

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT CITRA BUANA BATAM INDUSTRI**

SKRIPSI



Oleh
Yuliyono
150910286

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT CITRA BUANA BATAM INDUSTRI**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Yuliyono
150910286**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 08 Agustus 2019
Yang membuat pernyataan,



Yuliyono
150910286

**PENGARUHLINGKUNGAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT CITRA BUANA BATAM INDUSTRI**

Oleh
Yuliyono
150910286

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 08 Agustus 2019



Asron Saputra, S.E., M.Si.
Pembimbing

ABSTRAK

Organisasi atau perusahaan akan dengan cepat mencapai tujuannya apabila memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas yang selalu dikelola dan ditekankan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Citra Buana Batam Industri. Variabel independen penelitian ini adalah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan, dengan populasi sebanyak 160 karyawan PT Citra Buana Batam Industri, dan sampel sebanyak 160 responden yang diambil melalui teknik sampel jenuh. Hasil uji t menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji F menunjukkan lingkungan dan gaya kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The organization or company will quickly achieve its goal if it has superior human resources and quality that is always managed and emphasized by the company to achieve the expected performance. This study aims to examine the influence of work environment and leadership style on employee performance of PT Citra Buana Batam Industri. The independent variables of this research are work environment and leadership style, while the dependent variable is employee performance, with a population of 160 employees of PT Citra Buana Batam Industri, and a sample of 160 respondents taken through saturation sampling technique. Result of t test show work environment have positive and significant effect to employee performance, with significance value $0,000 < 0,05$, hence H_0 refused and H_a accepted. Leadership style has positive and significant effect on employee performance, with significance value $0,042 < 0,05$, hence H_0 is rejected and H_a accepted. F test results show the environment and leadership style simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, with significance $0.001 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a accepted.

Keywords: *work environment, leadership style, employee performance*

KATA PENGANTAR

Segala hormat, kemuliaan dan pujian bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom, M.SI. selaku rektor Universitas Putera Batam
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi
3. Ibu Mauli Siagian, S.kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
5. Bapak David Ricardo selaku Direktur PT Citra Buana Batam Industri yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PT Citra Buana Batam Industri.
6. Seluruh staff PT Citra Buana Batam Industri yang telah sangat banyak membantu dalam pengambilan data dan penyebaran Kuisisioner.
7. Kedua orang tua dan ketiga kakak kandung penulis yang selalu mendorong, mengingatkan, dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi.
8. Semua sahabat dan teman-teman seperjuangan baik teman seprodi maupun tidak, yang telah berbagi pengalaman dalam mengerjakan skripsi dan terus memberi masukan positif.
9. Teman-teman sepergaulan yang memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi dan meraih gelar sarjana secepat mungkin.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 08 Agustus 2019

Yuliyono

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	12
1.6.1 Bagi Perusahaan	12
1.6.2 Bagi Karyawan.....	12
1.6.3 Bagi Akademisi.....	12
1.6.4 Bagi Peneliti	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Teori Dasar.....	14
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	14
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	22
2.1.3 Kinerja Karyawan	27
2.2 Penelitian Terdahulu	34
2.3 Kerangka Pemikiran.....	36
2.4 Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Desain Penelitian.....	37
3.2 Operasional Variabel.....	37
3.2.1 Variabel Dependen.....	38
3.2.2 Variabel Independen	38
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.3.1 Populasi Penelitian.....	39
3.3.2 Sampel Penelitian.....	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5 Metode Analisis Data	41

3.5.1	Analisis Deskriptif	42
3.5.2	Uji Validitas	42
3.5.3	Uji Reliabilitas	43
3.5.4	Uji Asumsi Klasik	43
3.5.5	Uji Pengaruh.....	45
3.5.6	Uji Hipotesis.....	47
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	48
3.6.1	Lokasi Penelitian	48
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		50
4.1	Profil Responden.....	50
4.1.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.1.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	51
4.1.3	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	51
4.1.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	52
4.2	Hasil Penelitian	53
4.2.1	Analisis Deskriptif	53
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data	62
4.2.3	Hasil Uji Asumsi	67
4.2.4	Uji Pengaruh	71
4.2.5	Pengujian Hipotesis	75
4.3	Pembahasan.....	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		80
5.1	Simpulan	80
5.2	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA		81

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Laporan Penjualan Apartemen.....	6
Tabel 1. 2 Tingkat Absensi & Keterlambatan Karyawan	7
Tabel 1. 3 Tingkat Kesalahan Kerja Karyawan	8
Tabel 1. 4 Tingkat Ketidakcapaian Target Kerja Karyawan	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3. 1 Indikator Variabel Dependen.....	38
Tabel 3. 2 Indikator Variabel Independen	39
Tabel 3. 3 Indeks Koefisien Reliabilitas	43
Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian	49
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia Data	51
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif	54
Tabel 4. 6 Kriteria Analisis Deskripsi	55
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja ...	56
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Gaya Kepemimpinan .	58
Tabel 4. 9 Distribusi Jawaban Responden untuk Kinerja Karyawan	60
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas variabel X1 (lingkungan kerja)	63
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas variabel X2 (gaya kepemimpinan)	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas variabel Y (kinerja karyawan)	64
Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas lingkungan kerja	65
Tabel 4. 14 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan	66
Tabel 4. 15 Uji Reliabilitas kinerja karyawan	66
Tabel 4. 16 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov.....	69
Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4. 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4. 19 Hasil Koefisien Regresi	72
Tabel 4. 20 Koefisien Determinasi (R^2)	74
Tabel 4. 21 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji t)	75
Tabel 4. 22 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	36
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	67
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)	68
Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas (Partial Regression Plot)	68

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Regresi Linear Berganda	46
Rumus 3. 2 Koefisien Determinasi.....	46

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan persaingan bisnis di era modern ini sangat diperlukan adanya perubahan pada setiap aspek, termasuk juga dengan lingkungan kerja yang baik dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia. Keberadaan manajemen sumber daya manusia penting bagi perusahaan dalam mengatur, mengelola, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara efektif, efisien, dan produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja tenaga, kreativitas, dan semangat dalam mengerjakan atau menjalankan setiap operasional perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa tenaga kerja atau karyawan adalah kekayaan atau aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat amat penting didalam sebuah perusahaan untuk melaksanakan/menjalankan kegiatan operasionalnya, tidak terlepas dari apakah perusahaan itu memiliki jumlah karyawan banyak ataupun sedikit. Saat ini dalam teknologi dan peradaban ini dituntut sumber daya manusia yang berkompeten memiliki motivasi kerja dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik dalam individual maupun organisasi.

Pada umumnya, setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Dan keberhasilan itu tentu

tidak lepas kaitannya dari peranan sumber daya manusia berkualitas yang menjalankan sistem yang ada didalam perusahaan. Tujuan organisasi ataupun perusahaan baru dikatakan tercapai apabila dapat mencapai target atau tujuan perusahaan, maupun sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal.

(Suhendi & Anggara, 2010: 189) bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar periode dari organisasi tempat individu tersebut bekerja”. Artinya, seorang karyawan yang memiliki kinerja optimal adalah karyawan yang memiliki pengaruh terhadap perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja. Pada kenyataannya untuk menuntut agar karyawan berprestasi bukanlah hal mudah, hal ini dikarenakan kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan, potensi dan kemampuannya dan keterlibatan dalam mengikuti berbagai program pendidikan, lingkungan kerja, maupun gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien maka akan sangat bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan adanya pendidikan yang berkualitas penyediaan berbagai fasilitas sosial serta lapangan pekerjaan yang memadai. Dalam sebuah

perusahaan diperlukan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan memadai, serta ada binaan yang baik dari seorang pemimpin.

Salah satu kunci untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu perlunya menciptakan lingkungan kerja yang baik. Menurut (Sedarmayanti, 2009: 21) definisi lingkungan kerja 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. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi emosional seorang karyawan sehingga yang harus diperhatikan perusahaan adalah menjaga emosional karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja yang nyaman sangat berpengaruh terhadap karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih berkonsentrasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dan selain itu lingkungan kerja yang baik juga bisa mengurangi kelelahan dan kejenuhan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata kantor yang nyaman dan praktis, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara yang baik, warna dekorasi, ataupun penerangan yang cukup.

(Sedarmayanti, 2009: 22) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. 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.

Sementara yang akan disorot dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik yang dimaksudkan di sini misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Selain itu pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya juga termasuk dalam golongan lingkungan kerja fisik. Di samping lingkungan kerja, gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam perusahaan juga mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam kaitannya mempengaruhi bawahannya agar melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan.

Kepemimpinan menggambarkan bentuk aturan pemimpin dan kemampuan mereka mencapai efektivitas kinerja melalui orang lain. Kepemimpinan juga diartikan sebagai pemimpin yang menunjuk pengikutnya berusaha mencapai tujuan untuk menunjukkan nilai dan motivasi, keinginan dan kebutuhan, aspirasi dan harapan antara pimpinan dan bawahan. Sementara tugas pemimpin adalah mendorong bawahannya supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan maupun peluang dalam bekerja.

Pemimpin yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik akan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan, sebab ketika seorang pemimpin dianggap baik dalam memimpin oleh karyawannya, maka pemimpin tersebut akan lebih

mudah untuk mempengaruhi, menggerakkan, serta memotivasi bawahannya untuk bekerja lebih giat lagi. Tetapi sebaliknya, pemimpin yang dianggap kurang baik oleh bawahannya akan sulit untuk mempengaruhi, menggerakkan, serta memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Di samping itu, gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan termasuk juga di antaranya kinerja karyawan. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya. Sehingga kepemimpinan yang tidak efektif juga akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. (Mangkunegara, 2009: 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Demikian halnya dengan PT Citra Buana Batam Industri yang memiliki karyawan sejumlah 160 orang. Dari jumlah 160 tersebut memiliki gambaran kinerja yang masih kurang maksimal. Gambaran dalam hal ini dibuktikan dengan beberapa target perusahaan yang masih belum dapat tercapai seperti menjual apartemen yang masih tersisa 18 unit sebagai target perusahaan untuk tahun 2019, dan kemudian hanya terjual 2 unit.

