

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi
Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Karyawan Pabrik Rokok PR Konci Mas Sakti
Bululawang Kabupaten Malang**

Afifuddin Zuhdi *)

Agus Widarko **)

Afi Rachmat Slamet ***)

Email : afifuddin.zuhdi@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style, work environment, and compensation on employee performance at PR Konci Mas Sakti, a cigarette factory in Bululawang, Malang Regency. A quantitative research approach is employed, with a population comprising factory employees. Using a non-probability sampling technique, a sample of 86 respondents was selected. Primary data was collected through questionnaires, and SPSS version 25.0 was utilized for data analysis. The results indicate that leadership style (X1), work environment (X2), and compensation (X3) have a positive and significant effect on employee performance (Y), both simultaneously and partially.

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

Pendahuluan

Organisasi merupakan sarana yang dimanfaatkan guna meraih tujuan bersama. Tugas-tugas yang harus dilakukan dalam suatu organisasi harus dikoordinasikan guna mencapai sasaran organisasi tersebut. Setiap organisasi tentu memiliki pandangan dan tujuan yang jelas untuk mengarahkan arah gerak dan suatu yang dituju organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang amat berharga bagi organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang memiliki peran sentral dalam menentukan setiap perancangan ataupun kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi guna meraih tujuannya. Darmadi (2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia dimaknai sebagai individu yang punya peran sebagai motor penggerak yang memacu semangat, baik di lembaga maupun perusahaan, berperan sebagai kekayaan berharga yang perlu dibina dan ditingkatkan kemampuannya.

Kinerja karyawan adalah skala sejauh apa seorang pekerja berhasil melaksanakan tugas sekaligus tanggung jawabnya searah dengan standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan pendapat Awwali, dkk (2024) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan pada karyawan guna mencapai hasil yang diharapkan selaras dengan tugas yang diemban. Ini melibatkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi yang memberi pengaruh kinerja karyawan. Dengan kompetisi yang semakin meningkat saat ini, setiap perusahaan perlu terus membangun kinerja karyawannya untuk dapat bersaing dan memperoleh keunggulan yang kompetitif.

Lingkungan kerja yang kurang memadai misalnya beberapa karyawan mengeluhkan keadaan fisik tempat kerja yang tidak nyaman, seperti pencahayaan yang kurang, sirkulasi udara yang buruk, atau ruang kerja yang sempit. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat pegawai cepat merasa kehabisan energi dan sering kali mengganggu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga berdampak pada kinerja yang kurang maksimal.

Adapun juga kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan Karyawan merasakan bahwa upah atau insentif yang mereka terima tidak searah dengan usaha dan kontribusi yang telah

mereka berikan dengan beban kerja yang diberikan, maka dari itu mereka mungkin kurang termotivasi untuk bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan Fenomena saat ini, industri rokok di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir memperlihatkan perkembangan yang signifikan. Di Indonesia, industri rokok ialah satu diantara sektor industri yang memberikan sumbangan yang signifikan terhadap perekonomian nasional, kontribusi besar ini berupa pendapatan negara yang tinggi melalui pajak rokok. Benny Wahyudi selaku Ketua Umum Gabungan Produsen Rokok Putih Indonesia (GAPRINDO) dalam CNBC Indonesia, menyebutkan bahwa industri rokok merupakan sumber penerimaan negara yang cukup besar, hampir 10% dari penerimaan negara (Rizky, 2024).

Dalam industri rokok, terdapat beberapa persoalan yang sering mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikatakan Didik selaku divisi sumber daya manusia Pabrik Rokok PR Konci Mas Sakti Bululawang Kabupaten Malang, terdapat beberapa persoalan dalam sumber daya manusia, diantaranya terdapat kendala pada gaya kepemimpinan, jika pemimpin tidak memberikan arahan yang jelas, tidak memberi dukungan dalam mencapai tujuan, atau tidak merespons pertanyaan dan keluhan karyawan, mereka mungkin merasa kebingungan dan tidak termotivasi, hal ini mengakibatkan penurunan kualitas kinerja karyawan.

