

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SUPERVISOR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Kairos Sukses Sejati, Yogyakarta)

Oleh: **Miftahul Khoiriyatul Jannah**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Miftahulkj@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan supervisor dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi CV. Kairos Sukses Sejati. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operator produksi. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Uji coba instrumen menggunakan teknik uji coba terpakai yang kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada data. Hasil dari uji reliabilitas yaitu: variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,920; variabel lingkungan kerja sebesar 0,940; dan variabel kinerja sebesar 0,944. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (β) 0,437 ($p < 0,001$) dengan ΔR^2 0,185. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (β) 0,383 ($p < 0,001$), dengan ΔR^2 0,144. (3) Gaya kepemimpinan (β) 0,322 ($p < 0,001$) dan Lingkungan kerja (β) 0,202 ($p < 0,001$) berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan ΔR^2 0,212.

Kata kunci: gaya kepemimpinan supervisor, lingkungan kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha yang kian pesat turut meningkatkan ketatnya persaingan usaha, termasuk usaha di bidang garmen, terlebih mulai tahun 2016 lalu Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) sudah mulai diberlakukan di kawasan Asia Tenggara dan Indonesia termasuk didalamnya. Perusahaan tidak hanya harus bersaing dengan perusahaan lokal lainnya melainkan dengan perusahaan – perusahaan internasional yang bergerak dibidang serupa. Sehingga, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan dalam bersaing agar dapat bertahan dan terus berkembang dalam ketatnya persaingan yang ada. Menurut Hariandja (2002) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Mengingat bahwa peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan beberapa

aspek agar dapat meminimalisasi masalah dalam perusahaan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada demi keberhasilan suatu perusahaan (Surjosuseno, 2015). Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan demi pencapaian tujuan perusahaan.

Hariandja (2002) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pada CV. Kairos Sukses Sejati yang bergerak dibidang industri garmen, bagian operator produksi, terlihat bahwa kinerja karyawan cenderung tidak stabil. Menurut Alder (2001), indikator kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja, dan kuantitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kemandirian, kreativitas, kerja sama tim, kepribadian serta kedisiplinan. Rendahnya kinerja bagian operator produksi CV. Kairos Sukses Sejati dapat dilihat dari data jumlah kesalahan produksi yang terjadi. Data presensi menunjukkan bahwa selama bulan januari

sampai dengan bulan desember tahun 2017 bagian operator produksi masih melakukan kesalahan dalam melakukan proses produksi. Rendahnya kinerja karyawan berdasarkan indikator kualitas pekerjaan dapat dilihat dari masih adanya kesalahan produksi. Selain itu, rendahnya kinerja karyawan berdasarkan indikator ketepatan waktu dapat dilihat dari tindakan karyawan yang sering terlambat masuk kerja sehingga proses produksi terganggu. Kinerja karyawan dapat dinilai baik, jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, namun untuk menerapkan kinerja karyawan yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik-buruknya kinerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik-buruknya kinerja adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh atasan dalam hal ini supervisor. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi, House, dkk (1999) dalam Yukl (2009). Dari hasil observasi, didapatkan bahwa pimpinan yang seharusnya berhubungan langsung dengan karyawan masih belum bisa mengayomi. Sebagian karyawan menyatakan bahwa pimpinan mereka tidak menguasai pekerjaan bawahannya sehingga ketika terjadi masalah pemimpin tidak bisa membantu dan memberikan solusi. Sebagian dari karyawan juga mengatakan bahwa ada pemimpin yang tidak mampu mendengarkan masukan dari bawahannya ketika mengambil sebuah keputusan, kemudian ada pemimpin yang dirasa kurang komunikatif dan jarang sekali berinteraksi secara langsung dengan karyawan, selain itu, sikap pemimpin yang tegas dan disiplin sering kali dianggap galak oleh karyawan, dan hal tersebut cukup membuat sebagian karyawan merasa terganggu. Namun, dari sekian banyak permasalahan kepemimpinan, sebagian besar karyawan berpendapat bahwa manajer bagian PPIC (*Production Planning and Inventory Control*) sangat mengayomi

