

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mega Kencana

Firdiansyah¹, Nurminingsih², Arif Haryana³

Program Studi Administrasi Bisnis Program Magister Universitas Respati Indonesia
ferdimondial@gmail.com, nings@urindo.ac.id, arif.haryana@urindo.ac.id

ABSTRAK

Dinamika dalam dunia bisnis belakangan ini telah mengalami kemajuan yang sangat pesat sehingga terciptanya persaingan antar perusahaan tidak dapat dihindari dan harus dihadapi dengan segala sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Mega Kencana. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan dilakukan pada PT. CMK Jakarta Timur. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang dan sensus menjadi teknik samplingnya, artinya ada 60 sampel responden berasal dari karyawan. Kuesioner dibuat dan digunakan sebagai instrument utama dalam mendapatkan data primer, kemudian diukur dengan Skala Likert (1-5). Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil analisis data menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The dynamics in the business world lately have progressed very rapidly so that the creation of competition between companies cannot be avoided and must be faced with all the resources owned by the company. This study aims to analyze and determine the influence of organizational culture, work environment and leadership style on employee performance at PT. Central Mega Kencana. This study uses quantitative methods and was conducted at PT. CMK East Jakarta. The population in this study amounted to 60 persons and the census became the sampling technique, meaning that there were 60 samples of respondents from employees. Questionnaires were created and used as the main instrument in obtaining primary data, then measured by a Likert Scale (1-5). Data analysis using Structural Equation Modeling (SEM). The results of data analysis show that Organizational Culture has a positive and significant direct effect on employee performance, the work environment has a positive but not direct significant effect on employee performance and leadership style has a direct positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Organizational Culture, Work Environment, Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dinamika dalam dunia bisnis belakangan ini telah mengalami kemajuan yang sangat pesat sehingga terciptanya persaingan antar perusahaan tidak dapat dihindari dan harus dihadapi dengan segala sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Kemampuan dari sisi ilmu pengetahuan dan teknologi pada suatu perusahaan dapat menjadi salah satu faktor yang memberikan peluang besar dalam mengatasi hambatan dan tantangan yang pada

akhirnya memenangi persaingan bisnis. Menurut S. Drew (dikutip dalam Hoesada, 1999) teknologi sebagai komponen manajemen pengetahuan antara lain berbentuk adaptasi teknologi mutakhir secara berkesinambungan ke dalam organisasi, adaptasi organisasi terhadap lingkungan teknologi dan penciptaan teknologi baru atau disempurnakan oleh organisasi, berlandaskan kumpulan pengetahuan yang selalu diakumulasi. Kecanggihan teknologi ini

haruslah berjalan beriringan dengan kualitas sumber daya manusianya yang dimana sebagai pengguna dari teknologi tersebut. Sebagai aset terbesar dan paling bernilai dari sebuah organisasi, sumber daya manusia yang ada di dalamnya harus berusaha secara maksimal mungkin agar sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Menurut Winanti (2018) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling mahal dalam perusahaan jika dibandingkan dengan aset lainnya karena SDM merupakan penggerak utama organisasi.

Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur berdasarkan hasil yang diperoleh lalu dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, hasil kinerja tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang tentunya dalam melakukan tugasnya dijalani dengan penuh tanggung jawab. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. yang tentunya dalam melakukan tugasnya dijalani dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat diidentifikasi bahwa yang menjadi masalah utama dalam penelitian ini adalah menurunnya kinerja karyawan PT. CMK. Peneliti meneliti menurunnya kinerja melalui tiga variabel yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisa dan mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai tambahan landasan teori dan sebagai masukan praktis bagi perusahaan yang diteliti dengan fokus pada budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Definisi manajemen menurut Stoner (dikutip dalam Bhestari, 2019a) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengelola pekerjaan anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang tersedia untuk memenuhi tujuan organisasi yang telah ditentukan. Kemudian menurut Newman and Hodgetts (dikutip dalam

Asmiyati, 2018) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah prosedur yang digunakan oleh suatu organisasi untuk memastikan bahwa sumber daya manusianya saat ini digunakan dengan baik untuk mencapai tujuan.

