Taghulih, A.L., Areros, W.A., Sambul, S. (2020) melakukan penelitian tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Mc Donald's Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Karyono (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Paramount Bed Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan. Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan departemen welding PT. Paramount Bed Indonesia. Demikian juga dengan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Paramount Bed Indonesia.

Pradana & Agung (2021) melakukan penelitian tentang analisis kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

## Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Damases Sejahtera di Grogol, Sukoharjo.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Damases Sejahtera di Grogol, Sukoharjo.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Damases Sejahtera yang berjumlah sebanyak 149 orang, sehingga ukuran populasinya adalah 149 orang. Menurut Krejcie dalam Sugiono (2001) bahwa ukuran populasi sebanyak 149 orang, maka dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh ukuran sampel sebesar 108 orang karyawan PT. Damases Sejahtera. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampling acak sederhana.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, sedangkan sebagai variabel dependen adalah kinerja. Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

### 1. Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi individu atau kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Adapun indikator kepemimpinan meliputi :

- a. Sebagai Simbol Organisasi (*Figurehead*)
- b. Sebagai Pemimpin (*Leader*)
- c. Sebagai Penghubung (*Liaison*)
- d. Sebagai Penyebar (*Disseminator*)
- e. Sebagai Juru Bicara (*Spokesperson*)
- f. Sebagai Pengusaha (*Entrepreneurial*)
- g. Sebagai Penghalau Gangguan (*Disturbance Handler*)
- h. Sebagai Pembagi Sumber Dana (*Resource Allocator*)
- i. Sebagai Pelaku Negosiasi (*Negotiator*)

### 2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktifitas karyawan di dalam kantor baik secara fisik maupun non fisik. Adapun indikator lingkungan kerja meliputi :

- a. Ventilasi dan suhu
- b. Kebisingan
- c. Penerangan
- d. Fasilitas
- e. Kelelahan
- f. Kebosanan
- g. Monoton
- h. Sikap dan perilaku rekan kerja
- i. Ruang gerak yang diperlukan
- j. Kebersihan
- k. Keamanan

### 3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan memperhatikan kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya. Adapun indikator kinerja meliputi :

- a. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
- b. Menetapkan target pekerjaan
- c. Bekerja sesuai prosedur
- d. Ketelitian dalam pengerjaan
- e. Disiplin kerja
- f. Ketaatan dalam prosedur kerja
- g. Dedikasi dalam bekerja

- h. Mengikuti aturan-aturan
- i. Bekerja secara konsisten
- j. Handal dalam memberikan layanan
- k. Datang ke kantor tepat waktu
- l. Tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan.
- m. Dapat bekerja sama dengan semua orang
- n. Dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendiri.

Indikator-indikator tersebut untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan (kuisisioner). Tanggapan responden diukur dengan skala likert yaitu : sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Draper & Smith, 1992; Sudjana, 1992). Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dibuat model sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = kepemimpinan

X<sub>2</sub> = lingkungan kerja

β<sub>0</sub> = konstanta

β<sub>1</sub> = koefisien regresi variabel kepemimpinan

β<sub>2</sub> = koefisien regresi variabel lingkungan kerja

ε = error

Perhitungan analisis statistik deskriptif, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut :

#### a. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin diperoleh bahwa dari 108 karyawan di PT. Damases Sejahtera yang dijadikan sampel terdiri dari laki-laki sebanyak 53 orang (49,1%) dan perempuan 55 orang (50,9%).

#### b. Usia

Dari usia karyawan di PT. Damases Sejahtera diperoleh usia karyawan yang paling muda adalah 17 tahun, sedangkan usia karyawan yang paling tua adalah 54 tahun. Karyawan PT. Damases Sejahtera didominasi oleh karyawan berusia antara 21 dan 30 tahun, yaitu sebanyak 77 orang atau 71,3%.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan terkait dengan analisis regresi linier berganda untuk analisis kinerja karyawan PT. Damases Sejahtera dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Standar Error	Nilai t-hitung	Sig
Konstanta	28,423	4,883	5,820	0,000
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,280	0,096	2,922	0,004
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,480	0,098	4,894	0,000
F-hitung = 23,502				0,000
R <sup>2</sup> = 0,309				

Dari hasil perhitungan pada tabel 1 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 28,42 + 0,28 X_1 + 0,48 X_2 + e$$

Pada tabel 1 nampak bahwa koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,28. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin bagus di dalam memimpin perusahaan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Dengan kata lain, jika skor kepemimpinannya bertambah 1 poin, maka akan meningkatkan skor pada kinerja karyawan sebesar 0,28 poin. Besarnya koefisien regresi variabel kepemimpinan digunakan untuk menguji hipotesis 1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,922 dengan nilai *sig* sebesar 0,004. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Damases Sejahtera. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Damases Sejahtera di Grogol, Sukoharjo diterima.

