

# Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

## PT. Romi Violetan

Oleh:

Venida Ike Agustin,

Kumara Adji Kusuma, S. Fil.I., CIFP

MANAJEMEN

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus 2023



# Pendahuluan

Dalam suatu organisasi atau perusahaan banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia hingga kepuasan kerja . Kepuasan harus ditingkatkan oleh suatu perusahaan agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Setiap perusahaan harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang kondusif dan efektif sesuai dengan situasi persaingan global yang akan berpengaruh terhadap suatu kinerja karyawan. Kepemimpinan dapat diartikan adalah suatu proses dimana seseorang dapat memimpin, membimbing, mengarahkan ataupun mempengaruhi pikiran dan tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Lingkungan kerja dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang memadai serta sesuai dengan keadaan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

kepuasan kerja pada dasarnya tergantung apa yang di inginkan karyawan dan apa yang mereka dapatkan. Karyawan puas dengan pekerjaannya, situasi kerja, kerja sama antar karyawan, penghargaan di tempat kerja, dan masalah yang berkait dengan faktor fisik dan psikologis lainnya.

# Lanjutan

Setiap instansi membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi karena merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. PT Romi Violeta merupakan perusahaan mebel yang bergerak di bidang rotan dan kayu yang menawarkan ke pasar dunia. Romi Violeta adalah anggota dari Ometraco Group, konglomerat dari 36 perusahaan bisnis yang tidak hanya beroperasi di Indonesia tetapi juga beroperasi di Asia dan Amerika Serikat.

Fenomena yang terjadi pada kepuasan karyawan di PT Romi Violeta ini termasuk pekerja yang tampak senang dengan pekerjaannya dan pekerja yang memamerkan kinerjanya dalam memproduksi mebel. Selain itu dalam hal gaya kepemimpinan ini lebih mengedepankan pendapat bawahannya sehingga karyawan diperbolehkan untuk menyampaikan pendapatnya selama proses kerja. Dan dalam lingkungan kerja terdapat kekurangan pada ruangan produksi yang berdebu dan panas

# Tujuan Penelitian

penelitian ini memiliki bagaimana cara kinerja karyawan di PT Romi Violeta bisa diterima dengan baik oleh Perusahaan, mulai dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja. Selain itu dalam hal gaya kepemimpinan ini lebih mengedepankan pendapat dari bawahannya, sehingga selama proses pekerjaan karyawan memiliki haknya masing-masing untuk mengutarakan pendapat. Penelitian menambahkan sesuatu yang baru pada variabel “ lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja yang baik mampu untuk menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan secara produktif karyawan dalam perusahaan, serta dapat memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan. Tak hanya itu Lingkungan kerja yang memadai serta sesuai dengan keadaan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. yang intensif membuat keterampilan karyawan bertambah. Jika keterampilan karyawan bertambah maka dapat membuat keuntungan perusahaan meningkat.

# Rumusan Masalah (Tujuan Penelitian)

## ➤ Rumusan Masalah

Apa gaya kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

## ➤ Pertanyaan Penelitian

Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

## ➤ Kategori SDGs

Penelitian ini termasuk dalam kategori SDGs ke 8 yaitu perkerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi

# Literatur Riview

## **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang dia inginkan. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Gaya kepemimpinan terdapat 4 indikator yaitu telling, selling, participate, delegasi

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja terdapat 5 indikator yaitu pencahayaan, suhu udara, kebisingan, tata ruang, hubungan karyawan.

# Lanjutan

## **Kepuasan Kinerja**

kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat menjadi pengaruh positif bagi kinerja perusahaan. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan tercipta karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, dan tercipta karyawan yang berprestasi dimana karyawan dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan cepat. Kepuasan kinerja terdapat indikator yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja, keamanan kerja

## **Kinerja Karyawan**

kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas.

