

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK GULA MOJO SRAGEN

Diana Nurmalasari

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul Yogyakarta 55183

No. Telp: 0274 38769 (hotline), 0274387656 ext. 199/200 No Fax: 0274387649

Email: nurmalasaridiana@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of work environment, transformational leadership style, and discipline work toward the employee performance of PG. Mojo Sragen. The respondents of this study are the permanent employees of PG. Mojo Sragen, and 45 employees are the samples that are taken by using Purposive Sampling. The analytical tool used is IBM SPSS 21 Multiple Linear Regression.

Based on the analysis that is done by the researcher, work environment has the positive and significant impact toward the employee performance, transformational leadership style brings the positive and significant impact, and discipline work gives the positive and significant impact as well.

Key Words : Work Environment, Transformational Leadership Style, Discipline Work, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada saat ini setiap perusahaan dituntut untuk dapat melakukan perubahan dan kemajuan untuk perusahaannya. Setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang dapat memajukan perusahaannya. Perusahaan dapat maju apabila kinerja dari karyawannya baik. Oleh karena itu perusahaan wajib mencari sumber daya manusia yang memiliki kinerja maksimal untuk memajukan suatu perusahaan. Bangun (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang di sebut juga standart pekerjaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Komara dan Nelliawati (2014) kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hal yang diperlukan perusahaan untuk menjalankan tujuan perusahaan secara bersama-sama. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, dan disiplin kerja yang baik.

LANDASAN TEORI

1. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011) mendefinisikan bahwa: Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass dalam Pringgo (2017) Kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani, dan menghormatinya.

3. Disiplin Kerja

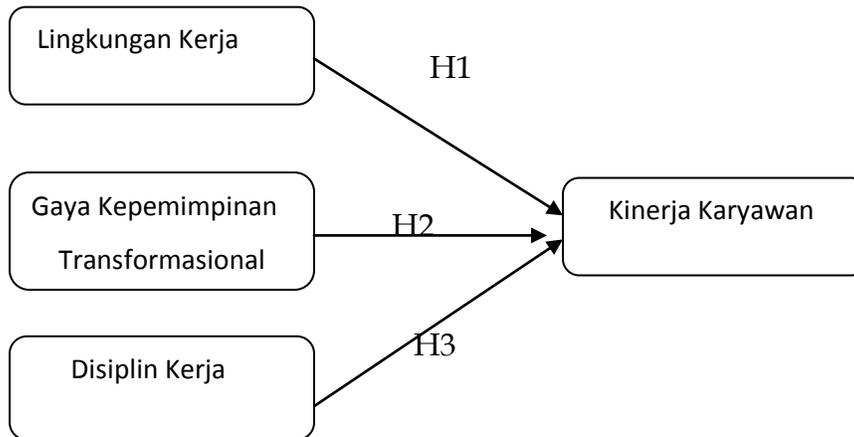
Siagian dalam Purwanto (2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku erta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

MODEL PENELITIAN

Berikut ini adalah model penelitian yaitu :



HIPOTESIS PENELITIAN

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang di kemukakan oleh Sedarmayanti

(2011) adalah:

- a. Penerangan.
- b. Suhu udara.
- c. Suara bising.
- d. Penggunaan warna.
- e. Ruang gerak yang diperlukan.
- f. Keamanan kerja.
- g. Hubungan rekan kerja.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass dalam Pringgo (2017) menyebutkan beberapa indikator dari kepemimpinan transformasional:

- a. *Idealized influence* (pengaruh ideal)
- b. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi)
- c. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)
- d. *Individualized Concideration* (pertimbangan individu)

3. Disiplin Kerja

Menurut Siagian dalam Purwanto (2015) menyebutkan beberapa indikator Disiplin kerja :

- a. Tinggi rendahnya tingkat kehadiran karyawan.

- b. Absensi karyawan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada.
 - c. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal kerja yang ada.
 - d. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang ada.
 - e. Karyawan memakai atribut/seragam sesuai dengan ketentuan yang ada.
4. Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013) yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanakan tugas
- d. Tanggung jawab

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Pabrik Gula Mojo Sragen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan *purposive sampling*. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah pegawai tetap yang bekerja di PG Mojo Sragen. Jumlah seluruh karyawan PG Mojo yaitu 251, yang terdiri dari 45 karyawan tetap dan 206 karyawan tidak tetap/musiman. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 45 karyawan tetap Pabrik Gula Mojo Sragen.

DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Jenis data pada penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner responden pada PG. Mojo Sragen. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada karyawan. Skala yang digunakan pada kuesioner ini adalah skala likert.

TEKNIK ANALISI DATA

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dan deskriptif, serta regresi linier berganda sebagai alat analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.224 dengan probabilitas 0,032 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$). Menurut Rachmawati (2008), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Perhatian terhadap

lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.361 dengan probabilitas 0,023 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$). Gaya pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.225 dengan probabilitas 0,032 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$). Disiplin kerja adalah kesadaran atau ketaatan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal

tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.224 dengan probabilitas 0,032 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$).

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.361 dengan probabilitas 0,023 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$).
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.225 dengan probabilitas 0,032 dimana angka tersebut signifikan karena ($p \leq 0,05$).

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai lingkungan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Penulis berharap hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan bacaan dan dapat menambah wawasan pemikiran serta dapat dijadikan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti berikutnya yang berminat meneliti mengenai Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, A., D. S. Indrawati dan A. N. Rahmanto. 2012. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Alex S. Nitisemito. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Atmojo M. 2012, The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *Internasional resourch journal of Business Studies*. Vol 5, No 2
- Bachtiar, Doni. 2012. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*. Vol. 1. No.1.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Basuki, AT. dan Yuliadi, I. 2015. *Elektronik Data Processing*. Yogyakarta: Danisa Media.
- Dapu VAW. 2015. The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Pt. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 3, No 3
- Edasa, Defri dan Putra, Elsanra Eka. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukittinggi.
- Gautama, Pringgo. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Banjar). *Skripsi*. Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Cetakan V. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gita, R. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Diponegoro Journal of Management*. Vol. 5 3.
- Hasibuan, Malayu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksarra.
- Indriyani, Windy Dyah dan Budiarti, Anindita. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5. No. 9.
- Kadek Manik Oko Mahendra dan Ni Wayan Mujiati, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort*. E-jurnal Manajemen. Vol 4, No 10.
- Lupiyoadi dan Ikhsan. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahendra dan Mujiati. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Burnout pada Kinerja Karyawan Arma Museum and Resort". *E-Journal Manajemen Unud*. Vol. 4 10.
- Mamik. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*. Vol. XX. No.1.

- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert dan John H. Jackson, 2009, *Human Resource Management Edisi10*, salemba Empat, Jakarta.
- Maulizar, M. Y. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1. No.1.
- Nurdiansyah dan Satrio. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5 No. 3.
- Novitasari dan Satriyo. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5. No. 9.
- Prasastono, Ndaru. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. *E-Journal*. Vol. 3. No. 1.
- Prawoto, Nano, dkk. 2014. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Skripsi dan Publikasi Karya Ilmiah*. Yogyakarta: UPFE UMY.
- Priansa, D.J. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Prihatin, Ririn. 2010. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 4. No. 1.
- Purwanto, Adi. 2015. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada STIKES Ngudi Wauyo Ungaran*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Putra, I Wayan Arta Permana dan Indrawati, Ayu Desi. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agung Motor I di Kabupaten Tabanan". *E-Journal Manajemen Unud*. Vol. 4. No. 10.
- Rachmawati, Kusdiyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Raharjo, K.S. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Riri, A. 2009. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dealer Toyota Auto 2000 Padang. *E-Journal*, Vol. 1. No. 1.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Sakti, Febriyan Adi Garuda. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Jajaran Polres Boyolali*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Sekaran, U. 2011. *Metode Penelitian dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suddin dan Sudawan. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4. No.1.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Cabang Kediri". *Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Suyatminah.2013. *Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru TK PNS Se-Kecamatan Bantul*. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*. Vol 2.No 2.
- Tumilar B R. 2015. The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA*. Vol 3, No 2
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulk Gary, 2010, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, macanan Jaya Cemerlang, Jakarta.
- Zulaikha, Nunun. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang di Mediasi oleh Kepuasan Kerja*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.