Schein (dikutip dalam Dhir, 2019) mendefinisikan budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dengan mengatasi kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan yang telah terbukti cukup valid untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir dan merasakan tentang masalah-masalah yang terdapat dalam organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Budaya organisasi dianggap sebagai pedoman atau nilai-nilai yang menekan lalu membentuk perilaku karyawan pada perusahaan, hal ini sebaiknya diterapkan dan dilakukan secara penuh kesadaran pada setiap individu yang semata-mata dibuat demi satu tujuan yaitu tercapainya target perusahaan. Budaya organisasi memungkinkan membawa sebuah perusahaan ke arah yang lebih baik karena mampu menjadi energi positif lalu dapat memperlakukan karyawan menjadi lebih dekat. Selaras dengan pandangan O`Reilly (dikutip dalam Karmakar, 2020) bahwa budaya organisasi sebagai kontrol sosial yang dapat memotivasi para anggota organisasi untuk memiliki komitmen dalam rangka memajukan organisasi.

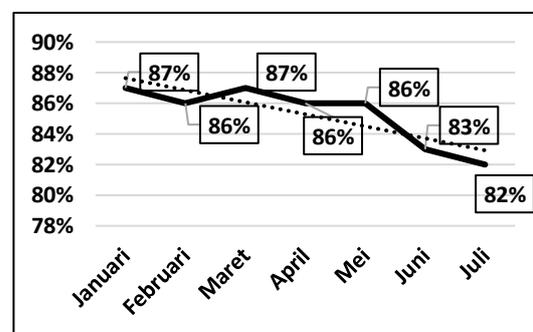
Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang keselamatan dan kesehatan kerja lingkungan kerja (Permenaker RI, 2018) lingkungan kerja adalah aspek Higiene di tempat kerja yang di dalamnya mencakup faktor fisika, kimia, biologi, ergonomi dan psikologi yang keberadaannya di tempat kerja dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kinerja pada suatu perusahaan, dalam bukunya yang berjudul

"The 5.0 Leader" R. Martian (2020a) mengungkapkan bahwa tempat kerja tidak hanya menjadi tempat untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga melakukan aktivitas selingan yang menyenangkan, menjadi sumber inspirasi, sekaligus mengakomodasi berbagai aktivitas. Pada intinya lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik mencakup udara, penerangan, pewarnaan, ruang gerak, suara bising, kebersihan dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi tanggung jawab kerja, struktur kerja, dukungan dan perhatian dari atasan. Dewasa ini aspek lingkungan kerja menjadi bahan pertimbangan yang prioritas bagi para pencari kerja pada perusahaan yang akan dilamarnya, hal ini khususnya dilakukan para generasi milenial dan bagi para karyawan yang merasa bosan dengan lingkungan kerja di perusahaan tempat mereka berkontribusi saat ini. Maka karena itu setiap perusahaan yang sudah berjalan baiknya mengadaptasi lingkungan kerjanya sesuai dengan zaman.

Vasilic dan Brokovic (dikutip dalam Berber *et al.*, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi individu pada sebuah kelompok dalam rangka mencapai tujuan bersama. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan, menurut Kartono (dikutip dalam Setiawan & Pratama, 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah karakteristik, kebiasaan, tempramen, dan kepribadian yang mengidentifikasi dirinya saat terlibat dengan orang lain. Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi individu dan kelompok dalam suatu organisasi, dan memiliki kelebihan dan kekurangan. Menurut R. Martian (2020b) fokus seorang pemimpin ada pada bagaimana menginspirasi orang-orang yang dipimpinnya agar mereka tergerak untuk ikut terlibat dan berpartisipasi aktif dalam proses perubahan yang dicanangkan oleh organisasi. Pemimpin dan gayanya adalah representasi perusahaan yang merupakan panutan, simbol, pendorong dan sekaligus hulu dari pengaruh dalam setiap kegiatan

perusahaan demi mencapai hasil kinerja yang diharapkan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (dikutip dalam Sunarsi dan Yuliani, 2019b) kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai selama melakukan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dipercayakan kepadanya. Kinerja karyawan yang sesuai dengan standar merupakan harapan setiap pemimpin perusahaan, agar perusahaan senantiasa bertahan lalu dapat tumbuh. Demikian juga dengan PT. Central Mega Kencana (CMK), pemimpin perusahaan menuntut hasil kinerja yang terbaik dari setiap karyawannya. PT. CMK adalah perusahaan manufaktur perhiasan yang mengawali tahapan proses produksinya dengan bahan baku berupa logam mulia berbentuk batangan dan mengolahnya melalui berbagai tahapan hingga menghasilkan barang jadi (perhiasan) yang didistribusikan ke toko-toko dan hingga sampai di tangan pelanggan. Ditemukan data yang menunjukkan penurunan hasil produksi yang lolos tanpa reparasi periode bulan Januari - Juli Tahun 2022, dan disajikan dengan grafik berikut :