mereka. Mereka menyampaikan bahwa manajer PPIC itulah yang selalu berkomunikasi dengan mereka. Selain itu, beliau juga mengontrol dan menangani setiap permasalahan yang terjadi didalam perusahaan khususnya di lingkup produksi meskipun terkadang permasalahan tersebut bukan menjadi tanggungjawab beliau. Bahkan, ketika *prasurvey*, ada seorang karyawan yang tengah sakit dan dibawa ke puskesmas, beliau secara sigap segera menuju puskesmas untuk melihat bagaimana kondisi dari karyawannya tersebut. Tidak hanya itu, para karyawan juga menyampaikan bahwa, beliau tidak segan-segan untuk menunggu para karyawan ketika lembur meskipun pemimpin dan staff kantor yang lainnya pulang sesuai jam kerja normal.

Selain faktor gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kesenangan dan rasa betah yang memberikan semangat dan kinerja akan baik (Sedarmayanti, 2009). Sehingga, perusahaan hendaknya dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Nitisemito (2001) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri dari : 1) Suasana kerja; 2) Hubungan dengan rekan kerja; 3) Tersedianya fasilitas kerja.

Seperti halnya dengan perusahaan yang bergerak di bidang industri lainnya, lingkungan kerja pada bagian produksi CV. Kairos Sukses Sejati memiliki banyak mesin-mesin produksi yang mengeluarkan suara bising saat sedang dioperasikan. Selain itu,

perusahaan yang bergerak dibidang industri khususnya garmen pastinya memiliki ruang produksi yang tertutup sehingga perusahaan perlu memperhatikan apakah sirkulasi udara dan pencahayaan di ruang produksi tersebut sudah baik atau belum. Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan beberapa faktor tersebut untuk menjaga karyawan tetap nyaman dan mampu bekerja secara optimal. Dari hasil observasi dan wawancara, didapatkan bahwa kondisi lingkungan kerja di CV Kairos Sukses Sejati khususnya di ruang produksi masih belum bisa dikatakan baik.

Buruknya lingkungan kerja berdasarkan indikator suasana kerja dapat dilihat dari kondisi ruang produksi yang bising karena tidak adanya peredam suara didalam ruang produksi serta penerangan yang kurang akibat dari sedikitnya jumlah lampu yang ada didalam ruang produksi serta sedikitnya cahaya yang dapat masuk ke dalam ruangan. Selain itu, buruknya lingkungan kerja berdasarkan suasana kerja juga dapat dilihat dari kurangnya sirkulasi udara didalam ruang produksi serta minimnya fasilitas kipas angin yang kemudian menciptakan suasana ruangan yang panas dan tidak nyaman sehingga membuat karyawan lebih mudah lelah dan kurang konsentrasi dalam bekerja.

Selanjutnya, buruknya kondisi lingkungan kerja berdasarkan indikator tersedianya fasilitas kerja dapat dilihat dari masih kurangnya jumlah peralatan produksi seperti alat sablon dan alat pemotong. Berdasarkan hasil observasi, kurangnya fasilitas kerja seperti alat sablon dan pemotong cukup membuat mereka kewalahan ketika mereka harus menyelesaikan banyak pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan oleh perusahaan, terutama ketika perusahaan tengah menangani banyak order.

Sedangkan berdasarkan indikator hubungan dengan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja masih belum bisa dikatakan baik, perbedaan pendapat yang sering terjadi pada beberapa karyawan kerap membuat hubungan antar karyawan menjadi kurang baik sehingga mengganggu kinerja karyawan.

Tidak hanya itu, tidak adanya petugas kebersihan menjadikan kebersihan lingkungan masih belum terjaga dan banyak karyawan yang merasa terganggu dengan kondisi lingkungan yang dirasa kurang bersih. Selain itu kondisi ruang gerak yang sempit juga menunjukkan bahwa penataan ruang masih belum baik, kondisi ini membuat karyawan tidak leluasa ketika bekerja, tidak hanya itu, kondisi ini juga dapat mengurangi kinerja dari karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah.

Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan supervisor terhadap kinerja karyawan pada CV. Kairos Sukses Sejati. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kairos Sukses Sejati. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan supervisor dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kairos Sukses Sejati.