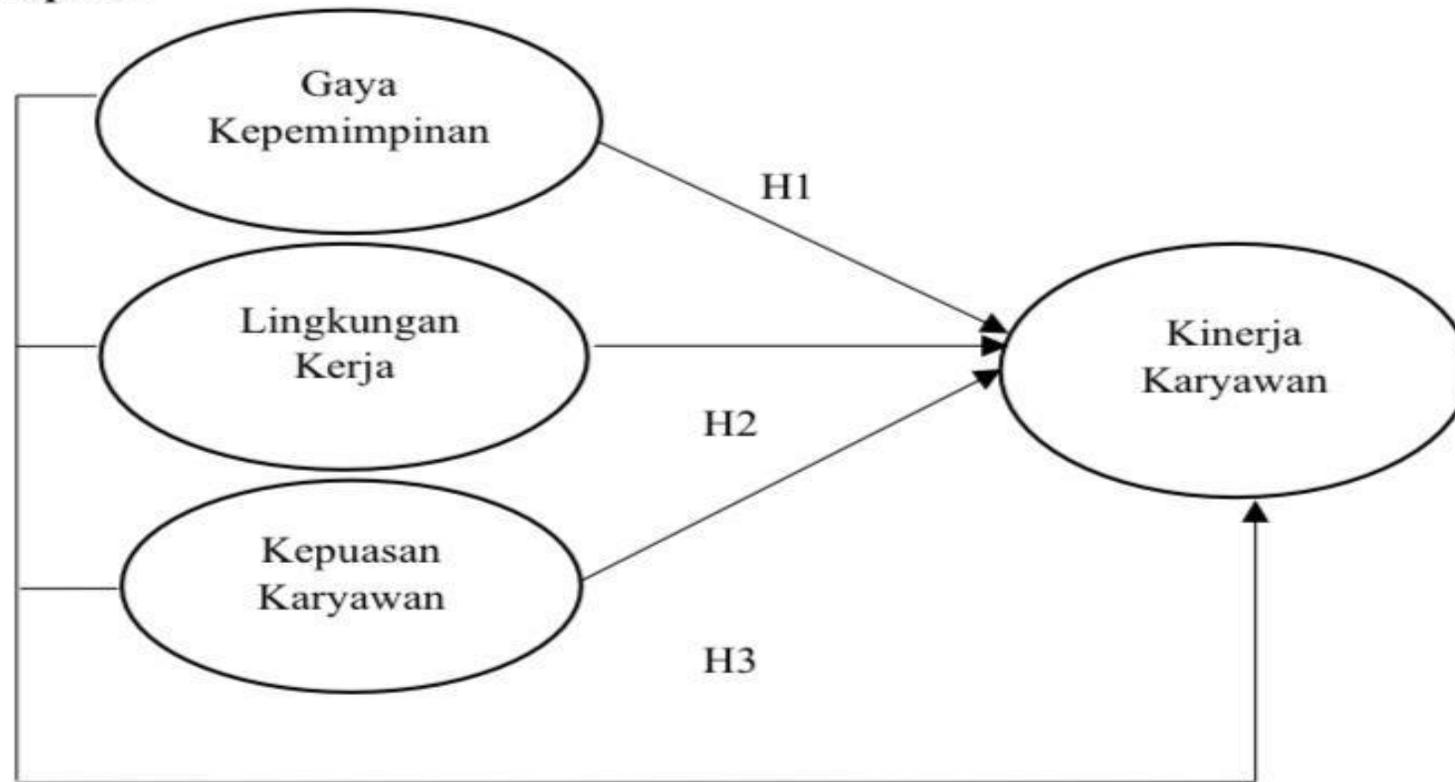
# Metode

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif ini merupakan teknik pengumpulan, mengelolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data untuk mendapatkan gambaran tentang suatu peristiwa. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan PT. Romi Violeta yang berlokasi di Buduran, Sidoarjo dengan total 100 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 pilihan jawaban.

Sumber primer yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu melalui wawancara, penyebaran kuesioner, dan observasi langsung ke lapangan. Sedangkan sumber data sekunder yang di dapat melalui profil perusahaan, data karyawan, dan jurnal-jurnal yang bersifat teoritis yang berkaitan dengan masalah yang akan di teliti. Teknik penelitian ini yaitu menggunakan non-probability sampling yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

# Kerangka Konseptual

## Kerangka Konseptual



# Hipotesis

## Hipotesis :

- **H1** : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- **H2** : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- **H3** : Kepuasan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- **H4** : Gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan kepuasan karyawan berpengaruh terhadap karyawan

# Hasil Pembahasan

## A. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur instrumen dalam kuisisioner tersebut dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ditentukan dengan rumus  $df = (n-2)$ , sehingga pada penelitian ini  $df = 100-2 = 98$ . Maka  $r_{tabel}$  pada tabel vertikal 98 dengan presentasi 5% yaitu 0.196. Jika nilai  $R_{hitung}$  lebih kecil dari  $R_{tabel}$  (0.196) maka dinyatakan tidak valid, namun jika nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$  (0.196) maka dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas bahwa seluruh item kuisisioner memiliki nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dinyatakan valid dan dapat dipercaya dalam melakukan pengukuran data penelitian.