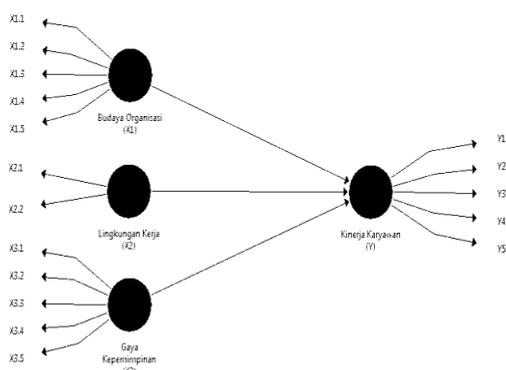


Gambar 1. Grafik hasil produksi yang lolos tanpa reparasi PT. CMK

METODE

Deskriptif kuantitatif adalah jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini, Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dan teknik sampling menggunakan *sampling jenuh* (sensus), yang artinya populasi adalah sampel. Populasi pada penelitian ini berjumlah 60 orang dan merupakan karyawan tetap yang menjabat sebagai Supervisi dan

Wakil supervisi pada Divisi Produksi PT. Central Mega Kencana. Setiap variabel penelitian diukur menggunakan instrumen pengukuran yang berupa kuesioner dengan skala ordinal yang berupa pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Setelah data kuesioner ditabulasikan, kemudian data tersebut dianalisa menggunakan *Software Structural Equation Modeling- Partial Least Square (SEM-PLS) Smart PLS versi 3.0*



Gambar 2. Model Analisis Persamaan Struktural

HASIL

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Pria	52	86,87%
Wanita	8	13,33%
Total	60	100%

Sumber : Diolah dari data Kuesioner

Tabel di atas menunjukkan bahwa 86,87% responden atau 52 orang di antaranya adalah pria, sedangkan 13,33% responden atau 8 orang di antaranya adalah wanita. Hasil ini menunjukkan bahwa, dari 60 responden, karyawan PT. CMK didominasi oleh pria.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Prosentase
31-35 tahun	4	6,67%
36-40 tahun	13	21,67%
41-45 tahun	13	21,67%
46-54 tahun	30	30%
Total	60	100%

Sumber : Diolah dari data Kuesioner

Tabel di atas menunjukkan karakteristik responden dari usia 31-35 Tahun sebanyak 6,67% atau 4 responden, usia 36-40 Tahun dan 41-45 Tahun sama banyaknya yaitu sama-sama sebanyak 21,67% atau 13 responden, dan usia 46-54 Tahun sebanyak 30% atau 30 responden. Dari data tersebut responden yang paling banyak berusia antara 46-54 Tahun.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Prosentase
SLTP	5	8,33%
SLTA	51	85%
S1	4	6,67%
Total	60	100%

Sumber : Diolah dari data Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden dari karyawan PT. CMK adalah responden yang tamatan SLTP sebesar 8,33% atau 5 responden,

tamatan SLTA sebesar 85% atau 51 responden, tamatan S1 sebesar 6,67% atau 4 responden. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah tamatan SLTA.

Model Pengukuran *Outer Model*

a. Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistik	P Values
X1.1	0.829	0.824	0.059	13.998	0.000
X1.2	0.846	0.847	0.056	15.103	0.000
X1.3	0.769	0.770	0.057	13.453	0.000
X1.4	0.876	0.874	0.048	18.269	0.000
X1.5	0.946	0.947	0.014	67.352	0.000
X2.1	0.949	0.951	0.008	120.402	0.000
X2.2	0.881	0.877	0.052	17.042	0.000
X3.1	0.882	0.745	0.402	2.193	0.029
X3.2	0.872	0.719	0.422	2.068	0.039
X3.3	0.913	0.774	0.412	2.217	0.027
X3.4	0.885	0.732	0.426	2.078	0.038
X3.5	0.742	0.698	0.285	2.605	0.009
Y1	0.707	0.715	0.075	9.384	0.000
Y2	0.874	0.882	0.035	25.221	0.000
Y3	0.735	0.744	0.089	8.250	0.000
Y4	0.640	0.612	0.193	3.311	0.001
Y5	0.619	0.586	0.195	3.174	0.002

