



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KAYU MEBEL INDONESIA

Bima Kelana Jaya¹
Sundjoto²
Sri Rahayu³

^{1,2,3}STIE MAHARDIKA

Email: bimakelanajaya@gmail.com; rahayu.mahardhika@gmail.com; sdjt5133@gmail.com

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 3 Mei 2023	<i>The purpose of this study was to determine the effect of variable leadership style (X1), cultural organization (X2), organizational climate (X3) and the work environment (X4) towards employee performance in PT. Kayu Mebel Indonesia.</i>
Revisi: 10 Mei 2023	
Terbit: 26 Mei 2023	
Kata Kunci: Leadership Style, Organizational Culture, Climate, Performance	<i>The data used in this study is primary data obtained by distributing questionnaires to 139 respondents who are employees of PT. Kayu Mebel Indonesia. With this method of data processing using SPSS program and using multiple linear regression analysis techniques with methods of simple random sampling.</i> <i>From the test results simultaneously with the F-test indicate the presence of significant between the independent variables with the dependent variable. From the partial test, leadership style (X1) significantly affects employee performance, culture organization (X2) did not significantly affect employee performance, organizational climate variables (X3) do not significantly affect employee performance. Work environment variables (X4) significantly influence employee performance. Leadership style variable (X1) and the work environment variable (X4) partially effect the employee's performance (Y). Among the four variables that have the dominant influence on employee performance is the work environment (X4).</i>

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan oleh manusia karena adanya keterbatasan tertentu pada manusia. Dari sinilah muncul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan dalam hal sifat individu, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, posisi dalam organisasi dan persepsi pengaruh yang sah. Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan pemimpin ketika

mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dalam hal ini, upaya menyelaraskan persepsi di antara orang-orang yang mempengaruhi perilaku mereka akan menjadi sangat penting, kedudukan mereka berarti “bewegt” (*ze bewegen*). Motivasi juga diartikan sebagai kekuatan (Thoha, 2010: 303).

Dalam beberapa literatur, penggunaan istilah *budaya perusahaan biasanya diganti dengan istilah budaya organisasi*. Kedua istilah ini memiliki arti yang sama. Oleh karena itu, dalam penelitian ini kedua istilah tersebut digunakan secara bersamaan dan keduanya memiliki arti yang sama. Beberapa definisi budaya organisasi yang dikemukakan oleh para ahli antara lain Richard L. Daft (dalam Hairiyah, 2012:11), budaya organisasi adalah *sekelompok* asumsi penting (yang seringkali tidak dinyatakan secara jelas) yang dianut oleh para anggota suatu organisasi. Davis dan Newstrom (2001:25) melihat iklim organisasi sebagai suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain, yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan rangkaian gambaran karakteristik organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota ketika memandang organisasi tersebut.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau layak apabila orang dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, bahkan lingkungan kerja yang kurang baik mungkin membutuhkan kerja dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung untuk mendapatkan rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001: 12).

Setiap manusia memiliki potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak dapat diperoleh manusia baik secara alamiah (hadir sejak lahir) maupun dipelajari. Meskipun orang memiliki potensi untuk berperilaku dengan cara tertentu, perilaku tersebut hanya diperbarui pada waktu tertentu. Potensi untuk berperilaku dengan cara tertentu disebut *kemampuan*, sedangkan ekspresi potensi ini disebut *kinerja*. Secara etimologi performance berasal dari kata *performance*. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja dari kata *work performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Heny Devita Sari, Pompong Budi Setiadi, Sri Rahayu (2022) melakukan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia untuk tiga prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai ketika peraturan atau kebijakan dan prosedur yang terkait dengan orang-orang perusahaan saling terkait dan berkontribusi pada pencapaian tujuan dan perencanaan strategis perusahaan. Ketiga, budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajemen yang berasal dari budaya ini memiliki pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian terbaik.

Menganalisis latar belakang masalah dan hasil penelitian terdahulu seperti yang telah diuraikan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan jumlah variabel yang lebih banyak dari peneliti sebelumnya dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Kayu Mebel Indonesia”.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptansi/penerimaan kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus (Kartono, 2012). Kepemimpinan adalah suatu aktivitas mempengaruhi perilaku orang lain agar orang lain mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Robin, 2013). Kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan (Davis dan Newstrom,

2012).

