

**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND PHYSICAL WORK
ENVIRONMENT ON WORK PERFORMANCE IN PT OCEAN
CENTRA FURNINDO MEDAN**

Arytata Derimasari¹, Purnama Yanti Purba², Andi³, Seronica⁴, William Susanto⁵

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Corresponding Author *E-mail:purnama.js@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of leadership style and physical work environment on work performance in PT Ocean Centra Furnindo Medan. The phenomenon of conducting leadership style to the company tends to be less good, which can be seen from the rare leadership present to the company to attend meetings and provide problem solving to employees, the work environment less comfortable to carry out work, and work performance that tends to decrease can be seen from the decline in the number of sales at PT Ocean Centra Furnindo. The sampling technique used is simple random sampling with a total sample of 97 employees. The method used is a quantitative approach with a type of quantitative descriptive research and the nature of research is descriptive explanatory. The data analysis method used is multiple linear regression. The results of showed with significant level 0,05 that the leadership style has a positive and significant effect on the work performance partially with $T_{count} > T_{table}$ ($5,167 > 1,985$) and physical work environment has a positive and significant effect on the work performance partially with $T_{count} > T_{table}$ ($2,444 > 1,985$). Leadership style and physical work environment have a positive and significant effect on work performance simultaneously with $F_{count} > F_{table}$ ($16,747 > 3,090$).

Keywords: Leadership Style, Physical Work Environment, Work Performance

PENGARUH GAYA KEPEMIPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OCEAN CENTRA FURNINDO MEDAN

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ocean Centra Furnindo Medan. Fenomena penerapan gaya kepemimpinan pada perusahaan cenderung kurang tepat terlihat dari jarangnyanya pemimpin yang hadir untuk menghadiri rapat dan memberikan pemecahan masalah kepada karyawan, lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman, dan kinerja yang cenderung menurun terlihat dari penurunan realisasi penjualan di PT Ocean Centra Furnindo memotivasi peneliti mengadakan penelitian ini. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitiannya adalah deskriptif eksplanatori. Metode analisis data yang digunakan adalah analisi regresi linier berganda. Metode penentuan sampel adalah simple *randomsampling* dan jumlah sampel adalah 97 karyawan. Hasil penelitian dengan taraf signifikan 0.05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,167 > 1,985$) dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,444 > 1,985$). Secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,747 > 3,090$).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan pada saat ini baik perusahaan jasa maupun manufaktur pada suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa aspek penting. Salah satunya adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki posisi berharga dan sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur sumber daya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja perusahaan juga meningkat. Karyawan sebagai unsur sumber

daya manusia menjadi hal utama yang harus diperhatikan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan yang bekerja di perusahaan dalam menjalankan pekerjaan sebagai tugas dan tanggung jawabnya.

PT Ocean Centra Furnindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan *springbed* merek OCEAN yang beralamat di Jalan Cemara Medan. Fenomena atasan yang sering tidak hadir dikarenakan adanya urusan penting membuat pengawasan kepada bawahan menjadi berkurang. Kurangnya pengawasan oleh atasan

membuat adanya berbagai kesalahan bekerja di berbagai divisi. Hal yang diduga menjadi masalah kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan karyawan menjalankan pekerjaan, kemampuan pimpinan di dalam mengambil keputusan bagi permasalahan yang dihadapi, frekuensi komunikasi yang dimiliki oleh pimpinan dalam bersosialisasi kepada karyawan, kemampuan pimpinan dalam membagikan pekerjaan dengan baik, kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan untuk membuat keputusan, dan kemampuan pimpinan dalam membagikan pekerjaan dengan baik.

Adanya fenomena lingkungan kerja fisik yang memiliki penerangan yang kurang baik, kerusakan alat kerja, dan keamanan yang masih belum terjamin membuat karyawan kurang nyaman bekerja. Karyawan membutuhkan kenyamanan kerja sehingga lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan juga harus mendukung karyawan untuk bekerja.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT Ocean Centra Furnindo Medan.

LANDASAN TEORI

Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Edison, dkk (2016:89), gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:95), Gaya

kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin”.

Menurut Thoha(2016:49), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Samsudin (2010:295), berbagai macam gaya kepemimpinan yang dijadikan sebagai indikator kepemimpinan adalah :

1. *The autocratic leader* (Pemimpin Otokratis)
2. *The participative leader* (Pemimpin Partisipatif)
3. *The free rein leader* (Pemimpin dengan kendali bebas)

Teori Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut Afandi (2017:51), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas

yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja fisik dapat diberi kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan di sekitar pekerja yang memberi dampak bagi hasil kerja dan kemampuan kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011 : 28), beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan manusia

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja,
2. Temperatur/Suhu udara di tempat kerja,.
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja, menurut para pakar
11. Keamanan di tempat kerja

Teori Tentang Kinerja Karyawan

Menurut Umam (2012:186), kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi

Menurut Torang (2013:74), mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di

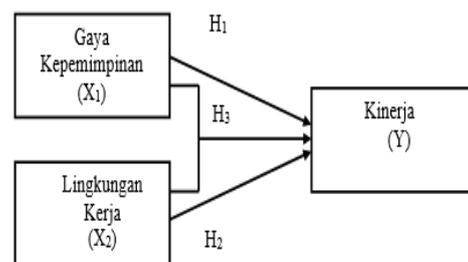
dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:67), bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2010:172), secara umum terdapat 4 aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan
2. Kuantitas yang dihasilkan
3. Waktu kerja
4. Kerja sama

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Ocean Centra Furnindo Medan yang beralamat di Jalan Cemara No 67. Waktu penelitian direncanakan mulai Juni 2018 – Mei 2019.

Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan

sifat penelitiannya adalah deskriptif eksplanatori. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Metode penentuan sampel adalah simple *randomsampling* dengan jumlah sampel adalah 97 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel. 1
Hasil Pengujian Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean Std. Deviation	.0000000 4.79927138
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	.053 .051 -.053
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 1. diperoleh nilai (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0.200. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual terdistribusi dengan normal.

Berdasarkan hasil perhitungan dari program SPSS untuk menguji multikolonieritas, maka diperoleh hasil *output* sebagai berikut

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.999	1.001
Lingkungan Kerja Fisik	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada Tabel 2, hasil variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF sebesar 1.001 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0.999 mendekati 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Tabel . 3
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glejser Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.386	.169
Gaya Kepemimpinan	.641	.523
Lingkungan Kerja Fisik	.352	.725

a. Dependent Variable: absut

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.523 dan variabel lingkungan kerja fisik adalah sebesar 0.725. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05), maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	5.339	3.624
Gaya Kepemimpinan	.600	.116
Lingkungan Kerja Fisik	.274	.112

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Kinerja Karyawan = 5,339 + 0,600 Gaya Kepemimpinan + 0,274 Lingkungan Kerja Fisik. Konstanta (α) = 5,339 artinya walaupun variabel bebas (X_1) yaitu gaya kepemimpinan dan variabel bebas (X_2) yaitu lingkungan kerja bernilai nol maka kinerja karyawan (Y) pada PT Ocean Centra Furnindo adalah tetap sebesar 5,339 satuan. Koefisien $X_1(b_1) = 0,600$ dan bernilai positif. Variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,600 satuan. Ini berarti bahwa setiap terjadinya peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan PT Ocean Centra Furnindo akan meningkat sebesar 0,628. Koefisien $X_2(b_2) = 0,274$ dan bernilai positif. Variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,274 satuan. Ini berarti bahwa setiap terjadinya peningkatan variabel lingkungan kerja fisik sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan PT Ocean Centra Furnindo akan meningkat sebesar 0,231.

Kinerja Karyawan = 5,339 + 0,600 Gaya Kepemimpinan + 0,274 Lingkungan Kerja Fisik. Konstanta (α) = 5,339 artinya walaupun variabel bebas (X_1) yaitu gaya kepemimpinan dan variabel bebas (X_2) yaitu lingkungan kerja bernilai nol maka kinerja karyawan (Y) pada PT Ocean Centra Furnindo adalah tetap sebesar 5,339 satuan. Koefisien $X_1(b_1) = 0,600$ dan bernilai positif. Variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,600 satuan. Ini berarti bahwa setiap terjadinya peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan PT Ocean Centra Furnindo akan meningkat sebesar 0,628. Koefisien $X_2(b_2) = 0,274$ dan bernilai positif. Variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,274 satuan. Ini berarti bahwa setiap terjadinya peningkatan variabel lingkungan kerja fisik sebanyak 1 satuan, maka kinerja karyawan PT Ocean Centra Furnindo akan meningkat sebesar 0,231.

Furnindo akan meningkat sebesar 0,231.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi (R^2 Model Summary^b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.263	.247	4.85006

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,247 artinya bahwa kemampuan variasi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan pada PT Ocean Centra Furnindo adalah sebesar 24,7% dan sisanya sebesar 75,3% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti pengawasan, disiplin dan kepuasan kerja.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan ANOVA^a

Model	df	F	Sig.
1 Regression	2	16.747	.000 ^b
Residual	94		
Total	96		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada Tabel 6, diperoleh hasil $F_{Hitung} 16.747$ sedangkan F_{Tabel} pada $\alpha = 0,05$ diperoleh dari sumber probabilitas F_{tabel} yang tersedia yaitu

3,09 dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_a diterima yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Ocean Centra Furnindo.

Tabel 7.
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial / Uji t Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		1.473	.144
Gaya Kepemimpinan	.458	5.167	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.217	2.444	.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dengan sampel sebesar 100 dan taraf sig $\alpha = 5\%$ maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.985. Pada Tabel 7, hasil uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (5.167) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t tabel (1,985) atau nilai sig t untuk variabel komunikasi (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel komunikasi.
2. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerjafisik(2.444) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t tabel (1,985), atau

nilai sig t untuk variabel lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dengan taraf signifikan 0.05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana $T_{hitung} > T_{tabel}$ (5,167 > 1,985) dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ (2,444 > 1,985). Secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (16,747 > 3.090).

Saran bagi perusahaan adalah gaya kepemimpinan seyogianya berubah dengan menciptakan acara – acara yang mengakrabkan pemimpin dengan karyawan seperti *outing*. Perusahaan disarankan kedepannya untuk memberikan fasilitas kerja yang baik kepada karyawan. Fasilitas kerja yang dapat ditambahkan antara lain membuat ventilasi udara yang lebih baik, penambahan AC agar membuat suhu lingkungan kantor menjadi lebih sejuk. Dengan demikian maka karyawan akan nyaman dalam bekerja di perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti disiplin, komunikasi, kepuasan kerja,

serta meneliti pada objek penelitian yang berbeda seperti bidang jasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2017. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Penerbit Deepublish
- Edison, Emron dkk, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Feriyanto, Andri, Shyta, Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1) Untuk Mahasiswa dan Umum*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediatera.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Bandung: PT. Refika Aditama
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. RefikaAditama,
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, H. Eddy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Thoha, Mitfah. 2011. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Edisi Satu, Cetakan Keduapuluhtiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi Dan Manajemen*. Cetakan Kesatu, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua, Bandung : Cv. Pustaka Setia.