Sumber : Data diolah SEM-SmartPLS 3.0

Korelasi antara indikator dengan konstraknya adalah nilai *outer loading*. Semakin tinggi korelasinya, semakin tinggi pula tingkat validitasnya dan juga menunjukkan tingkat validitas yang lebih baik.

b. Uji Reliabilitas

Convergent validity adalah reliability konstruk dengan memperhatikan nilai *Composite Reliability* (CR), *Cronbach's Alpha* (CA), dan *Average Variance Extracted* (AVE). Hasil Uji reliability dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance (AVE)
Budaya Organisasi	0.907	0.913	0.931	0.731
Lingkungan Kerja	0.814	0.911	0.912	0.838
Gaya Kepemimpinan	0.919	0.989	0.935	0.742
Kinerja Karyawan	0.767	0.790	0.842	0.519

Sumber : Data diolah SEM-SmartPLS 3.0

Hasil pengolahan uji reliability pada variable budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan didapatkan nilai *Composite Reliability* (CR) untuk semua konstruk lebih besar dari 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model destinasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Dengan demikian hasil pengujian *Composite Reliability* (CR) menunjukkan reliabel. Sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* (CA) untuk semua konstruk adalah lebih besar 0,7. Dengan demikian hasil pengujian *Cronbach's Alpha* (CA) menunjukkan reliable. Menurut Kalnadi (2013) indikator

dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai *loading* > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) semua reliable. Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil dari seluruh uji instrument dari uji validitas dan reliabilitas dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan memenuhi persyaratan untuk dipakai dalam instrument penelitian.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

a. Pengujian Hipotesis

Hasil pengolahan data variable budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Uji Hipotesis

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistik	P Values	Ket.
BO -> KK	0.774	0.777	0.077	10.027	0.000	Highly Significant
LK -> KK	0.109	0.103	0.065	1.670	0.096	Positive
GK -> KK	0.311	0.277	0.103	3.024	0.003	Highly Significant

Sumber : Data diolah SEM-SmartPLS 3.0

1) Pembuktian Hipotesis satu : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tabel di atas menunjukkan hasil Original Sample = 0,774, T Statistics = 10,027 (>1,96), P Values = 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah

signifikan. Dengan demikian hipotesis satu dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan diterima”.

2) Pembuktian Hipotesis dua : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Tabel di atas menunjukkan hasil Original Sample = 0,109, T Statistics = 1,670 (<1,96), P Values = 0,096 (> 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis dua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ditolak”.

3) Pembuktian Hipotesis tiga : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tabel di atas menunjukkan hasil Original Sample = 0,311, T Statistics = 3,024 (>1,96), P Values = 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis tiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan diterima”.

b. Koefisien Determinasi

Hasil dari koefisien determinasi ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 7. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.934	0.931

Sumber : Data diolah SEM-SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R Square Adjusted kinerja karyawan = 0,931. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 93,1% sedangkan sisanya 6,9% dipengaruhi faktor lain.

a) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan Hipotesis satu (H1) dapat dilihat dari hasil analisis *software* SEM SmartPLS 3.0 pada tabel 6, Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan adalah signifikan dengan T-statistic sebesar 10,027 ($> 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,774 yang menunjukkan hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan adalah positif. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima". Budaya Organisasi merupakan refleksi dari lima indikator yaitu Kesadaran Diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa dan Orientasi Tim.

Nilai *outer loading* Kepuasan Kerja adalah 0,829 nilai ini lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa mendapatkan kepuasan kerja pada hasil kerja sangat penting sekali untuk diperhatikan, dalam hal ini responden menilai bahwa mendapatkan kepuasan dalam bekerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. CMK.

Nilai *outer loading* Pengembangan Diri adalah 0,846 nilai ini lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa berusaha dalam mengembangkan diri sangat penting ditumbuhkan, dalam hal ini responden menilai bahwa mengembangkan diri dapat membuat mereka menjadi lebih terampil secara *soft* maupun *hard skill* yang berdampak positif kepada Kinerja karyawan PT. CMK.

