

Kinerja Karyawan pada Perspektif Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja

Malinda Arum Cahyani¹, Ekawati Rahayu Ningsih²
IAIN Kudus^{1,2}

Email: malindaarum18@gmail.com¹, ekawati@iainkudus.ac.id²

Abstract

This study aims to: First, find out about the influence of leadership style on employee performance. Second, knowing the influence of the work environment on employee performance. The sampling technique uses saturated sampling with the total number of employees at the Hanrif Collection Kudus convection. The type of research conducted in this study is a type of field research or commonly called field research. Field research is the collection of data that will be examined directly to observe the phenomena that occur in the field. Information and data collection was carried out by means of questionnaires, observations and interviews. All members of the population at the Convection Hanrif Collection, namely 56 employees, were used as samples. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence on the leadership style variable on employee performance. In addition, there is also a positive and significant influence of work environment variables on employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: *Pertama*, mengetahui tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Kedua*, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* dengan adanya jumlah keseluruhan dari karyawan pada konveksi Hanrif Collection Kudus. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan atau biasa disebut *field research*. *Field research* adalah pengumpulan data yang akan diteliti dilakukan secara langsung untuk mengamati fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan. Pengumpulan informasi dan data yang dilakukan yaitu dengan kuesioner, observasi dan wawancara. Seluruh anggota populasi pada Konveksi Hanrif Collection yaitu berjumlah 56 karyawan yang dijadikan sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak dipisahkan dari peran sumber daya manusia. Dalam persaingan bisnis terus mengalami perkembangan, sehingga pemanfaatan sumber daya manusia harus diperhitungkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari perusahaan yang dapat mempengaruhi perusahaan untuk

mendukung efisiensi dan efektifitas pencapaian visi dan misi. Potensi sumber daya manusia merupakan indikator terpenting dalam suatu organisasi yang berperan sebagai perencana dan pelaku aktif dalam seluruh kegiatan organisasi tersebut. Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting, sehingga perusahaan harus membina dan mengawasi karyawannya (Sihaloho & Siregar, 2020). Jika sumber daya manusia tidak dapat dikelola dengan baik, maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sulit tercapai. Sumber daya manusia dituntut untuk memberikan keunggulan yang kompetitif dalam memenangkan persaingan bisnis. Keunggulan bersaing ini dapat diukur dari segi penguasaan, pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan serta perilaku kerja karyawan yang ditujukan untuk mencapai tujuan perusahaan (Potu, 2013).

Kinerja berarti hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor di dalam dan di luar diri seseorang. Faktor internal meliputi pengetahuan, pengalaman, kepribadian, kedisiplinan, sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi sikap, gaya kepemimpinan atasan dan bawahan, bagaimana hubungan atasan dengan bawahan, serta lingkungan tempat kerja karyawan (Lestari & Chaniago, 2015).

Fenomena yang terjadi di konveksi Hanrif Collection berdasarkan wawancara pada salah satu karyawan yaitu dalam perihal memimpin belum bisa dikatakan optimal, karena pemimpin Hanrif Collection belum maksimal dalam memberikan motivasi yang lebih kepada karyawannya. Dalam memimpin karyawan juga kurang tegas bahkan jarang memberi sanksi kepada bawahannya dikarenakan pemimpin menganggap karyawannya seperti bagian dari keluarganya. Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil apabila tujuan perusahaan dapat dicapai. Tercapainya tujuan perusahaan tersebut terutama dikarenakan perwujudan kinerja karyawan yang optimal. Pemimpin perusahaan dapat menggunakan berbagai gaya kepemimpinan dalam rangka mempengaruhi bawahan agar menghasilkan kinerja yang baik. Mumparidi mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi karyawan (Putri & Sartini, 2019).

Gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain yang dimaksud memberikan motivasi untuk mempengaruhi orang tersebut agar bekerja secara optimal dan mencapai tujuan dengan baik (Parashakti & Setiawan, 2019). Rivai (2015) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebagai strategi yang dilakukan untuk mempengaruhi bawahan yang bertujuan sasaran organisasi dapat tercapai. Pemimpin dapat memberikan berbagai metode kepemimpinan dalam memberikan pengaruh positif kepada para

karyawannya. Gaya kepemimpinan menjadi hal utama bagi pemimpin dalam memberikan semangat dan motivasi kerja. Selain itu, peran gaya kepemimpinan adalah mampu memberikan visi dan misi serta arah kemana suatu organisasi akan melangkah untuk menciptakan dinamika sumber daya manusia yang baik (Rompas et al., 2018).

Tidak hanya faktor gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi juga lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian penting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Intinya adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam pelaksanaan tugas (Rahmawati et al., 2014). Lingkungan kerja menjadi tempat dimana karyawan melakukan aktivitas. Di lingkungan kerja konveksi Hanrif Collection ini belum mempunyai ruang khusus untuk wadah kain perca yang tersisa bekas kain potong dan menjahit yang menyebabkan menumpuk pada area sekitar ruang kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bimo Adi Putra dan Veta Lidya Delimah Pasaribu dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tumbakmas Niagasakti" menjelaskan bahwa hasil penelitian tersebut variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Putra *et al.*, 2022)

Dari tema yang diangkat maka peneliti akan membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan mengangkat judul tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan objek yang akan diteliti yaitu konveksi Hanrif Collection yang ada di Kudus.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Prestasi yang dicapai seseorang (*actual performance* atau *job performance*) disebut sebagai kinerja. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang individual yaitu sesuai dengan kemampuan yang berbeda-beda pada setiap karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dilakukan dengan kemampuan yang dimiliki. Robbins berpendapat bahwa yang dimaksud kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja diharapkan berupa sesuatu yang optimal (Maguni & Maupa, 2018).

Pada dasarnya, kinerja merupakan tindakan apa saja yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada seseorang. Dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya terdapat bagian tanggung

jawab masing-masing dalam menjalankan kegiatan untuk tercapainya tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus mampu secara optimal dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Robbins yaitu (Lie & Siagian, 2018):

1. Kuantitas. Kuantitas yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ada. Kuantitas meliputi jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Kualitas. Kualitas adalah standar yang menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan. Kualitas kerja meliputi kemampuan, mempunyai keterampilan serta kecakapan dalam bekerja.
3. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu atau waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu ini dapat dilihat dari sudut hasil yang telah selesai serta bagaimana memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang bermanfaat.
4. Efektifitas. Efektifitas yaitu tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan seorang karyawan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Kemandirian merupakan tingkat dimana seorang karyawan yang akan menjalankan fungsi kerjanya. Kemandirian ini meliputi mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas.

Gaya Kepemimpinan

Gaya adalah bentuk sikap, gerakan, gerak gerik, dan tingkah laku untuk berbuat baik. Sedangkan kepemimpinan adalah kekuatan seorang pemimpin atasan untuk mengajak dan menggerakkan orang lain agar berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan bersama. Sehingga gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin dalam memimpin bawahan untuk mempengaruhinya. Hal ini pemimpin mempunyai cara berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok (Jaya et al., 2020).

Sebagai seorang pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang tepat agar bisa memaksimalkan kinerja para karyawan. Efektivitas pemimpin dalam menghadapi aktivitas organisasi saat ini sangat ditentukan oleh kualitas hubungan pemimpin dengan bawahan. Jika hubungan pemimpin dengan bawahan terjaga secara harmonis dan terjalin secara luas maka pemimpin dapat menjadi seperti partner kerja dan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja dengan baik. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan penting diterapkan bagi pemimpin. Hasibuan berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu aktivitas atau kegiatan yang

dilakukan untuk mempengaruhi orang lain baik itu perorangan maupun sekelompok orang (Hasyim, 2020).

Menurut Hasibuan (2014) terdapat dimensi serta indikator-indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut (Hasyim, 2020):

1. **Kepemimpinan Otoriter.** Kepemimpinan otoriter ini kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak terpusat pada pimpinan. Dalam pengambilan keputusan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan dan bawahan tidak diperkenankan untuk memberikan masukan atau saran untuk bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan tersebut.
2. **Kepemimpinan Partisipatif.** Pada kepemimpinan partisipatif, pemimpin melakukan secara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas serta memotivasi para karyawan.
3. **Kepemimpinan Delegatif.** Seorang pemimpin memberikan kesempatan wewenang kepada bawahannya dimana bawahan dapat ikut serta dalam mengambil keputusan dan bebas dalam melaksanakan pekerjaannya.

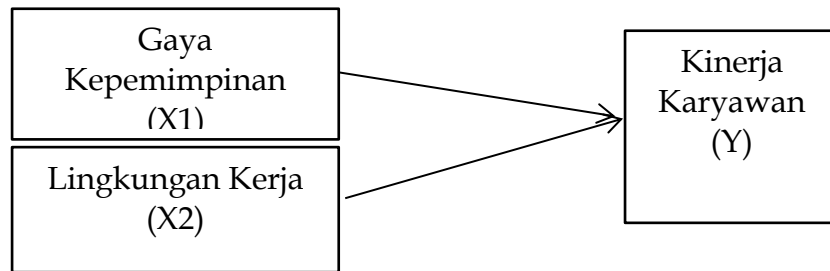
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada ditempat kerja baik secara fisik seperti tata ruang, pencahayaan, dan lain-lain maupun non fisik seperti, hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja pada suatu perusahaan harus dibangun sebaik mungkin agar bisa tercipta hubungan kerja yang mengikat karyawan dengan lingkungan bekerja. Jika karyawan dalam menjalankan tugasnya mempunyai lingkungan kerja yang baik, maka aktivitas kerja terlaksana secara nyaman, aman, sehat, dan optimal.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) merupakan semua alat dan bahan yang ada, seperti apa lingkungan sekitar orang tersebut bekerja, bagaimana metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik itu per individu maupun kelompok (Munardi et al., 2021).

Berikut dimensi dan indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti yaitu (Munardi et al., 2021) Lingkungan Kerja Fisik (Pencahayaan, Sirkulasi ruang kerja, Tata letak ruang, Tata warna ruang, Kebisingan, dan Fasilitas). Sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu hubungan dengan pimpinan dan hubungan sesama rekan kerja

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

1. Variabel Independen (X1) = Gaya Kepemimpinan
2. Variabel Independen (X2) = Lingkungan Kerja
3. Variabel Dependen (Y) = Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan atau biasa disebut *field research*. *Field research* adalah pengumpulan data yang akan diteliti dilakukan secara langsung untuk mengamati fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan (Irkhamiyati, 2017). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Data primer penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang dibagikan oleh peneliti kepada responden. Respondennya yaitu seluruh karyawan pada konveksi Hanrif Collection. Sedangkan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku dan jurnal yang relevan dengan pembahasan penelitian ini. Populasi pada penelitian ini menggunakan seluruh karyawan pada konveksi Hanrif Collection yang berjumlah 56 karyawan. Seluruh anggota populasi pada Konveksi Hanrif Collection yaitu berjumlah 56 karyawan yang dijadikan sebagai sampel. Diketahui sampel dengan jumlah 56 responden yaitu perempuan berjumlah 52 orang dan laki-laki berjumlah 4 orang.

PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda untuk penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	-7,673
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,956
Lingkungan Kerja (X2)	0,689

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS 26.

Persamaan koefisien regresi linier berganda berdasarkan hasil uji yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -7,673 + 0,956 X_1 + 0,689 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan yang ditulis, kita dapat melihat arti dari perolehan tingkat koefisien regresi linier berganda, yaitu:

a. Konstanta = -7,673

Nilai konstanta sebesar -7,673 dapat diartikan jika kinerja karyawan tetap sebesar -7,673. Maka variabel independen gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja akan tetap dan tidak berubah. Setiap variabel dalam penelitian ini dibatasi pada nilai minimalnya (tidak boleh nol). Jadi meskipun nilai konstanta negatif, ini tidak menjadi permasalahan.

b. Koefisien Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) = 0,956

Variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,956 dengan nilai positif berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0,956 yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan (X1) akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,956.

c. Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (X2) = 0,689

Variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,689 dengan nilai positif yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,689 artinya setiap kenaikan satuan lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan efisiensi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,956.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji-t)

Berikut adalah tabel hasil perolehan nilai t_{hitung} dalam penelitian ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	t hitung	Sig.
Gaya Kepemimpinan (X1)	4,151	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	2,698	0,009

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS 26.