Tabel 1.1 Laporan Penjualan Apartemen

Tahun	Target Perusahaan	Realisasi
2019	18	2
2018	42	24
2017	86	44
2016	188	102

Sumber: *Finance Department* PT Citra Buana Batam Industri

Masalah lainnya muncul pada saat karyawan baru mulai proses sejumlah tagihan *vendor* beberapa bulan setelah diterimanya faktur penjualan padahal semestinya dapat dituntaskan dalam waktu paling lama 1 (satu) bulan. Serta kendala dalam PT Citra Buana Batam Industri lainnya adalah kurangnya pengawasan pemimpin terhadap karyawan. Sesuai dengan peraturan perusahaan, pada pukul 09.00 yang setiap karyawan diwajibkan siap untuk memulai pekerjaannya, sebagian karyawan justru baru memesan sarapan yang nantinya dimakan di meja masing-masing pada pukul 09.15 sampai pada pukul 09.30 baru memulai pekerjaannya, sehingga hal ini tentunya akan mengganggu jam kerja karyawan dan jam operasional kerja juga dihabiskan untuk kepentingan pribadi.

Dari lingkungan kerja yang kurang baik, dapat mengakibatkan kurangnya kenyamanan karyawan dalam bekerja, ataupun dengan alasan sering terkena terik matahari pada siang hari yang panas sehingga keesokan harinya karyawan absen bekerja. Dampak dari hal yang disebutkan juga dapat dilihat dan dibuktikan dari tingkat absensi karyawan yang sering tidak masuk kerja, berikut persentase absensi karyawan:

Tabel 1.2 Tingkat Absensi & Keterlambatan Karyawan

No	Tahun	Absensi	Δ (Delta)
1	2019	80	-
2	2018	125	-45
3	2017	105	23
4	2016	115	-10
5	2015	102	13
6	2014	98	4

Sumber: Bagian Personalia PT Citra Buana Batam Industri per Juli 2019

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah absensi karyawan PT Citra Buana Batam pada tahun 2019 per Juli 2019 sebanyak 80, tahun 2018 sebanyak 125, tahun 2017 sebanyak 105, tahun 2016 sebanyak 115, tahun 2015 sebanyak 102 dan tahun 2014 sebanyak 98. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut layak untuk diteliti.

Untuk masalah gaya kepemimpinan, masalah yang umumnya banyak terjadi pada objek penelitian ini yakni kurangnya pengawasan dari pimpinan teratas atau direktur terhadap kepala departemen yang kebanyakan tidak mengontrol staf bawahannya. Akibatnya, karyawan yang tidak dikepalai oleh atasan yang tegas cenderung lebih banyak bersantai dalam bekerja dan hasil pekerjaannya sering bermasalah, mengalami kesalahan atau tidak teliti. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel kesalahan pekerjaan karyawan PT Citra Buana Batam Industri berikut ini.

Tabel 1.3 Tingkat Kesalahan Kerja Karyawan

No	Tahun	Jumlah Kesalahan	Δ (Delta)
1	2019	92	-
2	2018	120	-28
3	2017	98	22
4	2016	112	-14
5	2015	102	10
6	2014	83	19

Sumber: Bagian Personalia PT Citra Buana Batam Industri per Juli 2019

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah absensi karyawan PT Citra Buana Batam pada tahun 2019 per Juli 2019 sebanyak 92, tahun 2018 sebanyak 120, tahun 2017 sebanyak 98, tahun 2016 sebanyak 112, tahun 2015 sebanyak 102 dan tahun 2014 sebanyak 83, yang artinya variabel gaya kepemimpinan layak untuk diteliti. Hal ini juga berdampak pada kinerja karyawan yang dikarenakan angka absen yang tinggi dan tingkat kesalahan pekerjaan yang terus meningkat, sehingga kinerja karyawan pun semakin menurun. Penurunan kinerja karyawan PT Citra Buana Batam Industri tersebut dibuktikan oleh tabel berikut ini.

Tabel 1.4 Tingkat Ketidakcapaian Target Kerja Karyawan

No	Tahun	Target Tak Tercapai	Δ (Delta)
1	2019	24	-
2	2018	48	-24
3	2017	41	7
4	2016	39	2
5	2015	42	-2
6	2014	27	15

Sumber: Bagian Personalia PT Citra Buana Batam Industri per Juli 2019

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa jumlah absensi karyawan PT Citra Buana Batam pada tahun 2019 per Juli 2019 sebanyak 24, tahun 2018 sebanyak 48, tahun 2017 sebanyak 41, tahun 2016 sebanyak 39, tahun 2015

sebanyak 42 dan tahun 2014 sebanyak 27. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel tersebut layak untuk diteliti.

Alasan peneliti untuk melakukan penelitian dari PT Citra Buana Batam Industri yakni disebabkan dari masalah yang terjadi pada sektor sumber daya manusia perusahaan sebagaimana disebutkan di atas sebelumnya. Pokok permasalahan utama pada perusahaan ini terdapat pada kinerja karyawan, yaitu semakin menurunnya kinerja karyawan. Dari sudut pandang lingkungan kerja, permasalahannya adalah seperti kursi karyawan yang sebagian besar sudah tidak nyaman, ruangan kantor yang panas di siang dan sore hari sehingga menimbulkan bau tidak sedap, tata ruang dan meja karyawan yang masih belum teratur, dan ac yang tidak berfungsi dengan baik.

Sementara masalah lain dari sisi kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan perusahaan yang belum optimal, yaitu kurangnya dorongan dan pengawasan pimpinan terhadap karyawan yang menyebabkan karyawan tidak menjalankan tugasnya dengan baik. Berdasarkan paparan tersebut, terkait besarnya pengaruh lingkungan kerja (fisik) dan gaya pemimpin terhadap kinerja sumber daya manusia, maka peneliti akan mencoba melakukan penyusunan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Buana Batam Industri”.

PT Citra Buana Batam Industri yang beralamat di Menara Aria Lt 18, merupakan perusahaan yang dirintis sejak tahun 1988. Bergerak di bidang *developer*, PT Citra Buana Batam Industri dikenal sebagai *developer* berbasis lokal yang mengelola sejumlah pusat perbelanjaan seperti (Kepri Mall dan

Harbour Bay Mall) kawasan industri (Citra Buana Centre Park), dan sejumlah hotel, rumah susun (apartemen), dan gedung lainnya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang diuraikan di atas, beberapa permasalahan yang terjadi pada PT Citra Buana Batam Industri antara lain.

1. Kurangnya kenyamanan karyawan terhadap kursi, suhu ruangan, dan tata letak meja karyawan.
2. Salah paham dalam berkomunikasi antara atasan dan bawahan.
3. Hubungan kurang harmonis yang berakibat berkurangnya interaksi antara pimpinan dan bawahan.
4. Gaya kepemimpinan perusahaan yang masih belum maksimal dalam pengendalian dan pengawasan terhadap karyawan.
5. Sejumlah target perusahaan yang tidak tercapai akibat kinerja karyawan yang belum optimal.

1.3 Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan, waktu, dana, tenaga, teori-teori dan supaya pembahasan dapat sesuai dan terarah pada permasalahan yang dihadapi dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Peneliti lebih membahas mengenai pengaruh yang meliputi :

1. Mengamati lingkungan fisik, sementara lingkungan non fisik tidak dilibatkan dalam penelitian.
2. Penelitian hanya melibatkan karyawan yang bekerja di lingkungan kantor, tanpa disertakan karyawan lapangan.
3. Tingkat kepemimpinan yang akan menjadi sasaran penelitian ini hanya tingkat pimpinan tertinggi, yaitu direktur.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka secara spesifik penulis dapat mengidentifikasi ke dalam beberapa masalah yang diuraikan ke dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Buana Batam Industri?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Buana Batam Industri?
3. Apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Buana Batam Industri?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Buana Batam Industri.
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Buana Batam Industri.

3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Buana Batam Industri.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan (PT Citra Buana Batam Industri) dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut lingkungan kerja, gaya kepemimpinan organisasi dan kinerja karyawan.

1.6.2 Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik.

1.6.3 Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia di kemudian hari.

1.6.4 Bagi Peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam memahami lingkungan kerja dengan kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja

karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

(Danang Sunyoto, 2012: 43) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting, di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari manajemen sumber daya manusia, tepatnya pada fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap semua kegiatan organisasi.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut (Kadarisman, 2012: 300) lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya seperti kebersihan, penerangan, dan lainnya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak

melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, rekan kerja yang kooperatif, tidak ada jarak antara atasan dan bawahan ataupun sesama karyawan. Dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa senang dan semangat dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti, 2009: 22) mengemukakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2009: 22) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik sendiri dapat dibagikan menjadi 2 kategori, antara lain yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan langsung dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan,

getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dekorasi, dan lainnya.

Menurut (Wibowo, 2012: 65), lingkungan kerja yang bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

1. Lingkungan Internal

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak bergantung pada kondisi pekerjaan yang secara langsung atau tidak langsung akan berdampak pada kelangsungan perusahaan. Menurut (Wibowo, 2012: 65) lingkungan internal adalah komponen-komponen yang ada dalam lingkup organisasi atau perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan internal, yaitu:

2. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap pekerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Terdapat 5 (lima) tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang

spesifik.

5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

3. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap karyawannya. Ini nampak dalam sikap positif ataupun negatif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja (*turn over* karyawan), semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya. Dengan demikian, hubungan kepuasan kerja akan mengarahkan ke pelaksanaan kerja lebih baik, atau sebaliknya, prestasi kerja menimbulkan kepuasan.

4. Stres Kerja

Stres kerja karyawan merupakan bentuk kekuatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai akibatnya, pada diri karyawan berkembang berbagai gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Beberapa jenis kondisi kerja tersebut seperti berikut:

1. Beban kerja berlebihan

2. Tekanan atau desakan waktu
3. Umpan bali tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
4. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab

5. Kompensasi

Faktor yang paling signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi atau upah. Upah merupakan pengganti atau jasa yang akan diberikan kepada karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya di dalam pemberian kompensasi atau upah adalah:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Organisasi tenaga kerja/ buruh
3. Kemampuan perusahaan untuk membayar
4. Keadilan dan kelayakan
5. Produktivitas
6. Biaya hidup
7. Pemerintah

6. Lingkungan Eksternal

Organisasi atau perusahaan tidak hanya memusatkan perhatian pada lingkungan internal organisasi tetapi perlu juga untuk menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak pada organisasi yang dikelolanya. Menurut (Wibowo, 2012: 70) lingkungan eksternal adalah komponen-komponen

yang ada di luar organisasi atau perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari lingkungan eksternal yaitu:

1. Sektor Sosial Ekonomi

Setiap segi sosial ekonomi dapat membantu atau menghambat upaya mencapai tujuan perusahaan dan menyebabkan keberhasilan ataupun kegagalan strategi. Nilai-nilai ini terwujud ke dalam perubahan gaya hidup yang mempengaruhi permintaan terhadap produk dan jasa ataupun cara perusahaan berhubungan dengan karyawan serta interaksi karyawan terhadap pekerjaannya. Adapun faktor-faktor sosial ekonomi yaitu:

- a. Masalah keluarga
- b. Masalah kesehatan
- c. Masalah finansial
- d. Perubahan di sekitar tempat tinggal atau tekanan sosial
- e. Kesempatan untuk pengembangan karier
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, dan lain sebagainya.