Nilai *outer loading* Taat Pada Peraturan adalah 0,769 nilai ini lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa taat dalam peraturan perusahaan sangat penting dilaksanakan, dalam hal ini responden menilai bahwa mentaati peraturan dapat menumbuhkan rasa disiplin yang berdampak positif kepada Kinerja Karyawan PT. CMK.

Nilai *outer loading* Inisiatif adalah 0,876 nilai ini lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pemimpin sangat penting sekali, dalam hal ini responden menilai bahwa sifat

inisiatif dan tidak bergantung pada petunjuk pemimpin membuat mandiri yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. CMK.

Nilai *outer loading* Penyelesaian Kerja adalah 0,946 nilai ini lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa berencana dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sangat penting sekali, dalam hal ini responden menilai bahwa memiliki rencana dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT. CMK.

Berdasarkan dari analisa data diatas hasil Hipotesa dari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Hidayat (2021), bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berkaitan dengan Hipotesis dua (H2) dan berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah tidak signifikan dengan T-statistic sebesar 1,670 ($< 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,109 yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ditolak". Lingkungan Kerja merupakan refleksi dari dua indikator yaitu Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non Fisik.

Nilai *outer loading* Pencahayaan Ruang Kerja adalah 0,949 nilai ini lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa pencahayaan ruangan kerja sangat penting sekali, dalam hal ini responden merasa pencahayaan ruangan kerja yang cukup akan membuat indera pengelihatan terasa nyaman untuk bekerja hingga para pekerja dapat bekerja secara

maksimal dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. CMK.

Nilai *outer loading* Suhu Ruang Kerja adalah 0,881 nilai ini lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa suhu udara ruang kerja sangat penting sekali, dalam hal ini responden merasa suhu udara yang nyaman untuk bekerja meningkatkan Kinerja Karyawan PT. CMK.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Rahayu (2021) bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan namun memiliki pengaruh positif.

c) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berkaitan dengan Hipotesis tiga (H3) dan berdasarkan Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 3,024 ($> 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,311 yang menunjukkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan diterima". Gaya Kepemimpinan merupakan refleksi dari lima indikator yaitu Sifat, Kebiasaan, Tempramen, Watak dan Kepribadian.

Nilai *outer loading* pimpinan berpengaruh yang kuat adalah 0,882 nilai ini lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa seorang pimpinan yang memiliki pengaruh yang kuat sangat penting sekali, dalam hal ini responden menilai bahwa pimpinan yang memiliki pengaruh yang kuat membuat rasa percaya bagi tim yang dipimpinnya dan hal ini dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. CMK.

Nilai *outer loading* pimpinan memimpin secara pribadi adalah 0,872 nilai ini lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa seorang pimpinan yang memimpin secara pribadi sangat penting sekali, dalam hal ini responden menilai bahwa pimpinan yang memimpin secara pribadi dapat menumbuhkan empati dari anggota tim yang dipimpinnya dan hal ini dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. CMK.

Nilai *outer loading* pimpinan terbiasa memegang peranan utama adalah 0,913 nilai ini lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa seorang pimpinan yang terbiasa menjadi peran utama sangat penting sekali, dalam hal ini responden menilai bahwa pimpinan yang terbiasa dalam memegang peranan utama memiliki kekuatan serta ketahanan mental. Dan hal ini menumbuhkan kepercayaan dari tim yang meningkatkan Kinerja Karyawan PT. CMK.

Nilai *outer loading* pimpinan bereputasi baik sesuai dengan perilakunya adalah 0,885 nilai ini lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa seorang pimpinan yang bereputasi dan berperilaku baik sangat penting sekali, dalam hal ini responden menilai bahwa pimpinan yang mempunyai reputasi baik sesuai dengan perilaku yang baik pula. Dan hal ini menumbuhkan rasa segan dan tidak ingin mengecewakan dari tim dipimpinnya sehingga berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan PT. CMK.

