

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN II Pabrik Gula Sei Semayang

Fernando Simanjunta<sup>1</sup>, Lucy Saraswati Saragih<sup>2</sup>

Universitas prima indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1674>

## Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan Kepuasan di PTPN II Pabrik Gula Sei Semayang. Kinerja belum sepenuhnya tercapai diakibatkan karena karyawan yang dianggap kurang penempatan bakat dan kemampuan yang belum sesuai dengan kemampuannya. Kurangnya penerapan hidup sehat para karyawan serta gaya kepemimpinan yang dianggap kurang cocok dalam memimpin karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 431 orang dan dengan menggunakan rumus Slovin didapatkan sebanyak 118 orang karyawan. Metode penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau  $3,447 > 1,981$  dan signifikan yang diperoleh  $0,007 < 0,05$ ; nilai thitung > ttabel atau  $3,009 > 1,981$  dan signifikan yang diperoleh  $0,038 < 0,05$ ; nilai thitung > ttabel atau  $> 1,991$  dan signifikan yang diperoleh  $0,013 < 0,05$ . Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 69,9% hal ini berarti 30% dari variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas sedangkan sisanya sebesar 70% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN II Pabrik Gula Sei Semayang dan secara parsial Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja, Kepuasan kerja terhadap PTPN II Pabrik Gula Sei Semayang.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, Kepuasan, Kinerja

Copyright (c) Fernando simanjunta

✉ Corresponding author :

Email Address : [fernandosimanjunta@gmail.com](mailto:fernandosimanjunta@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Pabrik Gula Sei Semayang merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan tanaman tebu untuk menghasilkan gula pasir. Pabrik Gula Sei Semayang sampai saat ini belum mengukur pengembalian investasi dari sumber daya manusia atas biaya yang telah dikeluarkan padahal unsur manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk mengembangkan perusahaan. Kinerja merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Kinerja karyawan yang baik tentunya menunjang untuk ercapainya tujuan dan target perusahaan. Kinerja karyawan di PTPN II Pabrik Gula Sei Semayang secara keseluruhan masih belum optimal terlihat dari tidak stabilnya penjualan produk perusahaan.

Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain : Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan Kepuasan kerja.

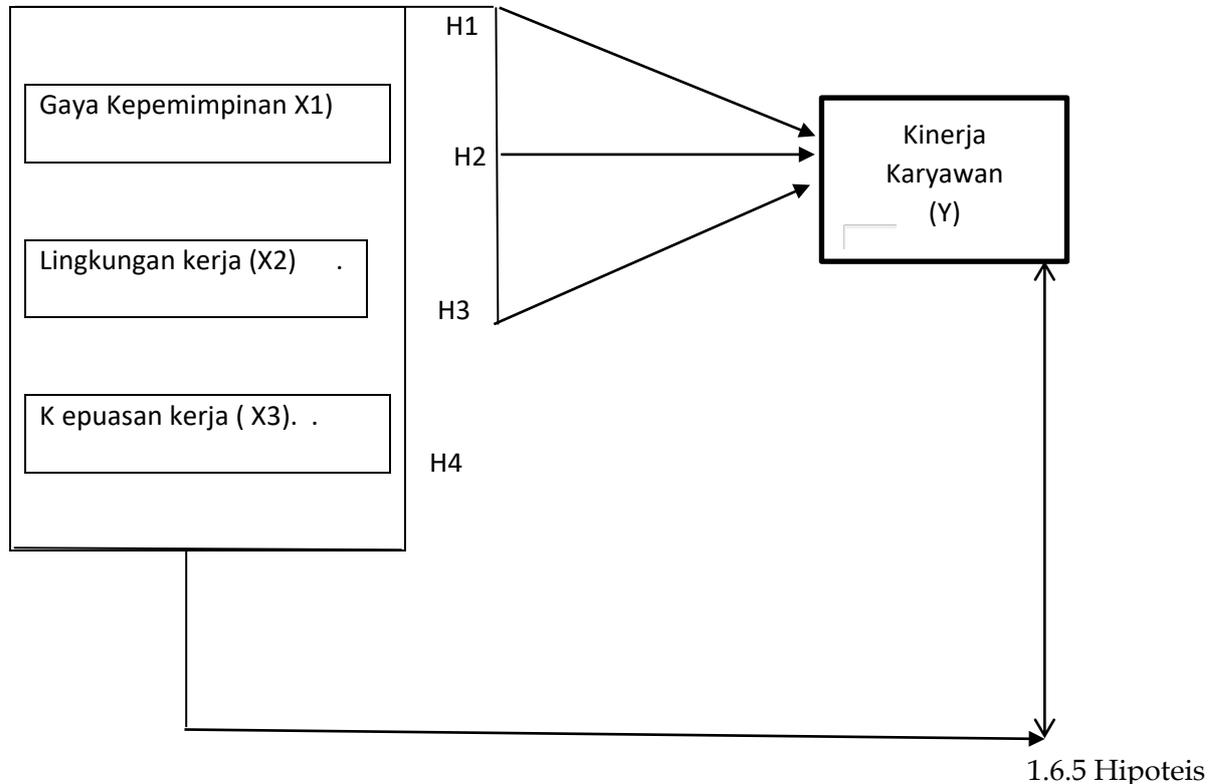
Tabel 1.1 Target dan realisasi kinerja Pengilangan Tebu menjadi Gula Kristal