| Variabel                     | Indikator | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Keterangan |
|------------------------------|-----------|--------------|-------------|------------|
| Gaya<br>Kepemimpinan<br>(X1) | X1.1      | 0.762        | 0.196       | Valid      |
|                              | X1.2      | 0.714        | 0.196       | Valid      |
|                              | X1.3      | 0.44         | 0.196       | Valid      |
|                              | X1.4      | 0.786        | 0.196       | Valid      |
| Lingkungan<br>Kerja (X2)     | X2.1      | 0.679        | 0.196       | Valid      |
|                              | X2.2      | 0.783        | 0.196       | Valid      |
|                              | X2.3      | 0.714        | 0.196       | Valid      |
|                              | X2.4      | 0.718        | 0.196       | Valid      |
|                              | X2.5      | 0.732        | 0.196       | Valid      |
| Kepuasan Kerja<br>(X3)       | X3.1      | 0.767        | 0.196       | Valid      |
|                              | X3.2      | 0.825        | 0.196       | Valid      |
|                              | X3.3      | 0.789        | 0.196       | Valid      |
|                              | X3.4      | 0.739        | 0.196       | Valid      |
|                              | X3.5      | 0.726        | 0.196       | Valid      |
|                              | X3.6      | 0.786        | 0.196       | Valid      |
| Kinerja<br>Karyawan (Y)      | Y1        | 0.769        | 0.196       | Valid      |
|                              | Y2        | 0.804        | 0.196       | Valid      |
|                              | Y3        | 0.800        | 0.196       | Valid      |
|                              | Y4        | 0.791        | 0.196       | Valid      |

## B. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas dapat diukur menggunakan uji statistik Chronbach alpha dengan ketentuan jika nilai Chronbach alpha  $> 0.60$  maka instrumen dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha dari variabel gaya kepemimpinan 0.939, lingkungan kerja 0.938, kepuasan kerja 0.947, dan Kinerja Karyawan 0.935. Nilai dari semua variabel lebih besar dari 0.60 ( $>0.60$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel

| Variabel              | Cronbach's Alpha | $R_{kritis}$ | Keterangan |
|-----------------------|------------------|--------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan(X1) | 0.939            | 0.60         | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.938            | 0.60         | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja (X3)   | 0.947            | 0.60         | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 0.935            | 0.60         | Reliabel   |

### C. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan dengan metode non parametric one Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikan  $< 0.05$  maka data tidak normal, sedangkan apabila nilai signifikan  $> 0.05$  maka data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikan dari uji Kolmogorov smirnov yaitu sebesar 0.200 ( $> 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

| <i>One – Sample Kolmogorov- Sminov Test</i>           |                |                                |
|---|----------------|--------------------------------|
|   |                | <i>Unstandardized Residual</i> |
| N   |                | 100                            |
| <i>Normal parameters<sup>a,b</sup></i>                | Mean           | 0,0000000                      |
|   | Std. Deviation | 1.19478781                     |
| Most Extreme Differences                              | Absolute       | .074                           |
|   | Positive       | .046                           |
|   | Negative       | -.074                          |
| Test Statistic  |                | .074                           |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                                |                | .200 <sup>c,d</sup>            |
| <i>a. Test distribution is Normal.</i>                |                |                                |
| <i>b. Calculated from data.</i>                       |                |                                |
| <i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>         |                |                                |
| <i>d. this a lower bound of the true significance</i> |                |                                |

#### D. Uji Lineritasi

| Variabel | Sig   | Kondisi    | Keterangan |
|----------|-------|------------|------------|
| X1*Y     | 0.000 | Sig < 0.05 | Linier     |
| X2*Y     | 0.000 | Sig < 0.05 | Linier     |
| X3*Y     | 0.000 | Sig < 0.05 | Linier     |

*Sumber 4. Olah data spss (2023)*

Uji lineritas digunakan untuk menganalisis korelasi pearson atau regresi linier yang dapat diukur menggunakan metode test for linierity. Hubungan variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai signifikan dalam uji linearitas memiliki nilai dibawah 0.05 ( $<0.05$ ). Hasil menunjukkan bahwa nilai Sig. Linearity pada tiap variabel adalah 0.000, yang berarti kurang dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel sudah linear.