Nilai *outer loading* pimpinan cerdas secara emosi adalah 0,742 nilai ini lebih dari 0,5 yang menunjukkan bahwa seorang pimpinan yang cerdas secara emosi sangat penting sekali, dalam hal ini responden menilai bahwa pemimpin yang mampu mengelola kondisi emosi berarti mampu mengelola organisasi. Dan hal ini menciptakan rasa bangga dari tim dipimpinnya sehingga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. CMK.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat

penting dalam mempengaruhi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Ria (2019), bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan jika Budaya Organisasi dapat mempengaruhi dalam meningkatnya Kinerja Karyawan. Begitupun sebaliknya, hal tersebut dapat mempengaruhi dalam menurunnya Kinerja Karyawan. Terdapat keagresifan dalam membuat rencana dan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik adalah suatu hal yang sangat penting, karena adanya rencana yang matang membuat suatu pekerjaan menjadi terukur dengan hasil yang maksimal dan terukur pula. Mempunyai inisiatif untuk tidak bergantung pada pimpinan juga tidak kalah penting, hal ini diharapkan membuat pekerja dapat lebih mandiri.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan jika Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi dalam meningkatnya Kinerja Karyawan. Begitupun sebaliknya, hal tersebut dapat mempengaruhi dalam menurunnya Kinerja Karyawan. Terdapat perlunya ruangan kerja yang nyaman untuk bekerja sangat penting sekali, karena setiap karyawan menginginkan lingkungan yang mendukung di tempat kerja yang dapat membantu mereka bekerja lebih baik. Jika tempat kerja mereka aman, terjamin, dan nyaman, kondisi ini menguntungkan.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan jika Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi dalam meningkatnya Kinerja Karyawan. Begitupun sebaliknya, hal tersebut dapat mempengaruhi dalam menurunnya Kinerja Karyawan. Terbiasanya pemimpin sebagai pemegang peran utama sangatlah penting

sekali, dalam hal ini para pekerja sangat berharap ada seorang pemimpin yang dapat hadir sebagai komando teratas yang dapat menjadi panutan. Begitupun pemimpin dengan reputasi baik yang sesuai dengan perilakunya dan mempunyai pengaruh yang kuat, hal ini akan membuat pekerja percaya dan ikhlas untuk dipimpin oleh seorang pemimpin yang bereputasi dan berperilaku baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Asmiyati. (2018). Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Giriliyo I Wukirsari Imogiri Bantul. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 41–54.
2. Berber, N., Slavić, A., Miletić, S., Simonović, Z., & Aleksić, M. (2019). A survey on relationship between leadership styles and leadership outcomes in the banking sector in Serbia. *Acta Polytechnica Hungarica*, 16(7), 167–184. <https://doi.org/10.12700/APH.16.7.2019.7.10>
3. Bhestari, N. (2019). *Implementasi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bmt Sinar Amanah Boyolangu*. 132. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/10626/5/BAB II.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/10626/5/BAB%20II.pdf)
4. Dhir, S. (2019). The changing nature of work, leadership, and organizational culture in future ready organizations. *CMC Senior Theses*, 64. https://scholarship.claremont.edu/cmc_theses/2064
5. Hidayat, C. N., Nurminingsih, N., & Tamba, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Mengembangkan Bisnis Periklanan Pada PT Bangun Selaras. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 168–180. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.981>

6. Martian, R. (2020). The 5.0 Leader. In *The Art of Managing Millennial* (p. 60). PT. Litera Media Tama.
7. Permenaker RI. (2018). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 5/2018 K3 Lingkungan Kerja. *Permenaker Republik Indonesia*, 5, 76. <https://jdih.kemnaker.go.id/keselamatan-kerja.html>
8. Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
9. Ria, K. G., Indrajaya, T., & Piguno, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada PT. Arya Meika Trans Jakarta). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 9(2). <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/view/668> <https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/668/566>
10. Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
11. Sunarsi, Denok. Yuliani, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Semarak*, 2(1), 21–31.
12. Winanti, E. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Mandiri Mitra Sukses Gresik. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1–43.
13. Strategi. *Jurnal Bisnis Dan Akutansi*, 1(3), 261–268.
14. Kalnadi, D. (2013). Pengukuran Penerimaan dan Penggunaan Teknologi Pada UMKM Dengan Menggunakan Metode UTAUT. *Adm.Bisnis*.
15. Karmakar, R. (2020). Redefining Organizational Commitment: Theory and Applications in Today's Organization. *The Journal of Indian Management*, Vol. 10(2), 24–30.