Penelitian ini bertujuan untuk.

Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan supervisor terhadap kinerja karyawan CV. Kairos Sukses Sejati. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kairos Sukses Sejati. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan supervisor dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kairos Sukses Sejati.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bangun (2012), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009:75) yaitu: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Sedangkan, indikator kinerja menurut Alder (2001) dalam Syafii (2015) adalah sebagai berikut: Kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kemandirian, kreativitas, kerja sama tim, kepribadian, kedisiplinan.

Gaya Kepemimpinan Supervisor

Menurut Kartono (2008:34) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Selain itu, menurut House, dkk (1999) dalam Yukl (2009) gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Menurut Siagian (2002:121) indikator pengukuran gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut : Iklim saling mempercayai, Penghargaan terhadap ide bawahan, Memperhitungkan perasaan para bawahan, Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, Perhatian pada kesejahteraan bawahannya, Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya, Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2001:110) mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai peserangan maupun sebagai kelompok. Beliau juga menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi

lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan, 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.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut: Penerangan, suhu udara, suara bisisng, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan karyawan. Selain itu, indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992,159) adalah sebagai berikut: Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja. Indikator pengukuran lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik menurut Robbins (2010:36) dapat diuraikan sebagai berikut: Suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara, ukuran dan pengaturan ruang kerja, hubungan kerja. Berdasarkan indikator-indikator di atas, penelitian ini menggunakan indikator yang diadopsi dari pendapat Nitisemito (1992); Sedarmayanti (2009) dan Robbins (2010) dalam Sambira (2017) yang disesuaikan dengan kondisi empiris penelitian ini yang terdiri dari: 1) lingkungan kerja fisik yaitu: suhu udara di tempat kerja, tata ruang di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, dan tingkat pecahayaan/penerangan di tempat kerja; 2) lingkungan non fisik yaitu: hubungan antar karyawan di tempat kerja, dan hubungan pegawai dengan pemimpin di tempat kerja.

Hipotesis

- H₁: Gaya kepemimpinan supervisor (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) karyawan CV. Kairos Sukses Sejati.
- H₂: Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) karyawan CV. Kairos Sukses Sejati.

H₃: Gaya kepemimpinan supervisor (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan CV. Kairos Sukses Sejati.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang diadopsi dari penelitian Putra, dkk (2011). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Kairos Sukses Sejati bagian operator produksi yang berjumlah 110 orang. Dalam penelitian ini, responden adalah keseluruhan karyawan bagian operator produksi CV. Kairos Sukses Sejati yaitu 110, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah:

a. Analisis Deskriptif

Kategori Jawaban Responden

| | |
|--------|--------------------------|
| Tinggi | : $X \geq M + SD$ |
| Sedang | : $M - SD \leq X < M$ |
| Rendah | : $+ SD$ $X < M - SD$ |

b. Uji Prasyarat Analisis

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

H₀: data residual berdistribusi normal

H_a: data residual tidak berdistribusi normal

Jika data pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* tingkat signifikansi lebih besar dari 0,50 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

2) Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas adalah mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan (Azwar, 2000). Dua variabel dikatakan

memiliki hubungan linier apabila signifikansi > 0,05.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen model regresi. Menurut Santoso dan Ashari (2005), pada umumnya jika VIF lebih besar dari lima, maka variabel tersebut tidak terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tak bebas atau variabel terikat (Siregar, 2014).

Menurut Ghozali (2011), analisis regresi linear berganda menggunakan rumus persamaan regresi yaitu:

$$Y = \beta X_1 + \beta X_2 + R + C$$

| | | |
|--------|----------------|--|
| Dimana | Y | = variabel dependen yaitu kinerja ka |
| | X ₁ | = variabel independen yaitu gaya kepemimpinan |
| | X ₂ | = variabel independen yaitu lingkungan kerja |
| | C | = konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X ₁ dan X ₂ sama dengan nol |
| | β | = koefisien regresi persisi, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X |
| | R | = Residual |

2) Koefisien Determinasi

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel; dependen.

Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relative kecil daripada nilai koefisien determinasi (ΔR^2). Nilai koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya *varians error* yang semakin besar. *Varians error* muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara atau pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada hak

variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian, semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait dengan gaya kepemimpinan supervisor dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi di CV. Kairos Sukses Sejati. Analisis regresi linear berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS 20.00 for Windows*, dan hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

terhadap kinerja. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada tabel 1, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (β) sebesar 0,383 dengan nilai signifikansi (p) < 0,001, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja (ΔR^2) sebesar 0,144.

Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan supervisor dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada tabel 1, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan supervisor (β) 0,322 (p < 0,001) dan lingkungan kerja (β) 0,202 (p <

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan supervisor berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Kairos Sukses Sejati. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada tabel 1, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan supervisor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (β) sebesar 0,437 dengan nilai signifikansi (p) < 0,001, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan supervisor terhadap kinerja (ΔR^2) sebesar 0,185.

Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif

| Variabel | Kinerja | | | |
|--------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | Model 1 (β) | Model 2 (β) | Model 3 (β) | Model 4 (β) |
| Variabel Kontrol | | | | |
| Jenis Kelamin | -,005 | -,039 | -,002 | -,028 |
| Status Perkawinan | -,234 | -,172 | -,193 | -,167 |
| Pendidikan Terakhir | ,086 | ,086 | ,113 | ,086 |
| Lama Bekerja | ,212 | ,170 | ,172 | ,160 |
| Gaya Kepemimpinan | | | | |
| Lingkungan Kerja | | 0,437*** | 0,383*** | 0,322*** |
| R^2 | 0,094 | 0,279 | 0,238 | 0,306 |
| ΔR^2 | 0,094 | 0,185*** | 0,144*** | 0,212*** |

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018
 *** p < 0,001

0,001) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan supervisor dan lingkungan kerja terhadap kinerja (ΔR^2) sebesar 0,212.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan supervisor terhadap Kinerja Karyawan bagian Operator Produksi di CV. Kairos Sukses Sejati

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan supervisor berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi di CV. Kairos Sukses Sejati. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai (β) 0,437 dan $p < 0,001$. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan supervisor terhadap kinerja (ΔR^2) sebesar 0,185. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan supervisor berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja; hipotesis pertama diterima. Positif disini berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan supervisor yang digunakan semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Beberapa supervisor pada bagian operator produksi di CV. Kairos Sukses Sejati belum memiliki gaya kepemimpinan supervisor yang sesuai dengan kondisi dan keinginan bawahannya sehingga hubungan antara supervisor dengan karyawan atau bawahannya masih belum bisa dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang masih belum sepenuhnya segan terhadap atasan atau supervisornya karena mereka merasa supervisor mereka belum bisa menjalankan perannya dengan baik. Akibat dari hubungan yang kurang baik tersebut penyampaian tugas dari supervisor kepada karyawannya masih belum bisa tersampaikan secara maksimal, sehingga kinerja karyawan pun menjadi tidak maksimal.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Putra, dkk (2011), dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cokelat PT. Pusan Manis Mulia Tangerang". Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Artinya apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan semakin baik dan perusahaan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Berdasarkan uji korelasi, dapat ditunjukkan kekuatan hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah sangat kuat, artinya

jika variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja naik sedikit saja akan memberikan perubahan pada kinerja karyawan yang jauh lebih besar.

Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Taty dan Basir (2016) dengan judul penelitian "*The Effect of Leadership Style, Work Environment and Organization Culture on Employee Performance: A Case Study at Kawasan Industri Makassar (Kima), Indonesia*". Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti kepemimpinan yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Faktor gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling besar diantara variabel lainnya karena variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (β) sebesar $0,006 < 0,10$ dengan koefisien regresi sebesar 0,212.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Operator Produksi di CV. Kairos Sukses Sejati