2. Sektor Teknologi

Di samping sektor sosial ekonomi, perubahan teknologi dapat memberi peluang besar untuk meningkatkan hasil, tujuan, atau mengancam kedudukan perusahaan karena akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan.

3. Sektor Pemerintah

Falsafah pemerintah dalam hubungannya dengan perusahaan dapat

berubah sewaktu-waktu. Ini merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Tindakan pemerintah dapat memperbesar peluang atau hambatan usaha atau membantu, pemerintah juga menciptakan ancaman, ini berarti mempengaruhi kelangsungan hidup dan keuntungan perusahaan. Dengan adanya peraturan pemerintah maka akan berdampak pada perusahaan dan akan berimbas pada kinerja karyawan yang secara keseluruhan akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung.

4. Pesaing

Pesaing merupakan ancaman bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kondisi persaingan yang begitu ketat akan mempengaruhi keadaan suatu perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan sangatlah penting dan dituntut sebagai masukan atau hasil kerja yang lebih baik sehingga perusahaan dapat menghadapi kondisi yang seperti ini.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

(Sedarmayanti, 2009: 22) beranggapan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan di antaranya adalah:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu perlu

diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Penerangan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja

Dalam kondisi normal, setiap anggota tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk beradaptasi dengan keadaan, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan temperatur di luar apabila perubahan suhu luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam oksigen, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur tubuh, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman sekitar tempat kerja, keduanya

akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu gangguan dalam lingkungan kerja yang cukup menyibukkan para karyawan untuk mengatasi masalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh peralatan mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak-teraturannya, baik tidak teratur dalam insensitas maupun frekuensinya.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Teori Gaya Kepemimpinan

Dalam (Sutrisno, 2009: 213) dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2012: 170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan, agar mau bekerjasama

dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Kartono, 2009: 34) memiliki pandangan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut (Rivai, 2009: 64): Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Robbins & Judge, 2009: 72): Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Berdasarkan beberapa definisi kepemimpinan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan yang diberikan seorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku terhadap bawahan-bawahannya dalam melakukan pekerjaan dengan antusias untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan kinerja, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang berkembang dan ada disekitar kita. Berikut ini definisi dari gaya kepemimpinan menurut para ahli:

1. Menurut (Tjiptono, 2012: 161) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.
2. Menurut (Hasibuan, 2012: 170) Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari penjelasan-penjelasan beberapa pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting tidak hanya secara internal, bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak. (Sutrisno, 2009: 219), peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, antara lain yaitu:

1. Peran yang bersifat interpersonal

Dewasa ini telah umum diterima bahwa salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer adalah keterampilan insani. Keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan orang lain, bukan hanya dengan bawahannya akan tetapi juga dengan berbagai pihak yang berkepentingan, yang dikenal dengan istilah *stakeholder*, di dalam dan di luar organisasi. Itulah yang dimaksudkan dengan peran interpersonal yang menampakkan diri.

2. Peran yang bersifat informasional

Informasi merupakan aset organisasi yang kritikal sifatnya, dikatakan demikian karena dewasa ini di masa yang akan datang sulit membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi yang lengkap dan dapat dipercaya karena diolah dengan baik. Peran tersebut mengambil tiga hal, bentuk pertama yaitu seorang manajer adalah pemantau arus informasi

yang terjadi dari dan ke dalam organisasi. Kedua, peran sebagai pembagi informasi. Ketiga, peran selaku juru bicara organisasi.

3. Peran pengambilan keputusan

Peran ini mengambil tiga bentuk pengambilan keputusan, yaitu pertama sebagai entrepreneur, seorang pemimpin diharapkan bisa mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi organisasi, untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan. Kedua, peredam gangguan. Peran ini antara lain kesediaan memikul tanggungjawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi mengalami gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negatif pada organisasi. Ketiga, pembagi sumber dana dan daya. Tidak jarang orang berpendapat bahwa semakin tinggi tingkat manajerial seseorang, wewenangnya pun semakin besar. Wewenang atau kekuasaan itu paling sering menampakkan diri pada kekuasaan untuk mengalokasikan dana dan daya.

2.1.2.2 Tipe Gaya Kepemimpinan

Adapun tipe-tipe gaya kepemimpinan menurut Buchari Alma (2009) dalam (Fahmi, 2013: 73) seperti di bawah ini:

1. Pemimpin kharismatik, yaitu pemimpin yang memiliki kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
2. Tipe paternalistik, tipe pemimpin yang bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau seorang ibu yang penuh kasih sayang.
3. Tipe militeristik, pemimpin yang banyak menggunakan sistem

perintah, sistem komando, dari atasan ke bawahan sifatnya keras dan sangat otoriter, menghendaki bawahannya agar selalu patuh, penuh secara formalitas.

4. Tipe otokratis, yaitu berdasarkan pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipatuhi.
5. Tipe *laissez faire* ini membiarkan bawahannya berbuat semaunya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan.
6. Tipe populistik, pemimpin yang dinilai mampu menjadi pemimpin rakyat. Dia berpegang pada nilai-nilai tradisional.
7. Tipe administratif, yaitu pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.
8. Tipe demokratis, adalah pemimpin yang berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

2.1.2.3 Faktor -faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2009: 34) menyatakan sebagai berikut :

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan tersebut memenuhi tuntutan lingkungannya. Salah satu faktor yang dapat dilihat dari perkembangan perusahaan adalah kinerja karyawan. Pada dasarnya kinerja karyawan yang tinggi

akan meningkatkan produktivitas dalam perusahaan tersebut.

2.1.3.1 Teori Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih luas, (Fahmi, 2010: 2) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. (Rivai, 2011: 548) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut (Sedarmayanti, 2011: 259) kinerja adalah:

1. Perbuatan, pelaksanaan kerja, prestasi kerja yang berdaya guna.
2. Pencapaian atau prestasi seorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.
4. Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja merupakan prestasi yang diimplementasikan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Jadi dari hasil kerja seseorang dalam sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan dalam jangka waktu

yang telah ditentukan.

Suatu sistem sosial atau kerjasama manusia yang disebut dengan istilah: organisasi apakah jenis publik, *private*, sosial maupun jenis organisasi lainnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Tujuan itu dapat bersifat orientasi profit, pelayanan dan sifat orientasi lain. Untuk mencapai tujuan itu, organisasi menetapkan target-target tertentu. Realisasi pencapaian target ini disebut dengan hasil kerja, prestasi kerja, atau lebih dikenal sebagai kinerja.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*, menurut Mahsum (2009: 25) dalam (Sembiring, 2012: 81). Selanjutnya, Bernardin dan Russel pada Ruky (2006:15) dalam (Sembiring, 2012: 81) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut: "*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*" (kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diproduksi dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu). Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya (*resources*) seperti uang, orang, alat, waktu dan sebagainya. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja atau *performance* adalah tingkat pencapaian kebijakan/ program/ kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil kerja (*output*) dan suatu proses (konversi) tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi

terhadap sumber-sumber daya (*resources*), data dan informasi, kebijakan, dan waktu tertentu yang digunakan disebut sebagai masukan (*input*). Umpan balik (*feed-back*) merupakan komentar dari konsumen atas *output* yang didistribusikan yang berguna bagi perubahan atau perbaikan *input* berikutnya, sehingga proses tersebut merupakan siklus atau sistem.

Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama di antara para anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Proses yang terjadi dalam organisasi yaitu berfungsinya manajemen melalui fungsi fundamentalnya: *Planning, Organizing, Actuating, and Controlling* disingkat dengan (POAC) secara terpadu.

Selain kondisi internal tersebut, kondisi-kondisi eksternal organisasi juga mempunyai peran besar dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Penilaian terhadap faktor-faktor kondisi eksternal tersebut dapat dilakukan dalam analisis:

1. Kecenderungan politik, ekonomi, sosial, teknologi, fisik, dan pendidikan.
2. Peranan yang dimainkan oleh pihak-pihak yang dapat diajak bekerjasama (*collaborators*) dan pihak-pihak yang dapat menjadi kompetitor, seperti swasta, dan lembaga-lembaga lain.
3. Dukungan pihak-pihak yang menjadi sumber *resources* seperti para pembayaran pajak, asuransi, dan sebagainya.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku,

dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokus pada hal ini adalah untuk bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, menurut Schuler & Jackson (1996) dalam (Riani, 2011: 101).

Berikut ini adalah pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli manajemen:

1. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001: 34) dalam (Yani, 2012: 117) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
2. Menurut Henry Simamora (2004: 338) dalam (Yani, 2012: 117) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.
3. Menurut Deissler (2000) dalam (Riani, 2011: 101) mengemukakan bahwa penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/ atau di masa lalu relatif terhadap standar kerjanya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan juga karyawan memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu atau melanjutkan kinerja yang baik.
4. Menurut (Mondy, 2011: 257) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas

individu atau tim.

Robbins (1994) dalam (Riani, 2011: 101) menyatakan bahwa ada tugas kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu:

1. Tugas individu
2. Perilaku individu
3. Ciri individu

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah sebuah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjaannya. Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan. Menurut Robbins dalam (Hanggraeni, 2012: 121) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Membuat keputusan dalam manajemen sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan pemecatan.
2. Mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan.
3. Memberikan umpan balik kepada pekerja atas kinerjanya.
4. Dasar untuk penentuan keputusan alokasi remunerasi.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

(Mangkunegara, 2009: 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan peneliti dari kinerja karyawan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam (Nugroho, 2011: 68-69) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Yaitu pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Produktivitas

Sejauh mana tingkat produktivitas karyawan.

3. Pengetahuan teknis karyawan

Pengetahuan teknis karyawan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya, karena berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan menyelesaikan.

4. Sikap ketergantungan

Seberapa jauh karyawan tergantung kepada orang lain dalam melaksanakan pekerjaannya.

5. Kebijakan

Kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

6. Kemampuan

Kemampuan berkomunikasi baik sesama rekan maupun dengan atasannya.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam kinerja terutama bagi karyawan yang berbakat memimpin sekaligus memobilisasi dan membudaya kerja teman-temannya untuk bekerja lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berbagai faktor lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini telah diungkapkan berbagai penelitian yang telah dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan
1	(Novyanti, 2015)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah	Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah

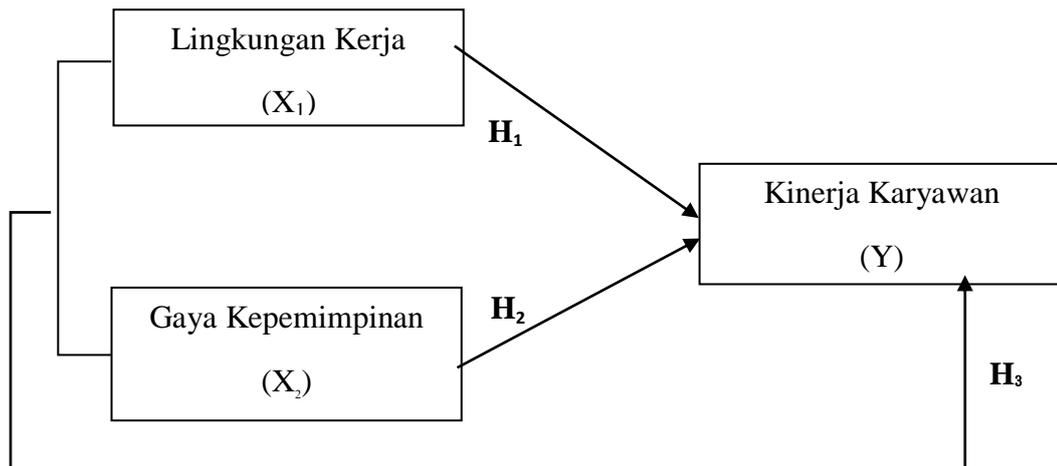
Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan
2	(Runtuwu, Lopian, & Dotulong, 2015)	Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	Disiplin kerja, penempatan kerja, dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.
3	(Khairiyah & Nur Syaima Annisa, 2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera	Kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nutricia Indonesia Sejahtera.
4	(Mandey & Lengkong, 2015)	Pengaruh Kompensasi Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat)	Kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat
5	(Putra & Subudi, 2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pedungan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT BPR Pedungan
6	(Sofyan, 2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA

Dari berbagai penelitian di atas yang telah dilakukan, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan di atas, maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di atas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Citra Buana Batam Industri.
- H2 Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan organisasi terhadap kinerja karyawan PT Citra Buana Batam Industri.
- H3 Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Citra Buana Batam Industri.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Nasution, 2009: 23) menjelaskan bahwa "desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis serta serasi dengan tujuan penelitian itu". Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu metode untuk menguji teori-teori tertentu dalam meneliti hubungan antar variabel. Berdasarkan tujuannya penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam dua bagian, yaitu deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk membuktikan konsep-konsep teoritis dan tidak berpengaruh secara langsung tentang pemecahan masalah. Sedangkan ditinjau dari permasalahannya, penelitian ini dapat dikategorikan ke dalam penelitian statistik inferensial yang bertujuan untuk memecahkan masalah dan mengambil kesimpulan terhadap hipotesis yang telah diajukan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri. Fokus penelitian mengenai kinerja kerja karyawan yakni; kualitas dan kuantitas pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan insentif, rekan kerja, kondisi kerja.

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek

atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat) (Sugiyono, 2012: 38).

3.2.1 Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2012: 39) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.1 Indikator Variabel Dependen

Variabel	Indikator
Kinerja (Y) (Mangkunegara, 2009: 75)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab

3.2.2 Variabel Independen

Variabel Independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel independen disebut juga dengan variabel perlakuan, kausa, risiko, variabel stimulus, *antecedent*, variabel pengaruh, *treatment*, dan variabel bebas.

Tabel 3.2 Indikator Variabel Independen

Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja (X1) (Sedarmayanti, 2009: 22)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja 2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja 3. Kelembapan di tempat kerja 4. Sirkulasi udara di tempat kerja 5. Kebisingan di tempat kerja 6. Getaran mekanis di tempat kerja
Gaya Kepemimpinan (X2) (Kartono, 2009: 34)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap 2. Kebiasaan 3. Temperamen 4. Watak 5. Kepribadian

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 80). Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu (Sanusi, 2011: 87). Untuk populasi dalam penelitian ini adalah total karyawan PT Citra Buana Batam Industri yang berjumlah 160 orang staf dari masing-masing departemen yang berbeda.

Tabel 3.3 Tabel Karyawan PT Citra Buana Batam Industri

No	Departemen / Divisi	Jumlah Karyawan
1	<i>Legal&Human Resourcse</i> (Staf dan administrasi)	17
2	<i>Accounting</i> (Staf dan administrasi)	34
3	<i>Finance</i> (Staf dan administrasi)	61
4	<i>Purchasing</i> (Staf dan administrasi)	10
5	<i>Marketing</i>	12

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2012: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar *representative* (mewakili). Menurut (Sanusi, 2011: 88) teknik pengambilan data (*sampling*) adalah cara peneliti mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan cara sampel jenuh dimana seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2012: 224).

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian yaitu pihak pimpinan dan pendapat responden mengenai lingkungan kerja dangaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri yang menjadi populasi dalam penelitian ini. Cara survei merupakan cara pengumpulan

data dimana peneliti mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis (Sanusi, 2011: 105)

Dalam mengetahui pendapat responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan, maka digunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang berguna untuk memperoleh informasi dari 160 responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* (Sugiyono, 2012: 93) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Oleh karena itu, skala *likert* ini sangat sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dapat diberi bobot sebagai berikut:

1. Jawaban sangat tidak setuju (STS) : 1 Poin
2. Jawaban tidak setuju (TS) : 2 Poin
3. Jawaban cukup (C) : 3 Poin
4. Jawaban setuju (S) : 4 Poin
5. Jawaban sangat setuju (SS) : 5 Poin

3.5 Metode Analisis Data

Menurut (Sanusi, 2011: 115) teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Wibowo, 2012: 24) statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Statistik deskriptif ini biasanya meliputi kegiatan berupa penyajian data yang berupa grafik dan tabel. Dan melakukan kegiatan peringkasan data dan penjelasan data berupa letak data, bentuk data dan variasi data.

3.5.2 Uji Validitas

Menurut (Wibowo, 2012: 35) memberikan pengertian validitas yang hampir mirip antara satu dengan yang lain, yang intinya hampir sama yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan dinyatakan sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.3 Uji Reliabilitas

Menurut (Wibowo, 2012: 52) reabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur.

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* yang akan mengukur reliabilitas konsistensi internal. Menurut (Wibowo, 2012: 53), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan koefisien korelasi, maka dapat dibuat pedoman seperti dibawah ini:

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas

Nilai Interval	Kriteria
< 0,20	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Wibowo (2012: 53)

Proses perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha* dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji asumsi klasik, maka terdapat empat uji yang digunakan, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

3.5.4.1 Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang berbentuk lonceng atau *bell-shaped curve*. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *histogram regression residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai *kolmogorov-smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai *kolmogorov-smirnov* $Z < Z_{\text{tabel}}$ atau menggunakan nilai *probability sig (2 tailed)* $> \alpha$; $\text{sig} > 0,05$ (Wibowo, 2012: 61-62).

3.5.4.2 Uji Multikolinearitas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas. Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (Wibowo, 2012: 87).

3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Untuk melakukan uji

tersebut ada beberapa metode yang dapat digunakan, misalnya metode *barlet*, *rank spearman* atau uji *spearman's rho* dan metode grafik *park gleysler*. Untuk melakukan uji *park gleysler* dapat dilakukan dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

3.5.5 Uji Pengaruh

3.5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi (Wibowo, 2012: 126).

Regresi linear berganda dinotasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.1 Regresi
Linear Berganda

Dimana:

Y = Variabel dependen (variabel respons)

α = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X_1 = Variabel independen pertama

X_2 = Variabel independen kedua

X_3 = Variabel independen ketiga

X_n = Variabel independen ke – n

3.5.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi, koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas) (Wibowo, 2012: 135).

Koefisien determinasi dengan menggunakan dua buah variabel independen, maka rumusnya adalah sebagai berikut (Wibowo, 2012: 136):

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - (ry_{x_1})(ry_{x_2})(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus 3.2 Koefisien Determinasi

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

ry_{x_1} = Korelasi variabel x_1 dengan y

ry_{x_2} = Korelasi variabel x_2 dengan y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

3.5.6 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis, yaitu uji t dan uji F.

3.5.6.1 Uji t (t-Test)

Menurut (Wibowo, 2012: 145) uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan rata-rata dua kelompok sampel yang tidak berhubungan. Langkah-langkah uji t adalah sebagai berikut (Sanusi, 2011):

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.
2. Menghitung nilai t dengan menggunakan rumus
$$t = \frac{b_1}{S_{b_1}}$$
3. Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel yang tersedia pada taraf nyata tertentu, misalnya 5%; df; ($\alpha/2$; $n - (k+1)$).
4. Mengambil keputusan dengan kriteria berikut:
 - a. Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak.
 - b. Jika t hitung \leq t tabel maka H_0 diterima.

3.5.6.2 Analisis Variansi (Uji F)

Menurut (Wibowo, 2012: 145) uji F merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan rata-rata yang terdapat pada lebih dari dua kelompok sampel yang tidak saling berhubungan. Langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut (Sanusi, 2011: 138):

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

2. Menghitung nilai F.
3. Membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel yang tersedia pada α tertentu, misalnya 5%; $df = k; n - (k + 1)$.
4. Mengambil keputusan dengan kriteria berikut:
 - a. Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima.
 - b. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di kantor pusat pengelola PT Citra Buana Batam Industri yang beralamat di Menara Aria Lt 18, Kota Batam.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan		April				Mei			J u n i	Juli				Agustus		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Studi Kepustakaan	■														
2	Penentuan Topik	■	■													
3	Penentuan Judul		■	■												
4	Penelitian Lapangan			■	■	■	■	■								
5	Pengolahan Data								■	■	■	■	■			
6	Pembuatan Laporan													■	■	
7	Pemeriksaan													■	■	■

Sumber: Peneliti, 2019