Simbolon (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, beberapa studi memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan tidak selalu memiliki pengaruh signifikan, tergantung pada faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi, seperti studi sebelumnya yang dilakukan oleh Hasanah & Prayudha (2023) mengindikasikan hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menciptakan gap studi yang menarik untuk dilakukan penelitian lebih mendalam pada penelitian ini.

Rumusan dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki rumusan yaitu apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta memiliki tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan baru sekaligus membantu memahami hubungan antara teori yang telah dipelajari, serta memperkaya literatur terkait faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi untuk Pabrik Rokok PR Konci Mas Sakti Bululawang Kabupaten Malang untuk dijadikan acuan sebagai arahan tambahan terkait dengan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Landasan Teori dan Pengembangan

Grand Theory

Grand theory yang diterapkan dalam studi ini ialah Teori Keseimbangan (Equity Theory) yang dikemukakan oleh John Stacey Adams (1963) dalam (Azhari, 2019) Jika karyawan merasakan ketidakseimbangan, seperti pengaruh gaya kepemimpinan yang kurang baik, merasa diperlakukan tidak adil

baik di lingkungan kerja maupun reward berupa kompensasi dapat menurunkan kinerja, begitu pula sebaliknya, ketika karyawan beranggapan bahwasanya mereka mendapatkan perlakuan yang setimpal, maka mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.

Kinerja Karyawan

Awwali, dkk (2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai hasil yang diharapkan sejalan atas tugas sekaligus tanggung jawab yang diemban. Meliala (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan bisa diartikan sebagai hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan, upaya, dan kondisi kerja yang ada. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, serta pemberian kompensasi. Faktor-faktor tersebut umumnya dinilai melalui indikator yang merepresentasikan kontribusi nyata karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kasmir (2019) mengartikan kinerja karyawan sebagai upaya kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi atau instansi sejalan dengan tanggung jawab yang diemban guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Terdapat 5 indikator kinerja karyawan menurut (Halomoan, 2020) seperti : kualitas, kuantitas, tanggung jawab, Kerjasama, dan inisiatif.

Gaya Kepemimpinan

Febrianti, dkk (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan ciri-ciri sikap dan tindakan pemimpin dalam menjalankan tugas, yang mencakup pengarahan, pengaruh, serta pengendalian bawahan agar mereka bersedia menjalankan tugas secara sukarela dengan memaksimalkan kemampuan mereka demi mencapai tujuan tertentu. Jufri & Marimin (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu elemen kunci yang dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain. Solehah & Ratnasari (2019) mengartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi yang mencerminkan Filosofi, keahlian, karakter, dan sikap seorang pemimpin dalam membentuk dan memengaruhi kinerja timnya. Terdapat 7 indikator gaya kepemimpinan menurut (Busro, 2018) seperti : Mengorganisasikan perusahaan, Hubungan kerja, tujuan, saling percaya, menghargai gagasan bawahan, memperhatikan perasaan, dan tingkat kepedulian yang tinggi.

Lingkungan Kerja

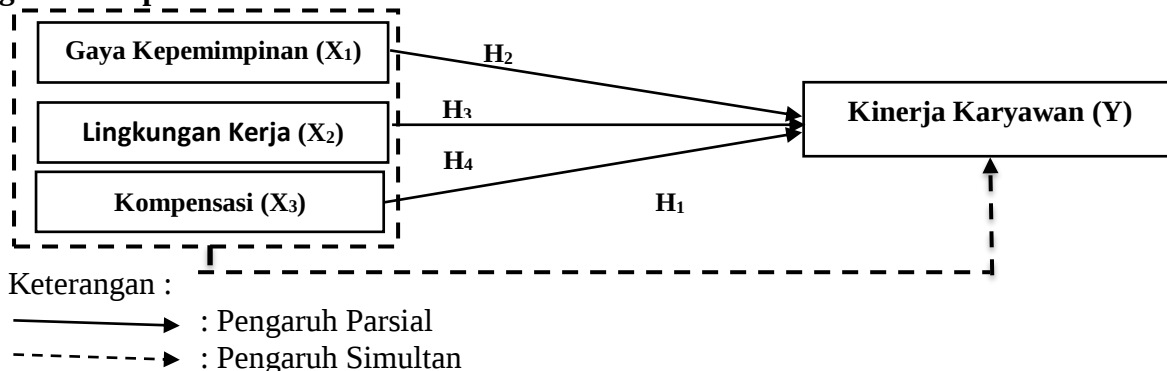
Darmadi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua hal di sekeliling karyawan yang mempengaruhi kinerjanya, seperti AC, penerangan yang baik, dan faktor pendukung lainnya. Effendy dan Fitria (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah hubungan langsung antara individu dengan individu lainnya, baik yang memiliki jabatan lebih tinggi, setara, maupun lebih rendah. Nitisemito (2019) mengartikan bahwa lingkungan kerja ialah semua hal yang ada di sekitar karyawan serta memberi dampak akan kemampuan mereka dalam merampungkan tugas yang diberikan. Terdapat 4 indikator lingkungan kerja menurut (Khair, 2020) seperti : Fasilitas, kenyamanan, hubungan kerja, dan kerapian.