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi di CV. Kairos Sukses Sejati. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai (β) 0,383 dengan $p < 0,001$. Kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja (ΔR^2) sebesar 0,144. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja; hipotesis pertama diterima. Positif disini berarti bahwa apabila kondisi lingkungan di CV. Kairos Sukses Sejati semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Menurut Sedarmayanti (2003:26) lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kesenangan dan rasa betah yang memberikan semangat dan kinerja akan baik. Jadi, jika pihak perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik

maka pihak perusahaan juga harus mempertimbangkan kondisi dari lingkungan kerjanya. Kondisi lingkungan kerja di CV. Kairos Sukses Sejati masih belum bisa dikatakan baik. Sambira (2017) menyatakan bahwa indikator dari lingkungan kerja adalah: 1) Suhu udara di tempat kerja; 2) Tata ruang di tempat kerja; 3) Sirkulasi udara di tempat kerja; 4) Pencahayaan/penerangan di tempat kerja; 5) Hubungan antar karyawan di tempat kerja; 6) Hubungan karyawan dengan atasan. Berdasarkan indikator-indikator tersebut kondisi lingkungan kerja di CV. Kairos Sukses Sejati masih belum bisa dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari suhu udara didalam ruang produksi yang cukup panas, penataan yang kurang tepat, kurangnya sirkulasi udara di ruang produksi, kurangnya pencahayaan didalam ruang produksi, serta masih adanya ketidak harmonisan hubungan antara sesama karyawan maupun antara supervisor dengan karyawan/bawahannya. Kondisi-kondisi inilah yang kemudian turut menurunkan tingkat konsentrasi dan kenyamanan kerja karyawan dan pada akhirnya berimbas pada kinerja karyawan yang buruk.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk (2011) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cokelat PT. Pusan Manis Mulia Tangerang”. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan supervisor dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Surjosuseno (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik” juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gardjito, dkk (2014) dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya” juga

mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh searah atau positif terhadap kinerja. Selain itu, Taty dan Basir (2016) juga turut mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Leadership Style, Work Environment and Organization Culture on Employee Performance: A Case Study at Kawasan Industri Makassar (Kima), Indonesia*”.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan supervisor dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Operator Produksi di CV. Kairos Sukses Sejati

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan supervisor dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi di CV. Kairos Sukses Sejati. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear variabel gaya kepemimpinan supervisor diperoleh nilai (β) 0,322 dengan $p < 0,001$ dan hasil perhitungan regresi linear variabel lingkungan kerja (β) 0,202 dengan $p < 0,001$. Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja (ΔR^2) sebesar 0,212. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan supervisor dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh supervisor erat kaitannya dengan hubungan antara supervisor dengan karyawan/bawahannya nanti. Ketika gaya kepemimpinan yang digunakan oleh supervisor tidak sesuai dengan kondisi dan harapan dari karyawan maka akan muncul konflik didalam hubungannya. Ketika karyawan merasa supervisor tidak dapat menjalankan perannya dengan baik maka karyawan akan cenderung menyepelkan atau tidak segan terhadap supervisor tersebut. Pada salah satu bagian di unit produksi supervisor dianggap tidak dapat menjalankan

perannya dengan baik, sehingga muncul berbagai macam konflik yang mengakibatkan hubungan antara karyawan dengan atasannya kurang baik. Kurangnya kontrol supervisor terhadap bawahannya juga akan memperbesar peluang terjadinya konflik antar karyawan yang nantinya akan menciptakan hubungan yang kurang harmonis diantara sesama karyawan. Buruknya hubungan inilah yang turut menunjukkan buruknya kondisi lingkungan kerja.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Putra, dkk (2011) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cokelat PT. Pusan Manis Mulia Tangerang)". Penelitian tersebut memperoleh hasil yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil uji regresi berganda.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah diupayakan semaksimal mungkin, namun masih terdapat keterbatasan, diantaranya adalah kontribusi gaya kepemimpinan supervisor dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja hanya sebesar 0,212 atau 21,2%. Sehingga, masih terdapat 78,8% dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti: komitmen organisasi, budaya organisasi, tekanan pekerjaan, motivasi, dll.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Gaya kepemimpinan supervisor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi di CV. Kairos Sukses Sejati.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi di CV. Kairos Sukses Sejati.

3. Gaya kepemimpinan supervisor dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian operator produksi di CV. Kairos Sukses Sejati.

Saran

1. Bagi CV. Kairos Sukses Sejati

Berdasar hasil penelitian, pada variabel gaya kepemimpinan supervisor diperoleh bahwa skor terendah adalah indikator "Perhatian pada kenyamanan kerja bawahan", sehingga pemimpin (supervisor) perlu meningkatkan perhatian mereka kepada para bawahan. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan berbagai macam pelatihan dan pengembangan kepada para supervisor khususnya pada bagian operator produksi mengenai kepemimpinan, keterampilan produksi, dan lain sebagainya. Karena merekalah yang nantinya berhubungan langsung dengan para karyawan di bagian operator produksi. Karyawan inilah yang turun langsung dalam proses produksi serta mempunyai andil yang besar dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Sehingga, melalui pelatihan tersebut diharapkan supervisor dapat memimpin dengan lebih baik dan mampu meningkatkan kinerja bawahannya.

Selain itu, pada variabel lingkungan kerja diperoleh bahwa skor terendah adalah indikator "Suhu udara di tempat kerja", sehingga perusahaan perlu memperhatikan suhu di dalam ruang produksi. Perusahaan dapat menambahkan fasilitas-fasilitas yang mampu memperbaiki suhu udara di dalam ruang produksi seperti kipas angin, AC, ventilasi, dll.

Sedangkan, pada variabel kinerja diperoleh bahwa skor terendah adalah indikator "Kreativitas", sehingga perusahaan juga perlu memperhatikan kreativitas ataupun kemampuan dari para karyawan. Perusahaan bisa memberikan pelatihan kepada para karyawan tentang keahlian atau keterampilan pada bidang pekerjaan mereka agar mereka lebih

menguasai bidang pekerjaannya sehingga, kinerja mereka menjadi lebih baik. Selain itu, ketika mereka menghadapi berbagai macam masalah dalam penyelesaian pekerjaan, mereka mampu mencari solusi penyelesaian yang terbaik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- b) Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor serupa atau dengan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja, agar hasilnya lebih akurat dan dapat digeneralisir untuk semua organisasi yang memiliki masalah serupa. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja yakni tekanan pekerjaan, motivasi, sistem upah, dukungan organisasi, kompetensi individu, dll.

DAFTAR PUSTAKA

Alex, S., *Nitisemito*.(2001). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
Gardijito, dkk.(2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan. Surabaya. *Jurnal*

Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Grasindo

Kartini, Kartono. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan; Apakah kepemimpinan. Abnormal itu?*. Edisi pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Prawirosentono, Suryadi. (2008). MSDM: Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

Putra, dkk. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cokelat PT. Pusan Manis Mulia Tangerang. Jurnal dipublikasikan. Program Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.

Robbins, S.P. (2010). Essentials of Organizational Behavior. Edisi ke – 16. Jakarta: Salemba Empat.

Roscoe. (1975), dikutip dari Sekaran. (2006). Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.

Sambira, Martha. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Buton. Tesis dipublikasikan. Program Studi Pascasarjana Universitas Halu Oleo Kendari.

Santoso, P.B., dan Ashari. (2005). Analisis Statistic dengan Microsoft exel dan SPSS. Yogyakarta: Andi.

- Sedharmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- (2003). *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) dalam Otonomi Daerah: Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surjosuseno, Daniel. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA Plastik. Surabaya. *Agora Vol. 3, No. 2* (2015).
- Suryana (2009). *Statistika Terapan*.
- Syafii, Lukman Imam. (2015). Peran Budaya Organisasi dan Motivasi Karyawan sebagai Variabel Mediasi dari pengaruh *Leadership Style* terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Perum Perhutani). *Disertasi*. Program Doktor Ilmu Manajemen Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Taty dan Basir .(2016). *The Effect of Leadership Style, Work Environment and Organization Culture on Employee Performance: A Case Study at Kawasan Industri Makassar (Kimia), Indonesia*. *IOSR International of Business and Management (IOSR-JBM) volume 18, issue 10. Ver. VII* (2016).
- Timpe, A. Dale.(1992). *Kinerja*. Jakarta: PT.Gramedia.
- (1998). *The Art and Science of Business Management Performance*. New York: Kend Publishing.
- Yukl, Gary. (2009). *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi 5*. (Alih Bahasa Budi. Suprianto). Jakarta: Indeks