## E. Uji Multikolinieritas

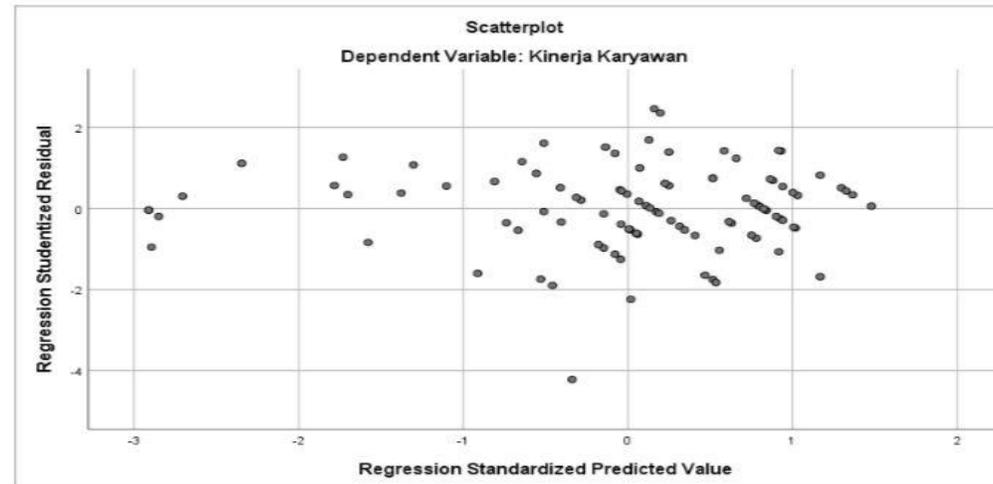
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)        | .989                        | .649       |                           | 1.525 | .131 |                         |       |
|       | Gaya Kepemimpinan | .225                        | .052       | .260                      | 4.284 | .000 | .402                    | 2.488 |
|       | Lingkungan Kerja  | .178                        | .058       | .216                      | 3.087 | .003 | .302                    | 3.310 |
|       | Kepuasan Kerja    | .333                        | .041       | .531                      | 8.131 | .000 | .347                    | 2.885 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji multikolinieritas dapat diukur dengan mengetahui besarnya nilai VIF (variance inflation factor). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 (0.10) maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel gaya kepemimpinan yaitu 2.488 (0.10). Nilai VIF dari variabel lingkungan kerja yaitu 3.310 (0.10). Nilai VIF dari variabel kepuasan kerja yaitu 2.885 (0.10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

## F. Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui jika residual variabel berbeda dengan suatu penelitian didalam model regresi. Pengujian ini dapat diketahui dengan hasil metode grafik regresi, dengan ketentuan apabila titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan uji heteroskedastisitas, pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

## G. Uji Autokorelasi

*Table 7. Uji Autokorelasi*

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std.Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|---------------------------|---------------|
| 1     | .926 <sup>a</sup> | .884     | .850              | 1.213                     | 1.772         |

*Sumber 6. Olah data spss (2023)*

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel dalam model prediksi dengan perubahan dari waktu ke waktu. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai durbin watson (DW) dengan ketentuan jika nilai Durbin Watson dalam suatu penelitian terletak diantara -2 dan +2 dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi. Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai durbin watson sebesar 1.772 yang artinya nilai tersebut terletak diantara -2 dan +2. Maka dapat disimpulkan jika tidak terjadi autokorelasi.

## H. Uji regresi linier berganda

*Coefficients<sup>a</sup>*

| Model                  | Unstandardized coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      | T     |      |
| (constant)             | 989                         | 649        |                           | 1.525 | .131 |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | .225                        | .052       | .260                      | 4.284 | .000 |
| Lingkungan Kerja (X2)  | .178                        | .058       | .216                      | 3.087 | .003 |
| Kepuasan Kerja (X3)    | .333                        | .041       | .531                      | 8.131 | .000 |

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, persamaan variabel dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1 \quad Y = 0.989 + 0.225 X_1 + 0.178 X_2 + 0.333 X_3 + e_1$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan makna dan arti koefisien regresi sebagai berikut :

- a. Konstanta (a), Nilai konstanta positif sebesar 0.989. Hal ini menandakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja nilai variabel terikat kinerja karyawan tetap konstan sebesar 0.989.
- b. gaya kepemimpinan, Nilai koefisien antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.225. hal ini berarti kedua variabel memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan jika variabel gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.225.
- c. lingkungan kerja. Nilai koefisien antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.178. hal ini berarti kedua variabel memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.178.
- d. kepuasan kerja, Nilai koefisien antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.333. hal ini berarti kedua variabel memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan jika variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan, variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.333.