Kompensasi

Rahayu & Juhaeti (2022) menyatakan bahwa kompensasi ialah seluruh nafkah yang diperoleh oleh pekerja, baik dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak, sebagai bentuk penghargaan atas sumbangsih yang telah diberikan kepada instansi. Fahraini & Syarif (2022) menyatakan bahwa terdapat dua indikator kompensasi yang menjadi acuan. Pertama, Kompensasi Langsung, yaitu insentif yang diberikan secara tetap pada waktu yang telah ditentukan. Kedua, Kompensasi Tidak Langsung, yakni imbalan yang diberikan kepada karyawan yang tidak termasuk gaji pokok. Kedua jenis kompensasi ini dirancang untuk mendukung kesejahteraan karyawan serta memotivasi mereka dalam bekerja. Perkasa & Ajis (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah salah

satu metode yang paling ampuh yang digunakan oleh departemen sumber daya manusia untuk membangun keahlian kerja, dorongan, dan kepuasan karyawan. Kompensasi berperan krusial bagi karyawan sebab menggambarkan nilai pekerjaan mereka. Jika diberikan dengan tepat dan sesuai, kompensasi dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi, mendukung karyawan agar bekerja lebih rajin sehingga capaian perusahaan bisa diraih. Terdapat 4 indikator kompensasi menurut (Rahayu & Juhaeti, 2022) seperti : Upah/gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam studi ini yakni pendekatan terstruktur memakai metode analisis kuantitatif. Lokasi penelitian di Pabrik Rokok PR Konci Mas Sakti Bululawang dan berlangsung dari November 2024 hingga Februari 2025. Populasi dalam studi ini yaitu karyawan divisi giling tembakau sigaret kretek tangan (SKT) pabrik rokok PR Konci Mas Sakti Bululawang Kabupaten Malang dengan metode penentuan sampel yang dipakai adalah *purposive sampling* sehingga diperoleh 86 responden. Serta memanfaatkan data primer serta data sekunder sebagai sumber informasi, di mana data primer dikumpulkan melalui analisis dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner.

Hasil Penelitian

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Usia, Status Perkawinan, dan Lama Bekerja Responden

Usia	Frekuensi	Presentase
≤ 25	6	7%
> 25 – 35	29	33,7%
≥ 35	51	59,3%
Total	86	100%
Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase
Belum Menikah	7	8,1%
Menikah	63	73,3%
Cerai Hidup	4	4,7%
Cerai Mati	12	14%
Total	86	100%
Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
≤ 1 tahun	16	18,6%
> 1 – 3 tahun	70	81,4%
> 3 – 6 tahun	0	0%
≥ 6 tahun	0	0%
Total	86	100%

Sumber : Data primer diolah 2025

Tabel tersebut menunjukkan usia responden yang mengisi kuesioner, mayoritas berusia lebih dari 35 tahun sejumlah 51 dengan persentase 59,3%. Sementara itu, responden dengan usia kurang dari