Mutu kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan di dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Siagian (2011) menyebutkan bahwa mutu kepemimpinan tersebut dapat dilihat antara lain pada kemampuan para pejabat pimpinan dalam organisasi untuk :

1. Memahami sepenuhnya berbagai faktor yang merupakan kekuatan bagi organisasi.
2. Mengenali secara tepat berbagai bentuk kelemahan yang terdapat dalam organisasi.
3. Memanfaatkan berbagai peluang yang mungkin timbul.
4. Mendorong para bawahan sehingga bekerja keras dengan tingkat efisiensi dan efektivitas dan produktivitas yang mendorong keberhasilan usaha.

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Thoah, 2010:303).

Pendapat lain dikemukakan dalam teori jalur tujuan (Path Goal Theory) yang dikembangkan oleh Robert House (1971, dalam Kreitner dan Kinicki, 2005:115) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi. Dalam situasi yang berbeda mensyaratkan Gaya Kepemimpinan yaitu karakteristik personal dan kekuatan lingkungan. Teori ini juga menggambarkan bagaimana persepsi harapan dipengaruhi oleh hubungan kontijensi diantara empat gaya kepemimpinan dan berbagai sikap dan perilaku karyawan. Perilaku pemimpin memberikan motivasi sampai tingkat (1) mengurangi halangan jalan yang mengganggu pencapaian tujuan, (2) memberikan panduan dan dukungan yang dibutuhkan oleh para karyawan, dan (3) mengaitkan penghargaan yang berarti terhadap pencapaian tujuan.

Teori Path Goal.

Path-Goal Theory atau model arah tujuan ditulis oleh House (1971) menjelaskan kepemimpinan sebagai keefektifan pemimpin yang tergantung dari bagaimana pemimpin memberi pengarahan, motivasi, dan bantuan untuk pencapaian tujuan para pengikutnya. Bawahan sering berharap pemimpin membantu mengarahkan mereka dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain bawahan berharap para pemimpin mereka membantu mereka dalam pencapaian tujuan-tujuan bernilai mereka. Ide di atas memainkan peran penting dalam House's path-goal theory yang menyatakan bahwa kegiatan-kegiatan pemimpin yang menjelaskan bentuk tugas dan mengurangi atau menghilangkan berbagai hambatan akan meningkatkan persepsi para bawahan bahwa bekerja keras akan mengarahkan ke kinerja yang baik dan kinerja yang baik tersebut selanjutnya akan diakui dan diberikan penghargaan.

Path Goal Theory menekankan pada cara-cara pemimpin memfasilitasi kinerja kerja dengan menunjukkan pada bawahan bagaimana kinerja diperoleh melalui pencapaian *rewards* yang diinginkan. *Path Goal theory* juga mengatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja kerja tergantung pada *expectancies* bawahan. Harapan-harapan bawahan bergantung pada ciri-ciri bawahan dan lingkungan yang dihadapi oleh bawahan. Kepuasan dan kinerja kerja bawahan bergantung pada *leadership behavior* dan *leadership style*.

Budaya Organisasi

Kata budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu konsep berakar dari kajian atau disiplin ilmu antropologi yang oleh Kilmann, Saxton dan Serpa dalam Nimran (2011, 134) diartikan sebagai "*the shared philosophies, ideologies, values, assumptions, beliefs, expectations, attitudes,*

and norma that knit a community together (falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat. Kini konsep tersebut, telah pula mendapat tempat dalam perkembangan Ilmu Perilaku Organisasi dan menjadi bagian bahasan yang penting dalam literatur ilmiah di bidang manajemen dan perilaku organisasi dengan memakai rubrik Budaya Organisasi. Istilah Budaya Organisasi kini telah menjadi sangat populer, baik di Amerika Serikat maupun di bagian-bagian dunia yang lain, termasuk Indonesia.

Menurut Elliott Jacques dalam Nimran (2011, 134) Budaya Organisasi adalah *the customary or traditional ways of thinking and doing things, which are shared to a greater or lesser extent by all members of the organization and which new numbers must learn and least partially accept in order to be accept into the service of the firm* (cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian organisasi/perusahaan).