<i>Bulan Januari- Desember 2020</i>			
<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Presentasi</b>
	<b>(Ton)</b>	<b>(Ton)</b>	<b>(%)</b>
<b>Januari</b>	11.600	9,060.00	78,10
<b>Februari</b>	11600	7,688.00	66,28
<b>Maret</b>	11.600	12,090,50	104,23
<b>April</b>	11600	7,064,50	60,90
<b>Mei</b>	11600	7,179,97	61,90
<b>Juni</b>	11600	10,910,90	94,06
<b>Juli</b>	11600	16,911,84	145,79
<b>Agustus</b>	11600	14,232,83	122,70
<b>September</b>	11600	10,634,95	91,68
<b>Oktober</b>	11600	11,602,00	100,02
<b>November</b>	11600	10.671,13 9	91,99
<b>Desember</b>	11600	17.523,49	151,99
<b>Total</b>	<b>139.000</b>	<b>135.570</b>	<b>97,53</b>

Sumber : Pabrik Gula Sei Semayang, 2020

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat bahwa, target penjualan salah satu produk perusahaan tidak tercapai. Pada bulan April memiliki angka presentase terendah sebesar 60,90, sedangkan angka presentase tertinggi terjadi di bulan Desember sebesar 151,99 %. Setiap bulannya penjualan produk tidak pernah mencapai target penjualannya, disebabkan karena kinerja karyawan yang kurang baik dan optimal. Peningkatan penjualan hanya terjadi di bulan-bulan tertentu, seperti saat memasuki hari raya dan akhir tahun. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PTPN II Pabrik Gula Sei Semayang masih kurang optimal, baik dalam ketelitian kerja sehingga menyebabkan minat konsumen menurun. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Gaya pimpinan yang berbeda pada setiap kantor sering menimbulkan kecemburuan antar karyawan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN II Pabrik Gula Sei Semayang. Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja PTPN II Pabrik Gula Sei Semayang. Pemimpin din anggap belum mampu mengarahkan dan mendidik bawahannya dalam mencapai tujuan visi misi perusahaan, kemudian peran gaya kepemimpinan kurang terlihat efektif karna kurang mampu mengevaluasi struktur tugas dan juga hubungan relasi antara atasan dan bawahan yang dapat berakibat terhadap penurunan kinerja karyawan. Pabrik Gula Sei Semayang ditemui kenyataan bahwa pekerja yang ada di pabrik gula banyak yang tidak menggunakan masker, sehingga pekerja melakukan kontak langsung dengan tebu dan debu, jika dilakukan secara terus menerus dapat mengakibatkan gangguan pernapasan. Para pekerja yang tidak menerapkan hidup bersih dan sehat yaitu merokok serta tidak

menggunakan masker ketika saat bekerja. Penempatan jabatan karyawan yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang lebih maksimal dan sebaliknya, jika jabatan karyawan tidak sesuai dengan minat dan kemampuannya maka kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan menurun sehingga tujuan perusahaan tidak efektif dan efisien.



Berdasarkan kerangka konseptual yang di kemukakan, sehingga rumuskan hipotesisnya yakni:

H1 : Gaya Kepemimpinan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN II Pabrik Sei Semayang

H2 : Lingkungan Kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN II Pabrik Sei Semayang

H3 : Kepuasan Kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN II Pabrik Gula Sei Semayang

H4 : Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan pelanggan berpengaruh terhadap kinerja PTPN II Pabrik Gula Sei Semayang

## METODOLOGI

Penelitian dilakukan di PTPN II Pabrik Gula Si Semayang yang berlokasi di desa sei semayang, sunggal, kabupaten deli serdang sumatera utara. Penelitian ini di mulai sejak bulan oktober 2021 sampai dengan juni 2022. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7), metode ini disebut sebagai metode pasivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/ scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/ empiris,

objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2012:147), penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi Sifat penelitian yang dilakukan yaitu deskriptif explanatory. Menurut Sugiyono (2012:55), Penelitian explanatory adalah penelitian yang bertujuan menelaah kualitas antar variable yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pabrik Gula Sei Semayang (PGSS) adalah perusahaan penghasil gula yang dikelola langsung oleh PTPN IX. Pada mulanya PTPN IX hanya memproduksi lembaran daun tembakau. Lahan bekas tembakau yang telah dipanen harus dihutankan kembali untuk mencegah penyakit layu daun pada tanaman tembakau berikutnya. Umur tanaman tembakau kurang lebih 100 hari, sedangkan lama penghutanan kembali adalah 5 tahun. Dari segi komersil, keadaan ini sulit untuk dipertahankan. Disamping itu, permintaan lembaran daun tembakau di pasar internasional menurun. Jika dipandang dari segi produktivitas, penggunaan areal tanah untuk tanaman tembakau tidak bernilai ekonomis lagi, tetapi tembakau deli harus tetap dipertahankan karena merupakan komoditi ekspor tradisional dengan catatan harus diselingi dengan tanaman rotasi (tanaman selingan).

PTPN II Pabrik Gula Sei Semayang merupakan perusahaan yang bergerak dalam pengolahan tebu yang tidak terlepas dari masalah yang berhubungan dengan efektivitas mesin/peralatan yang diakibatkan oleh six big losses. Dengan terjadinya shutdown yang tidak terencana dan frekuensi kerusakan yang terjadi pada mesin/peralatan hal ini dapat terlihat karena kerusakan tersebut target produksi tidak tercapai, oleh karena itu diperlukan langkah-langkah efektif dan efisien dalam pemeliharaan mesin dan peralatan untuk menanggulangi dan mencegah masalah tersebut.

### III.1.1 Statistik Deskriptif

1. *Tabel III.1*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>Gaya Kepemimpinan</b>	118	8	40	26.69	11.091
<b>Lingkungan Kerja</b>	118	6	30	16.26	8.055
<b>Kepuasan kerja</b>	118	9	40	19.87	8.622
<b>Kinerjakaryawan</b>	118	8	40	20.32	9.951

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Dari Total *output* Tabel III.1 menunjukkan bahwa nilai minimum variabel Gaya kepemimpinan yaitu 8 dan maksimum adalah 40, nilai mean sebesar 26,69 dan standar devition sebesar 11,091. Nilai minimum variabel Lingkungan Kerja yaitu 6 dan maksimum adalah 30, nilai mean sebesar 16,26 dan standar devition sebesar 8,055. Nilai minimum variabel Kepuasan Kerja yaitu 9 dan maksimum adalah 40, nilai mean sebesar 19,87 dan standar devition sebesar 8,622. Nilai minimum variabel kinerja karyawan yaitu 8 dan maksimum adalah 40, nilai mean sebesar 20,32 dan standar devition sebesar 9,951.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN II**

Efek yang menguntungkan secara signifikan dapat dilihat. Nilai thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa nilai thitung (3,447) lebih besar dari nilai ttabel (1,981) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang agak signifikan antara Gaya Kepemimpinan inerja karyawan

### **Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan PTPN II Pabrik Gula Sei Semayang**

Ada sejumlah besar pelanggaran yang terjadi di lingkungan Pabrik Gula Sei Semayang pada Kinerja karyawan terpengaruh secara negatif dengan cara yang hanya sedikit signifikan ketika dikenakan lingkungan kerja dan Kinerja karyawan karena nilai thitung variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa nilai t hitungnya (3,009) lebih besar dari nilai ttabelnya (1,981) pada tingkat signifikan  $0,02 < 0,05$ .

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN II Pabrik Gula Sei Semayang**

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung (3,005) > ttabel (1,981) dan signifikan yang diperoleh  $0,003 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN II Pabrik Gula Sei Semayang. Menurut Mila Badriyah (2015) mengartikan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

## **SIMPULAN**

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung (3,447) > ttabel (1,981) dan signifikan yang diperoleh  $0,001 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN II Pabrik Gula Sei Semayang. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung (3,009) > ttabel (1,981) dan signifikan yang diperoleh  $0,003 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN II Pabrik Gula Sei Semayang. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung (3,005) > ttabel (1,981) dan signifikan yang diperoleh  $0,003 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN II Pabrik Gula Sei Semayang. Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung (22,120) > F tabel (2,68) dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu secara simultan Gaya Kepemimpinan, lingkungan Kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN II Pabrik Gula Sei Semayang Hasil uji koefisien determinasi 30,4% dari variasi variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh

variasi variabel Gaya Kepemimpin, lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 69,6% (100% - 30,4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kompetensi kerja, stres kerja, analisa jabatan dan sebagainya.

## Referensi :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Achmad, S. Ruky. 2003. Kualitas Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Edison. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara. 2006. Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. dan Coulter Mary. (2004). Manajemen. Edisi Terjemahan. Jakarta: PT Prehallindo
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen sumberdaya Manusia, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singodimedjo, M. (2002). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sukadji, Soetarlina. 2000. Menyusun dan Mengevaluasi Laporan Penelitian. Jakarta: UI-Press.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenadamedia Group