## I. Uji Hipotesis Parsial (T)

*Coefficients<sup>a</sup>*

| Model                   | Unstandardized coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                         | B                           | Std. Error | Beta                      | T     | Sig. |
| (constant)              | 989                         | 649        |                           | 1.525 | 131  |
| Gaya Kepemimpinan ( X1) | 225                         | 052        | 260                       | 4.284 | 000  |
| Lingkungan Kerja (X2)   | 178                         | 058        | 216                       | 3.087 | 003  |
| Kepuasan Kerja (X3)     | 333                         | 041        | 531                       | 8.131 | 000  |

a. gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t-hitung sebesar 4.284 dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3.087 dan nilai signifikan sebesar  $0.003 < 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 8.131 dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## J. Uji Simultan ( Uji F)

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Regression | 852.866        | 3  | 284.289     | 193.114 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 141.324        | 96 | 1.472       |         |                   |
| Total      | 994.190        | 99 |             |         |                   |

Berdasarkan hasil uji F bahwa nilai Fhitung sebesar 193.114 dengan signifikansi 0,000 ( $< 0.05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## K. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .926 <sup>a</sup> | .858     | .853              | 1.213                      |

*Sumber 10. Olah data spss 2023*

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.926 atau 92.6%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat, sesuai dengan tabel interpretasi korelasi.

| <b>Interpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi</b> | <b>Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)</b> |
|--|---|
| 0,00 - 0,199   | Sangat rendah                                     |
| 0,20 - 0,399   | Rendah  |
| 0,40 - 0,599   | Sedang/ Cukup                                     |
| 0,60 - 0,799   | Kuat  |
| 0,80 - 1,000   | Sangat Kuat                                       |

## L. Uji Koefisien Determinasi Berganda ( R<sup>2</sup> )

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .926 <sup>a</sup> | .858     | .853              | 1.213                      |

*Sumber 10. Olah data spss 2023*

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> adalah 0.853 atau 85.3% (0.853 x 100). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan sekitar 85.3% tentang variabel kinerja karyawan. Sisanya sebesar 14.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

# Pembahasan

Hipotesis pertama : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis data yang di lakukan penulis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta, yang berarti gaya kepemimpinan yang baik mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menjawab pertanyaan dari rumusan masalah dimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Romi Violeta. Mayoritas responden setuju jika pemimpin memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja dan memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori, Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya Kartono dalam Kumala & Agustina (2018) [16] Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[17]

Hipotesis kedua :Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang di lakukan penulis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya semakin baik lingkungan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Romi Violeta mempengaruhi kinerja karyawan. Yang berarti lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Studi empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan indikator: pencahayaan, suhu udara, kebisingan dapat mempengaruhi hasil maksimal terhadap kerja karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat dalam melakukan pekerjaan. hal ini mejadikan pekerja pada perusahaan lebih baik untuk mencapai kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori, yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja, Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegiatan kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja [17]. Hasil menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan [18]

### Hipotesis Ketiga : Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang di lakukan penulis menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula hasil kinerja karyawan. Karena kepuasan pada suatu kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dengan begitu perusahaan dapat berjalan lancar dan menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik pada perusahaan. Studi empiris menunjukkan bahwa dengan kepuasan kerja pada karyawan dapat menurunkan resiko terjadinya kegagalan dalam mencapai hasil maksimal, untuk itu adanya kepuasan kerja dalam perusahaan dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih bekerja dengan baik dan optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori, Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa [19]. Hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [20]

# Kesimpulan

Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta, Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, karena gaya kepemimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan terorganisir secara optimal. Sehingga PT. Romi Violeta dapat menciptakan semangat kerja yang meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Romi Violeta, Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja antar karyawan dapat mempengaruhi hasil maksimal kerja karyawan, yaitu meningkatkan hasil kerja perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, PT. Romi Violeta. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan dapat memberikan hasil yang baik untuk mencapai tujuan Perusahaan, karena kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik dan optimal