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji statistik yang dapat dilihat pada tabel 4.15 diperoleh hasil pada variabel gaya kepemimpinan t_{hitung} sebesar 4,151 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,151 > 1,674$ dan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya H_1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.15 diperoleh hasil pada variabel lingkungan kerja t_{hitung} sebesar 2,698 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009. Dari sini dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,698 > 1,674$ dan nilai signifikansi sebesar 0,009 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya H_2 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F

Berikut merupakan tabel hasil perolehan nilai F_{hitung} dalam penelitian ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Simulan)

Ftabel	Fhitung	Sig.
3,17	23,572	0,000

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS 26.

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas terlihat nilai f_{hitung} sebesar 23,572 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yaitu $23,572 > 3,17$, dan hasil nilai signifikansi menunjukkan $0,000 < 0,05$. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simulan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Hanrif Collection di Kudus.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Berikut hasil uji koefisien determinasi dengan pengolahan SPSS:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,686	0,471	0,451	3,495

Sumber: Hasil Olah Data Primer Dengan SPSS 26.

Dapat dilihat dari tabel 4.18 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi atau Adjusted R-Square sebesar 0,451, artinya bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebanyak 45,1%, sedangkan sisanya yaitu 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis dan Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi Hanrif Collection Kudus

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Hanrif Collection Kudus. Hal ini dibuktikan dengan uji persial yang menyatakan bahwa $t_{hitung} 4,151 > t_{tabel} 1,674$ dan nilai signifikansi yaitu 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,956 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan, maka gaya kepemimpinan akan mengalami peningkatan sebesar 0,956.

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat di buktikan berdasarkan hasil respon yang didapatkan dari responden terhadap indikator gaya kepemimpinan yang dijabarkan melalui item yang diubah menjadi pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang diberikan kepada responden. Hasil menunjukkan bahwa pada indikator keputusan dibuat bersama bawahan diperkenankan memberi saran menjadi indikator yang berpengaruh besar terhadap gaya kepemimpinan. Hal tersebut dapat di buktikan berdasarkan hasil jawaban terhadap indikator tersebut yang dijabarkan menjadi pernyataan dalam kuesioner mempunyai nilai rata-rata tertinggi dengan nilai 4,21.

Dari hasil tersebut karyawan pada konveksi Hanrif Collection, mereka memiliki rasa keikutsertaan karena diberikan kebebasan menyampaikan saran maupun masukan pada saat pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan pemilik konveksi Hanrif Collection Kudus, maka akan semakin meningkatkan kinerja para karyawannya. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan untuk selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat serta saran, dan memberi contoh sikap yang baik sehingga dapat menjadi panutan bagi karyawan. Sehingga dalam upaya mempengaruhi para karyawan untuk mencapai target dan mencapai tujuan bersama dapat berjalan dengan lebih mudah.

Menurut pendapat Robbins dari penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang, penelitian ini menerima pernyataan teori Robbins yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Khairizah, 2015).

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Delfi Ramadhany (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang memperhitungkan variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh

terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Konveksi Hanrif Collection Kudus dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Hanrif Collection Kudus

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam pelaksanaan tugasnya. Lingkungan kerja pada suatu perusahaan harus dirancang sebaik mungkin untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat karyawan dengan lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja yang cukup dan nyaman menjadi alasan terjadinya peningkatan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada konveksi Hanrif Collection Kudus memperoleh hasil yang menyatakan nilai t_{hitung} sebesar $2,698 > t_{tabel}$ $1,674$ dan nilai signifikansi sebesar $0,009$ dimana lebih rendah dari tingkat signifikansi $0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Hanrif Collection di Kudus.