25 tahun sejumlah 6 orang dengan persentase 7%, serta usia 25 – 35 tahun sejumlah 29 orang dengan persentase 33,7%. Kemudian status perkawinan responden yang mengisi kuesioner, mayoritas sudah menikah dengan jumlah 63 orang dengan persentase 73,3%. Sementara itu, belum menikah sejumlah 7 orang dengan frekuensi 8,1%, karyawan cerai hidup sejumlah 4 orang dengan persentase 4,7%, dan karyawan cerai mati sejumlah 12 orang dengan persentase 14%. Serta lama bekerja dalam tahun dari responden yang mengisi kuesioner, mayoritas mereka dengan lama bekerja selama 1 – 3 tahun sejumlah 70 orang dengan persentase 81,4%. Sementara itu karyawan dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sejumlah 16 orang dengan persentase 18,6%, karyawan dengan lama bekerja 4 – 6 tahun dan karyawan dengan lama bekerja lebih dari 6 tahun sejumlah 0 orang dengan persentase 0%.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap variabel dalam instrumen penelitian memiliki nilai *Pearson Correlation* atau *r* hitung lebih besar dari *r* tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid, karena nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel. Kemudian hasil dari pengujian alat yang digunakan untuk mengukur reliabilitas memperlihatkan bahwasanya seluruh item pada variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Untuk variabel gaya kepemimpinan (0,730 > 0,6), lingkungan kerja (0,653 > 0,6), kompensasi (0,671 > 0,6), dan kinerja karyawan (0,698 > 0,6). Dengan demikian, semua item variabel yang digunakan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Hasil pengujian yang diperoleh dari metode *Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200, memberikan angka yang lebih besar dari 0,05, serta *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* adalah 0,811 lebih besar dari 0,05, Dengan begitu, data dalam penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas, karena nilai *Collinearity Tolerance* lebih besar dari 0,1, variabel gaya kepemimpinan 0,798, lingkungan kerja 0,683, dan kompensasi 0,681. Sedangkan nilai *VIF* yang diperoleh kurang dari 10, variabel gaya kepemimpinan 1,253, lingkungan kerja 1,464, dan kompensasi 1,468. Dengan demikian, dapat diambil simpulan bahwasanya variabel-variabel dalam studi ini bebas dari multikolinearitas. Kemudian hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa, diperoleh nilai signifikansi untuk setiap variabel bebas lebih besar dari 0,05, variabel gaya kepemimpinan 0,579, lingkungan kerja 0,264, dan kompensasi 0,902. Dengan demikian, dapat diambil simpulan bahwasanya model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficient ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.809	1.305		0.620	0.537
X1	0.153	0.052	0.180	2.944	0.004
X2	0.560	0.074	0.501	7.581	0.000
X3	0.452	0.078	0.381	5.760	0.000
Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Primer diolah 2025

Tabel 5 menunjukkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.809 + 0.153 X_1 + 0.560 X_2 + 0.452 X_3 + 1,305$$

Konstanta (a) bernilai positif, menunjukkan bahwa apabila dalam model persamaan regresi tidak ada variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) maka kinerja karyawan bernilai positif, Variabel X_1 (gaya kepemimpinan) bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, Variabel X_2 (lingkungan kerja) bernilai positif, hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang semakin kondusif akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, Variabel X_3 (kompensasi) bernilai positif, hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	310.917	3	103.639	84.307	.000 ^b
Residual	100.804	82	1.229		
Total	411.721	85			

Sumber: Data Primer diolah 2025

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000, yang berarti nilai tersebut $< 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar 84.307 lebih besar dibandingkan F_{tabel} sebesar 2.72. Hasil ini menunjukkan, hipotesis H_1 diterima, dan dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficient ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.809	1.305		0.620	0.537
X_1	0.153	0.052	0.180	2.944	0.004
X_2	0.560	0.074	0.501	7.581	0.000
X_3	0.452	0.078	0.381	5.760	0.000

Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah 2025

Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berdasarkan hasil uji t_{hitung} , diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.944, yang bernilai positif, serta nilai signifikansi t sebesar 0.004, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t_{hitung} 2.944 lebih besar dari t_{tabel} 1.989. Dengan demikian, hipotesis H_2 diterima yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian variabel lingkungan kerja berdasarkan hasil uji t_{hitung} , diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.581, yang bernilai positif, serta nilai signifikansi t sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t_{hitung} 7.581 lebih besar dari t_{tabel} 1.989. Dengan demikian, hipotesis H_3 diterima yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi berdasarkan hasil uji t_{hitung} , diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.760, yang bernilai positif, serta nilai signifikansi t sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t_{hitung} 5.760 lebih besar dari t_{tabel} 1.989. Dengan demikian, hipotesis H_4 diterima yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.746 maka dapat dikatakan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi, mampu menjelaskan sebesar 74,6% terhadap

variabel dependen kinerja karyawan. Sementara itu, 25,4% sisanya menjelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil studi ini mengindikasikan bahwasanya secara simultan, variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan di divisi giling SKT pada pabrik rokok PR Konci Mas Sakti Bululawang Kabupaten Malang. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan yang bagus, lingkungan kerja yang kondusif, serta kompensasi yang adil menciptakan keseimbangan psikologis positif bagi karyawan sehingga mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

Hasil studi ini juga sejalan dengan hasil dari Putra (2023) yang menyatakan bahwasanya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi punya pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial pada studi ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya jika gaya kepemimpinan berada pada kondisi yang baik dan nyaman bagi karyawan sehingga kinerja karyawan terus meningkat.

Hasil tersebut selaras dengan temuan Putra (2023) mengemukakan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial dalam studi ini mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil studi ini menunjukkan bahwasanya peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, yang menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan.

Hasil tersebut selaras dengan temuan Hasanah & Prayudha (2023) mengemukakan bahwa lingkungan kerja punya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial dalam studi ini mengindikasikan bahwasanya kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwasanya peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang adil dan kompetitif, yang memotivasi mereka untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas serta mencapai target perusahaan serta mendorong kinerja karyawan.

Hasil tersebut selaras dengan temuan Pranatha (2019) mengindikasikan bahwasanya kompensasi punya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan, Keterbatasan, dan Saran

Simpulan

Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PR Konci Mas Sakti Bululawang Kabupaten Malang.

Keterbatasan

Cakupan responden dalam penelitian ini hanya mencakup pada karyawan divisi giling SKT pada pabrik rokok PR Konci Mas Sakti Bululawang Kabupaten Malang serta penelitian ini hanya memanfaatkan kuesioner sebagai instrumen untuk pengumpulan data.

Saran

PR Konci Mas Sakti Bululawang Kabupaten Malang diharapkan meningkatkan kesadaran karyawan untuk berinisiatif mengerjakan tugas sebelum diperintah oleh pimpinan, meningkatkan tujuan pemimpin dalam mengelola perusahaan, meningkatkan kerapian pada ruangan tempat bekerja, meningkatkan tunjangan yang adil dan efektif agar menjadi strategi yang ampuh untuk mendorong kinerja karyawan sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga, sedangkan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas cakupan serta mempertimbangkan populasi atau divisi lain guna memperoleh hasil yang lebih akurat dan mendalam.

Referensi

- Awwali, M., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49–61.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(8), 1028-1042.
- Hasanah, U., & Prayudha, Z. N. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Madistrindo Probolinggo Di Kabupaten Probolinggo. *ACTON*, 19(2), 13-26.
- Jayaningrum, S.K., Kirana, K.C., & Wiyono, G. (2020). ANALISIS KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERBASIS LINGKUNGAN KERJA NON FISIK. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*.
- Jufri, J., & Marimin, M. . (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Meliala, J. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pelayaran Straits Perdana di Jakarta dan Site).
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia
- Perkasa, D. H., & Ajis, A. (2019). Dampak Pemberian Kompensasi, Kepuasan Kerja Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Nusantara Infrastructure Tbk Jakarta). *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 14(2).
- Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Rizky, M. (2024). Pengusaha Sebut Industri Tembakau Lebih Cuan Ketimbang BUMN. *CNBC Indonesia*.

- Simbolon, D. M. (2024). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Menara Abadi Persada Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 139-144.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *PT. Federal Internasional Finance Cab Batam* *Effect of Leadership Style , Workload , Job Insecurity on Turnover Intention Employee Of PT . FIF Federal Internasi*. 8(2), 210–239

Afifuddin Zuhdi *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Agus Widarko **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Afi Rachmat Skamet ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma