

PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PENGRAJIN BATIK DI KAMPUNG BATIK LAWEYAN SURAKARTA)

Gugus Gunawan AL Hamda, Zulfa Irawati
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pengrajin batik di kampung batik Laweyan Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah pengrajin batik di Kampung Batik Laweyan Surakarta dan sampel sebanyak 156 responden dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4%.

Kata Kunci : motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of motivation, leadership style, organizational culture, and work environment partially on employee performance at Pengrajin batik in Laweyan batik village, Surakarta. The population in this study were batik craftsmen in Kampung Batik Lawewan Surakarta and a sample of 156 respondents using purposive sampling technique. The results of this study indicate that a motivation, leadership style, organizational culture, and work environment variable partially has a significant effect on employee performance. The effect of motivation, leadership style, organizational culture and work environment on employee performance in the amount of 54,4%.

Keywords: Motivation, Leadership Style, Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi (Rumawas, 2016). Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah aspek penting dalam menentukan kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Organisasi memerlukan peran seorang pemimpin dan manajemen yang sesuai agar kinerja yang dihasilkan bisa efektif dan optimal. Keberlangsungan suatu perusahaan maupun organisasi dapat ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang

tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi atau perusahaan. Menurut (Mulyadi, 2011) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan sepatutnya mempunyai derajat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, (Lewa, 2018), kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal berhubungan dengan kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti sikap, perilaku, tindakan-tindakan kepada rekan kerja, bawahan, pemimpin, serta fasilitas kerja dan iklim dalam organisasi. Kinerja dapat dikatakan optimal apabila seorang karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan serta mampu untuk mengeluarkan segala potensi yang dimiliki.

Kekuatan perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung perusahaan, baik pada tingkat top, middle maupun lower. Apabila orang-orang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahliannya yang menumbuhkan motivasi kerja di kalangan karyawan (Supriyatin, 2018). Motivasi yang tinggi untuk bekerja lebih baik akan menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga karyawan akan mempergunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk perkembangan dan kemajuan organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud.

Gaya kepemimpinan yang efektif akan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk mengarahkan para karyawan perusahaan dan mengendalikan berbagai masalah yang ada dengan solusi yang tepat, efektivitas gaya kepemimpinan ditentukan oleh kemampuannya membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sedemikian rupa agar sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi, sehingga para bawahan yang dipimpinnya mampu dimotivasi dengan baik dan mampu melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan (Supriyatin, 2018).

Menurut (Thoha, 2013) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Sagalla, 2014).

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Dimana karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja atau pegawai yang baik pula.

Sedangkan faktor yang lain adalah lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2012).

Penelitian (Adnyani, 2016) pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali sebaiknya memberikan kompensasi secara adil, memotivasi karyawan dengan promosi jabatan.

Penelitian (Utami, 2020) tentang pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. Hasil membuktikan motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Tuntex Garment Indonesia.

Penelitian (Sumainah Fauziah, 2016) tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). Berdasarkan hasil terbukti bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Angelique Tolu, 2021) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, maka dari itu peneliti ingin membuktikan bahwa variabel motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Batik sudah sejak lama menjadi salah satu kekayaan tekstil dan budaya Indonesia. Kain batik hingga kini masih digunakan oleh Wanita dan pria dan telah berabad-abad lamanya menjadi bagian penting dari busana melayu. Batik bukan sekedar kain yang digunakan sebagai bawahan atau pakaian di waktu upacara akan tetapi telah menjadi pakaian yang digunakan setiap hari. Perkembangan jaman yang semakin pesat mulai berkembang dari yang semula hanya berupa batik tulis sekarang sudah terdapat batik cap, dan printing (Doellah, 2002) dalam (Adnyani, 2016).

Industri batik di wilayah kampung Laweyan terus mengalami perkembangan setelah batik ditetapkan menjadi budaya atau icon di Kota Solo dan menjadi daya tarik wisatawan domestik maupun internasional banyak berkunjung ke kampung batik Laweyan, di sepanjang jalan Sidoluhur sebanyak 91 pengrajin batik dengan nuansa tradisional maupun modern yang siap memanjakan para pengunjung. Berbagai pilihan produk batik sesuai dengan kualitas maupun harganya yang juga terjangkau, bahkan batik saat ini dapat dipakai sesuai dengan keadaan.

Penelitian (Supriyatin, 2018) menyatakan pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Angelique Tolu, 2021) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Subudi, 2016) tentang pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat. Inspektorat Kabupaten Badung disarankan untuk selalu memberikan dorongan kepada pegawai berupa peningkatan gaji, memberikan informasi yang lengkap

tentang pelaksanaan kerja yang benar, dan memperhatikan lingkungan kerja berupa peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta meningkatkan kinerja terutama dalam hal peningkatan keterampilan serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok maupun individu dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Beragamnya hasil penelitian terdahulu adanya menyatakan berpengaruh dan tidak berpengaruh. Hal ini berlandaskan research gap dalam penelitian ini terkait kinerja karyawan yang diteliti (Susanti, 2019) yang mengemukakan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian sekarang ada penambahan variabel yaitu motivasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh pengrajin batik di Kampung Batik Laweyan Surakarta sedangkan sampel seluruh pengrajin batik di Kampung Batik Laweyan Surakarta yang memproduksi batik kombinasi, batik cap dan batik tulis sebanyak 156 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling. Adapun kriteria yang diambil adalah pengrajin yang hasil produksinya batik kombinasi, cap dan tulis, bersedia dijadikan responden dan responden yang diteliti bagian produksi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik t, dimana uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Hasilnya sebagai berikut:

Variabel motivasi diketahui nilai uji statistik t_{hitung} sebesar 3,571 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,984 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05 (\alpha)$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel gaya kepemimpinan diketahui nilai uji statistik t_{hitung} sebesar 3,177 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,984 dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05 (\alpha)$. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi diketahui nilai uji statistik t_{hitung} sebesar 2,664 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,984 dan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05 (\alpha)$. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja diketahui nilai uji statistik t_{hitung} sebesar 3,210 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,984 dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05 (\alpha)$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Alat uji selanjutnya uji statistik F. Hasil uji F secara ringkas sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji F diketahui sebesar 13,512 sedangkan nilai signifikan hitung sebesar 0,000, hal ini berarti variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan, dengan demikian hasil dapat dikatakan goodness of fit.

Kemudian uji Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai adjusted R^2 sebesar 0,544, dengan demikian kemampuan modal dalam menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 54,4%. Hal ini menunjukkan bahwa 54,4% dimiliki oleh variabel motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 45,6%.

4. PENUTUP

Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mahajaya dan Subudi (2016), Hasibuan dan Bahri (2018), Ardano dan Supriyatin (2018), Mahfudnurnajamuddin, Nujum dan Mangkona (2020), Dinantara (2022), Mochklas (2022), Ngaliman dan Wibisono (2022), Nadhiyah dan Alim (2022).

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ardano dan Supriyatin (2018), Rulianti (2019), Junaidi dan Susanti (2019), Mochklas (2022), Ngaliman dan Wibisono (2022). Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ardano dan Supriyatin (2018), Mochklas (2022), Junaidi & Susanti (2019). Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mahajaya dan Subudi (2016), Ardano dan Supriyatin (2018), Rulianti (2019), Junaidi dan Susanti (2019), Mochklas (2022), Ngaliman dan Wibisono (2022) dan Nadhiyah dan Alim (2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. M. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Volume 5, No. 1: 500-532.
- Angelique Tolu, M. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Volume 11. No. 1. hal. 7-13.

- Lewa. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon. *Jurnal SINERGI: Kajian Bisnis Dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*,, 129-140.
- Mulyadi, V. R. (2011). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Edisi Ketiga PT. Rajagrafindo.
- Rumawas. (2016). Analisis Faktor Motivasi dan Lingkungan Kerja Yang Berpengaruh Terhadap Pegawai Pemerintah di Kecamatan Tomohon Barat. *Jurnal Logos Spectrum*.
- Sagalla, Z. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen SDM dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Refika Aditama.
- Subudi, G. R. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, no. 11 7072-7099.
- Sumainah Fauziah, B. S. (2016). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 37 No. 1* , 176-187.
- Supriyatin, V. E. (2018). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 7, Nomor 9 September 2018.
- Susanti, R. J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq/75>, 1-13.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Edisi 1, PT. RajaGrafindo.
- Utami, P. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, Volume 1. No. 1. 70-82.