Sedangkan menurut Robbins (2010:63) Budaya Organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Selain itu menurut Robbins (2010:67-68) budaya lahir dan berkembang melalui visi para pendiri organisasi karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang dipegang oleh sang pendiri. Robbins (2010:63-64) mengungkapkan bahwa ada tujuh dimensi yang menjabarkan budaya sebuah organisasi, masing-masing dari ketujuh dimensi tersebut adalah **inovasi dan keberanian mengambil risiko** (*innovation and risk taking*) yaitu seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, **perhatian terhadap detail** (*attention to detail*) yaitu seberapa besar dalam ketelitian, analisis, dan perhatian pada detail yang dituntut oleh organisasi dari para karyawannya, **berorientasi kepada hasil** (*outcome orientation*) yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada pencapaian sasaran (hasil), ketimbang pada cara mencapai sasaran (proses), **berorientasi kepada manusia** (*people orientation*) seberapa jauh organisasi bersedia mempertimbangkan factor manusia (karyawan) di dalam pengambilan keputusan manajemen, **berorientasi tim** (*team orientation*) yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada kerja kelompok (tim), ketimbang kerja individu, dalam menyelesaikan tugas-tugas, **agresifitas** (*aggressiveness*) yaitu seberapa besar organisasi mendorong para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari pada santai, **stabilitas** (*stability*) yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo di dalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi memiliki banyak definisi. Definisi pertama dikemukakan oleh Forehand and Gilmers pada tahun 1964, yang menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (Toulson & Smith, 1994:455). Pada tulisan Litwin dan Stringer, seperti dikutip Toulson dan Smith (1994:457) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

James dan Jones dalam Toulson dan Smith (1994:455) membagi iklim organisasi dalam tiga pendekatan, yaitu:

- a. *Multiple measurement – organizational approach*
- b. *Perseptual measurement – organizational attribute approach.*
- c. *Perseptual measurement – individual approach*

Iklim organisasi oleh Litwin dan Stringer, dijabarkan atau diukur melalui lima dimensi, yaitu: 1) *Responsibility* (tanggung jawab), 2) *Identity* (identitas), 3) *Warmth* (kehangatan), 4) *Support* (dukungan), 5) *Conflict* (konflik)

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, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Bambang (1991:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2001:21):

a. Lingkungan Kerja Fisik .

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

b. Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

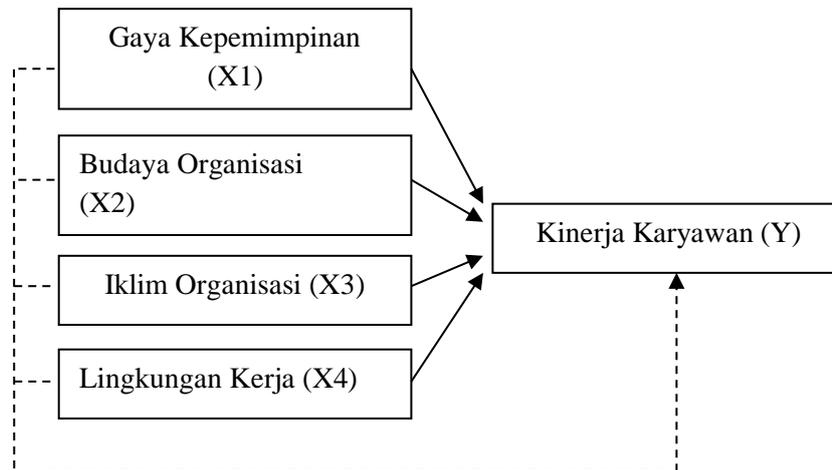
Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, 2013:113). Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2012:135). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal dan Sagala, 2011:548).

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi (sedarmayanti,2011:195). Dessler (2011:316) menyatakan ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual yaitu *job knowledge* yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya, *reability* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan, *availability* yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan, *independence* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.

Pada dasarnya tujuan kinerja adalah Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya, kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas, kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja, target aktivitas perbaikan kinerja, perbaikan dalam kualitas atau produksi, perbaikan dalam waktu atau pengiriman (Rivai dalam Aditya Reza,2012:23).