Sedangkan koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,48. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin bagus lingkungan kerjanya, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Dengan kata lain, jika skor lingkungan kerjanya bertambah 1 poin, maka akan meningkatkan skor pada kinerja karyawan sebesar 0,48 poin. Besarnya koefisien regresi variabel lingkungan kerja digunakan untuk menguji hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,894 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Damases Sejahtera. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Damases Sejahtera di Grogol, Sukoharjo diterima.

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Damases Sejahtera didasarkan pada hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 1 diperoleh nilai F-hitung sebesar 23,502 dengan nilai *sig* sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Damases Sejahtera. Berdasarkan pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya kontribusi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Damases Sejahtera adalah sebesar 30,9%.

## Pembahasan

Hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,28. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh positif yang artinya apabila semakin bagus kepemimpinan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Dan sebaliknya, semakin jelek kepemimpinannya, maka kinerja karyawan semakin menurun. Hasil uji t menunjukkan uji yang signifikan. Oleh karena itu, secara empiris ada pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Damases Sejahtera.

Kepemimpinan dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dalam melakukan inisiasi terhadap kelompok perlu didukung oleh kemampuan pemimpin sebagai modal utama yang berasal dari dalam diri seorang pemimpin itu sendiri yang merupakan faktor intrinsik yang berupa kemampuan (*ability*), kesanggupan (*capability*), dan kepribadian (*personality*). Untuk mewujudkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi, karena dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Aryono (2017), *Alexandri, M.B., et.al (2019)*, Sungkono & Tuhagana (2020), *Taghulih, A.L., et.al (2020)*, *Karyono (2021)*, dan Pradana & Agung (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian oleh Rahmayanti dan Afandi (2014), *Suwanto (2019)* yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,48. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh positif yang artinya apabila semakin bagus lingkungan kerjanya, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Dan sebaliknya, semakin jelek lingkungan kerjanya, maka kinerja karyawan semakin menurun. Hasil uji t menunjukkan uji yang signifikan. Oleh karena itu, secara empiris ada pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Damases Sejahtera.

Lingkungan kerja perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian *Alexandri, M.B., et.al (2019)*, *Fadilah (2019)*, *Suwanto (2019)*, *Sungkono & Tuhagana (2020)*, *Taghulih, A.L., et.al (2020)*, *Karyono (2021)*, dan *Pradana & Agung (2021)* yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian oleh *Rahmayanti dan Afandi (2014)* dan *Aryono (2017)* yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Damases Sejahtera.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Damases Sejahtera.

Sedangkan saran yang direkomendasikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan PT. Damases Sejahtera untuk lebih meningkatkan lagi strategi peningkatan kepemimpinan seperti meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, atau para karyawannya dalam hal menciptakan kinerja karyawan yang baik.
2. Hendaknya pimpinan PT. Damases Sejahtera untuk lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerjanya dengan memperhatikan masalah penataan ruangan, fasilitas, dan hubungan yang baik antar karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alexandri, M.B., Pragiwani, M., Panjaitan, E.N. (2019)*. Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Di Bank. *Responsive*. Vol. 1 No. 3.
- Aryono, I. A. (2017)*. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dengan Variabel Motivasi Sebagai Intervening. Thesis. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Draper, N.R., and Smith, H. 1992*. *Applied Regression Analysis*. John Wiley & Sons, Inc. Terjemahan oleh Bambang Sumantri. *Analisis Regresi Terapan*. Edis Kedua. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Fadilah, S.I. (2019)*. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kereta Api Indonesia (Persero). Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Fauzi, I. (2017)*. *Kepemimpinan Perspektif Pendidikan Islam*. Skripsi. Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Karyono. (2021)*. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Paramount Bed Indonesia. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 16 No. 1.
- Maemonah, S. (2016)*. *Analisis Peran Kepemimpinan dalam Upaya Kebangkitan Kembali di KSPS BMT Ben Taqwa Purwodadi*. Skripsi. Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam negeri Walisongo Semarang.
- Pradana, M.R.A., & Agung, M.A. (2021)*. Analisis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*. Vol. 5 No. 1.
- Purwanto, N. (2006)*. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rahmayanti, D & Afandi, I. (2014)*. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1A, PT. XYZ Motor). *J. Optimasi Sist. Ind.* Vol. 13 No. 1.
- Robbins, S. (2015)*. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011)*. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Setyawan, A (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Serta Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank X Area Jakarta Selatan)*. Skripsi. STIE Indonesia Banking School.
- Simanjuntak, P.J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sudjana. 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Edisi Ketiga. Bandung: Tarsito. 1992.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sungkono, & Tuhagana, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kawasan Industri Di Kabupaten Karawang. *Jurnal Buana Ilmu*. Vol. 4 No. 2.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 1 No.2.
- Taghulih, A.L., Areros, W.A., Sambul, S. (2020). Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Mc Donald's Manado). *Productivity*. Vol. 1 No. 3.