Telah dilakukan penelitian yang menyangkut lingkungan kerja di konveksi Hanrif Collection Kudus yang meliputi pencahayaan ruangan, sirkulasi tempat kerja, tata letak ruangan, skema warna ruangan, kebisingan, fasilitas, hubungan antara karyawan dengan bawahan, dan hubungan antar rekan kerja untuk menciptakan suasana kerja aman dan tenang. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di konveksi Hanrif Collection Kudus. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dengan hasil jawaban responden terhadap indikator lingkungan kerja yang dideskripsikan dengan item-item yang diubah menjadi kuesioner yang kemudian diberikan kepada responden.

Memperoleh hasil bahwa, indikator hubungan sesama rekan kerja yang harmonis tanpa saling merendahkan antar sesama rekan kerja menjadi indikator yang paling berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan perolehan nilai rata-rata pada tabel frekuensi lingkungan kerja yaitu dengan memperoleh nilai $4,33$.

Berdasarkan hasil tersebut karyawan pada konveksi Hanrif Collection Kudus cenderung merasa betah dalam bekerja, karena salah satu faktornya adalah memiliki rekan kerja yang harmonis dan saling membantu, yang menyebabkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan hati menyenangkan dan tanpa rasa khawatir. Dengan keadaan lingkungan kerja yang demikian, menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menerima teori menurut Robbins yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan kesamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu Apfia Ferawati (2017) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut. Maka hipotesis kedua (H_2) yang memperhitungkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Pada Konveksi Hanrif Collection Kudus dapat di terima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Hanrif Collection Kudus

Variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data SPSS dengan diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} yaitu ($23,572 > 3,17$) memiliki nilai signifikansi senilai 0,000 yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Hanrif Collection di Kudus. Pada uji determinasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 45,1%, sedangkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 54,9%.

Untuk mencapai suatu kinerja yang baik, seorang muslim diharapkan bersungguh-sungguh dalam bekerja, karena sejatinya bekerja adalah ibadah. Manusia harus memiliki kuantitas dan kualitas yang baik dan benar serta kesadaran penuh untuk melakukan pekerjaan yang baik dan benar sesuai dengan perspektif islam. Ini dapat digunakan untuk mengingatkan bahwa bersungguh-sungguh dengan pekerjaan. Bekerja dengan penuh keikhlasan dan sesuai dengan ajaran Islam, maka hasil yang diperoleh menjadi berkah.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya dari Bimo Adi Putra, Veta Lidya Delimah Pasaribu (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Hanrif Collection Kudus. Hal ini didukung oleh hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,151 > 1,674$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_1 diterima. kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Hanrif Collection Kudus. Hal ini didukung oleh

hasil uji t pada variabel lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,698 > 1,674$, dan lebih kecil dari 0,05 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009, sehingga dapat diartikan bahwa H_2 diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal AGORA*, 5(1), 1–3. <https://doi.org/10.33061/jeku.v19i4.4083>
- Hasibuan, M. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, W. (2020). Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja. *IKRA-ITH Ekonomi*, 3(1), 32–40.
- Irkhamiyati, I. (2017). Evaluasi Persiapan Perpustakaan Stikes 'Aisyiyah Yogyakarta Dalam Membangun Perpustakaan Digital. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 13(1), 37–46. <https://doi.org/10.22146/bip.26086>
- Jaya, N., Mukhtar, A., & Achsanuddin, N. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Khairizah, A. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang*. Malang: Skripsi Universitas Brawijaya.
- Lestari, L., & Chaniago, H. (2015). Pengetahuan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(10), 94–103.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *Jurnal AGORA*, 6(1), 1–6.
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 100–124. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *ARASTRIMA*, 1(2), 336–346.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 69–82. <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen

- Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Emba USR Manado*, 1(4), 1208-1218.
- Putra, B., & Pasaribu, V. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti Bimo. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993-3999.
- Putri, F. S., & Sartini. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu). *Jurnal Universitas Ahmad Dahlan*, 1(1), 1-20. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/231724523.pdf>
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-9.
- Ramadhany, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo*, 5(2), 284-288. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rompas, G. A. C., Tewel, B., & Lucky Dotulong. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1978 - 1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20919>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281. Retrieved from <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>