Gambar 3.1 .Kerangka Konseptual.

Berdasarkan teori yang ada dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat diambil sebagai dugaan sementara, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklm Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Kayu Mebel Indonesia.
2. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklm Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kayu Mebel Indonesia.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Kayu Mebel Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan analisa kuantitatif, dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang ada berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Kayu Mebel Indonesia, minimal lulusan SMU berjumlah 1420 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, yaitu 138 orang.

Adapun prosedur pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penyusunan tesis ini menggunakan beberapa metode antara lain:

1. *Library Study* (Studi Kepustakaan)
Yaitu studi pustaka yang dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur yang berkaitan dengan judul tesis.
2. *Field Research* (Studi Lapangan).
Yaitu metode penelitian dengan terjun langsung pada obyek yang diteliti dilapangan untuk mendapatkan data secara nyata. Penulis lakukan dengan cara

Analisis Data

Uji Validitas.

Pengujian Validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya butir kuesioner.

Kuesioner dikatakan valid jika butir pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

Uji Reliabilitas.

Pengertian reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten.

Analisis Korelasi Berganda.

Analisis korelasi berganda (R multiple) digunakan untuk mengetahui sejauh mana keeratan hubungan antara seluruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat (Y). Untuk mencari besarnya koefisien korelasi berganda (R), maka digunakan teknik pengolahan data dengan program *software* SPSS.

Analisis Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi (R^2 atau R square) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 atau R square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas atau independen dalam menjelaskan variasi variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005:83).

Pengujian Hipotesis.

Uji Simultan (F).

Uji F, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent*) secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat (*dependent*).

Uji Parsial (t).

Uji t, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel secara parsial (*independent*) atau individu atau secara terpisah terhadap variabel terikat (*dependent*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Kayu Mebel Indonesia adalah Perusahaan yang bergerak dibidang Industri Furnitur dengan jumlah karyawan mencapai 2.400 orang. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2014 dan mulai beroperasi pada tahun 2017. Lokasi usahanya berada di atas lahan seluas 82.557 m² yang terletak di Jl. Manunggal Jati KM.23, Ds. Jatikalang, Krian, Sidoarjo, Jawa Timur. PT. Kayu Mebel Indonesia merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Panca Wana Indonesia, yang telah memiliki beberapa anak perusahaan lain, diantaranya:

- PT Kayu Mebel Indonesia (1, 2 dan 3)
- PT Sinar Rimba Pasifik
- PT. Canggü International
- PT. Tanjung Benoa Indonesia

Profil Responden

Responden yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kayu Mebel Indonesia yang berjumlah 139 responden atas kuesioner yang dibagikan, maka dapat digambarkan profil responden berdasarkan usia dan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 1. Profil Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20	19	13.7	13.7	13.7
20-30	74	53.2	53.2	66.9
31-40	34	24.5	24.5	91.4
>40	12	8.6	8.6	100.0
Total	139	100.0	100.0	

Tabel 2. Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	37	26.6	26.6	26.6
Perempuan	102	73.4	73.4	100.0
Total	139	100.0	100.0	

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu perempuan dengan frekuensi 102 orang atau 73,4% dan laki-laki dengan frekuensi 37 orang atau 26,6%.

Uji Regresi Liner Berganda

Pengujian atas semua variabel yang diteliti dimaksudkan untuk membuktikan adanya hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan, seperti yang telah diutarakan pada akhir bab II yaitu apakah X1, X2, X3, dan X4 mempunyai pengaruh terhadap Y dan faktor apa yang dominan dalam mempengaruhi persepsi konsumen (Y). Langkah berikut merupakan inti dari laporan hasil penelitian yang berisi analisis atau pun pembukti hipotesis untuk penelitian ini. Untuk menganalisis tingkat hubungan dari beberapa variabel bebas dengan satu variabel terikat, peneliti menyajikan hasil komputasi sebagai berikut:

Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

F	Sig.
35.309	0.000 ^a

Berdasarkan tabel di atas, F hitung > F tabel (35,309 > 1, 65589), maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, iklim organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	-.064	1.696		-.038	.970
Gaya Kepemimpinan	.498	.187	.401	2.663	.009
Budaya Organisasi	-.449	.181	-.401	-2.475	.015
Iklm Organisasi	-.020	.090	-.020	-.222	.825
Lingkungan Kerja	.707	.074	.703	9.539	.000

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Cara pengujiannya adalah dengan melihat nilai t hitung dan nilai t tabel. T tabel yakni sebesar 1,654. jika t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, begitupun sebaliknya. Sedangkan untuk melihat signifikansi variabel bebas yakni apabila angka signifikansi < 0,05. Adapun hasil analisis yang diperoleh adalah:

1. Gaya Kepemimpinan
Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t hitung 2,663 > t tabel 1,654 artinya bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya Organisasi
Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t hitung -2,475 < t tabel 1,654 artinya bahwa Ha ditolak dan Ho diterima. Artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Iklim Organisasi
Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t hitung -2,22 < 1,654 artinya bahwa Ha ditolak dan Ho diterima. Artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan Kerja
Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t hitung 9,539 > 1,654 artinya bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dari keterangan di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai hitung terbesar yaitu 9.539.

Dengan demikian dalam pembahasan yang meruntut rumusan masalah di dapatkan:

1. Dari hasil analisis diketahui bahwa ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, iklim organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, karena F hitung > F tabel (35,309 > 1, 65589). Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan teruji kebenarannya.
2. Dari hasil uji secara parsial :
 - a. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,663 > t tabel 1,654.
 - b. Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

- karyawan karena nilai t hitungnya $-2,475 > t$ tabel $1,654$.
- c. Variabel Iklim Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan karena nilai hitungnya $-2,22 > t$ hitung $1,654$.
 - d. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan karena nilai t hitung $9,539 > t$ tabel 1.654 .
3. Variabel Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan dengan nilai hitung t hitung $9.539 > t$ tabel 1.654 .
 4. Dari hasil analisis yang telah dilakukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan(X1) dan variabel Lingkungan kerja (X4) adalah merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang disajikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, iklim organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disarankan kepada PT. Kayu Mebel Indonesia untuk memperbaiki dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang ada agar kinerja karyawan semakin meningkat dan memuaskan. Perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan normatif dan keinginan para karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, karena hal tersebut dapat menunjang pencapaian hasil kinerja yang baik. Pemimpin harus memperhatikan kesulitan bawahan dan memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi. Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan dapat dilakukan oleh Pemimpin yang dapat membangkitkan rasa percaya diri karyawan agar karyawan bisa menyelesaikan tugas dengan baik, seorang Pemimpin juga harus bisa memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya.

REFERENSI

- Crissida, Hery. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Summit Oto Finance cabang Jember. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jember.
- Dwika, Candra. 2007, Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Tengah).
- Ghozali, H. Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan P*Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Vancevich, Donell, 2012. Organisasi dan Manajemen, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Khoiriyah, Lilik. 2009, Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.7, No.1, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Mangkunegara, 2013. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Badan penerbit. PT. Rosdakarya.
- Munandar. 2012. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ningsih, Sumarti. 2005, Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Dosen (Studi Kasus pada Akademi Keperawatan Budi Luruh Cimahi), *Universitas Sumatera Utara Institutional Repository*, repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/32430/Reference.
- Nawawi, Hadari, 2011. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Riduwan, 2013. *Skala Pengukuran Varia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Robbin, Stephen P, 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesembilan, Jilid 2, PT. Kelompok Gramedia, Jakarta.

- Rivai, Veithzal, 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011 *MSDM untuk Perusahaan*, Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbin, Stephen P, 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesembilan, Jilid 2, PT. Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbin, Stephen P, 2012. *Prinsip – prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Alih Bahasa Halida, SE, Dewi Sartika, SS, Erlangga, Jakarta.
- Sudarwan, Danim, 2011 *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Penerbit Rineka Cipta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi. 2012. *Analisis Data Penelitian*. Medan: USU Press. Tika, Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Timpe, A. Dale. 2013. *Kepemimpinan: Serti Manajemen SDM*. Jakarta: Elekmedia Computindo.
- Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.