

ANALISIS KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAUNDRY KOTA BATAM

Wasiman¹⁾, Realize²⁾, Asron Saputra³⁾, Poppy Okta Fiana Putri⁴⁾

^{1,2,3,,4,} Manajemen, Universitas Putera Batam

Wasiman903@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan, Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan laundry Kota Batma. Uji Regresi linier berganda digunakan sebagai teknik analisis data. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang dilakukan secara purposive random sampling untuk terhadap 110 orang karyawan laundry di Kota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel dalam uji validitas dinyatakan valid, dan begitu pula hasil uji reliabilitas semua variabel mempunyai nilai diatas 0,6 yang artinya bahwa semua variabel dapat dinyatakan reliabel untuk dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya. Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula untuk variabel lingkungan kerja dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan laundry di Kota Batam. Dari hasil uji f didapatkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan laundry di Kota Batam. Selanjutnya berdasarkan hasil uji adjusted r square didapatkan nilai sebesar 0,850 artinya bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan di Kota Batam.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to examine the influence of leadership, work environment, and compensation on the performance of laundry employees in Batam City. Multiple linear regression test was used as an data analysis technique. The method used in this study was to distribute questionnaires using purposive random sampling to 110 laundry employees in the city. The results showed that all variables in the validity test were declared valid, and the results of the reliability test of all variables had values above 0.6, which means that all variables can be stated as reliable to be continued to the next test. Based on the results of the multiple regression test, it was found that leadership had a positive and significant effect on employee performance, as well as for the work environment and work compensation variables had a significant effect on the performance of laundry employees in Batam City. From the results of the f test, it was found that the variables of leadership, work environment, and compensation had a positive and significant effect on the performance of laundry employees in Batam City. Furthermore, based on the results of the adjusted r square test, a value of 0.850 was obtained, meaning that the variables of leadership, work environment, and compensation contributed positively to employee performance in Batam City.

Keywords: Leadership, Competence, Work Environment, Compensation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta atau pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerjasama untuk mewujudkan tujuan organisasi nya (Schein dalam Mangkunegara ,2021:23)

Kota Batam merupakan sebuah Kota yang pertumbuhan penduduk sangat pesat dikarenakan faktor strategis yang perbatasan langsung dengan Singapore sehingga hal ini memicu terjadinya urbanisasi dari Kota Lain. Seiring dengan pertumbuhan penduduk dan pertumbuhan industri maka munculah bisnis lain yang berikutnya, hal ini juga tidak terlepas dari faktor kesibukan manusia yang bekerja di dalam perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Batam. Laundry Adalah salah satu bisnis yang cukup berkembang pesat di Kota Batam.

Menurut Simarmata et al., (2021: 79) Kepemimpinan diartikan sebagai sebuah proses memberi pengaruh baik secara pikiran, perasaan, maupun tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama pula. Pengusaha Laundry dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang baik sehingga karyawan akan menjadi nyaman dalam bekerja. Namun demikian banyaknya faktor sehingga hal ini sering terabaikan dikarenakan dalam membuka usaha laundry tidak mengenal Pendidikan karena berdasarkan survey yang dilakukan bahwa dalam membuka usaha laundry yang penting memiliki modal yang cukup tanpa harus memiliki Pendidikan yang tinggi.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan 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 adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Simanjuntak, (2021:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Pemasalahan selanjutnya yang timbul dari usaha laundry yaitu lingkungan kerja yang berdasarkan realita lapangan bahwa sangat kurang nyaman dari ruangan yang sempit bahkan kadang hanya menggunakan ruangan yang sangat kecil hanya berukuran 4 x 4 m, terkadang banyak diperumahan-perumahan yang menjadikan garasi rumah sebagai usaha laundry ini yang menimbulkan bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman berakibat pada kinerja karyawan bahkan sering terjadi karyawan hanya bertahan beberapa bulan dan keluar. Lingkungan kerja yang sempit dan tidak nyaman memberikan dampak terhadap ketidaknyamanan pelanggan ini yang seharusnya diperhitungkan oleh para pengusaha laundry.

Permasalahan lain yang timbul seiring dengan banyaknya usaha laundry adalah kompensasi yang kurang sehingga dengan alasan tersebut pengusaha laundry memberikan kompensasi dengan cukup sedikit jauh dari standar UMK di Kota Batam, sehingga hal ini juga kadang terpaksa diterima oleh karyawan dikarenakan mereka tidak mempunyai kompetensi yang memadai dan hanya keterampilan itu yang mereka miliki dan dengan pertimbangan dari pada menganggur mereka lebih baik bekerja di bidang jasa laundry walaupun secara kompensasi tidak sesuai. Dari sisi pengusaha sekilas memang cukup menguntungkan dengan memberikan kompensasi yang rendah kepada karyawan tetapi disisi lain sebenarnya merugikan perusahaan

dikarenakan dengan karyawan yang tidak memiliki kompetensi yang memadai usaha tersebut tidak dapat berkembang. Berdasarkan permasalahan yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan laundry di Kota Batam

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan laundry di Kota Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan laundry di Kota Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan laundry di Kota Batam
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan laundry di Kota Batam

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Simarmata et al., (2021) Kepemimpinan diartikan sebagai sebuah proses memberi pengaruh baik secara pikiran, perasaan, maupun tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama pula. Pendapat lain dari Munajat, (2021) Kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mencapai tujuan individu atau tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan mampu mempengaruhi, mendukung dan memotivasi para pengikutnya agar mereka melaksanakannya dengan semangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik secara individu maupun organisasi. Juga perlu menemukan keseimbangan antara kebutuhan pengikut untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Indikator Kepemimpinan

Secara garis besar indikator kepemimpinan menurut Rivai dalam (Sitorus dan Silviana, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Bersifat adil
2. Memberi sugesti/saran
3. Mendukung tujuan
4. Menciptakan rasa aman
5. Sebagai wakil organisasi
6. Sumber Inspirasi

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Daspar (2020:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai.

Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2020: 40) Dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

Indikator Lingkungan Kerja

1. Penerangan
2. Kebisingan
3. Suhu Udara
4. Ruang Gerak
5. Pewarnaan
6. Keamanan

Pengertian Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung

Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut (Sinambela, 2019:235) yaitu sebagai berikut

1. Upah / Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Pengertian Kinerja Karyawan

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut

Indikator Kinerja

Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2020:130) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan arakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Jumlah populasi sebanyak 130 dengan jumlah sampel 110

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji statistic deskriptif dapat diketahui bahwa total penelitian ini berjumlah 110 responden, jumlah responden sebanyak 75 orang responden berjenis kelamin Perempuan dengan persentase 68% dan jumlah responden laki-laki sebanyak 35 orang dengan persentase 32%. Hal ini menunjukkan bahawa responden Perempuan

lebih banyak dibandingkan dengan responden pria

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Kepemimpinan (X1) dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk semua pernyataan variable X₁ lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (Df = 110). Dengan demikian, seluruh pernyataan variable kepemimpinan (X₁) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

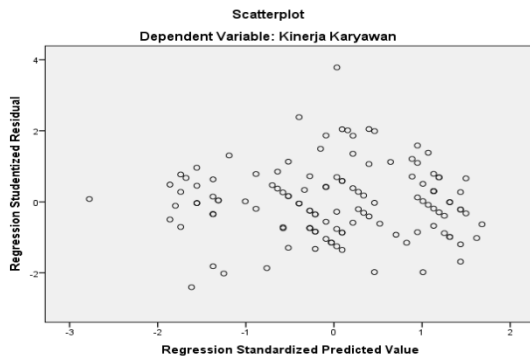
Berdasarkan hasil uji validitas lingkungan kerja (X2) bahwa semua pernyataan variabel dinyatakan valid karena lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (Df = 110). Dengan demikian, seluruh pernyataan variable lingkungan kerja (X2) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Berdasarkan hasil uji validitas kompensasi (X3) bahwa semua pernyataan variabel dinyatakan valid karena lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (Df = 110). Dengan demikian, seluruh pernyataan variable kompensasi (X3) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Berdasarkan hasil uji validitas Kinerja karyawan (Y) bahwa semua pernyataan variabel dinyatakan valid karena lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (Df = 110). Dengan demikian, seluruh pernyataan variable kinerja karyawan (Y) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kepemimpinan, sebesar 0,820, variabel lingkungan kerja 0,750, variabel kompensasi sebesar 0,810, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,780. maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Grafik Scatter Plot

Berdasarkan hasil grafik *scatter plot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

- 1) Nilai konstanta sebesar 4.310 memiliki arti bahwa jika variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki nilai 0 atau tidak berubah, maka variabel kinerja karyawan akan memiliki nilai sebesar 4.310
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0.280 ini menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan bertambah satu poin, maka variabel kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.280 dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0.365, ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja bertambah satu poin, maka variabel kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.216 dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah.
- 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X3) adalah sebesar 0.165 dan hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi bertambah satu poin, maka variabel kinerja karyawan

akan bertambah sebesar 0.165 dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	,850	3,050

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa $R\ Square = 0,850$ artinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi dapat memberikan pengaruh sebesar 85% terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji-F (Uji Simultan)

Untuk hipotesis 4 yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 17.897 lebih besar dari F tabel 2.682, serta nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.

Pembahasan

kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} (3,149) > t_{tabel} (1,97944) dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada laundry di Kota Batam.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} (2,548) > t_{tabel} (1,97944)$ dengan nilai signifikansi = 0,001 lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada laundry di Kota Batam.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} (1,106) < t_{tabel} (1,97944)$ dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan laundry di Kota Batam.

4.1.1 Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Laundry di Kota Batam. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $F_{hitung} (12,097) > F_{tabel} (3,967)$ dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ditolaknyan H_0 dan diterimanya H_a , menunjukkan bahwa kepemimpinan lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Laundry di Kota Batam.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dibuat beberapa kesimpulan yaitu:

1. Perusahaan Laundry di Kota Batam harus memperhatikan kepemimpinan, karena dengan kepemimpinan yang baik dan fleksible akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan hal ini memberikan dampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan laundry di Kota Batam. Dengan demikian bahwa Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan.
3. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan laundry di Kota Batam. Dengan komensasi yang memadai dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan
4. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga laundry di Kota sehingga Perusahaan perlu memperhatikan ketiga hal tersebut yang pada akhirnya berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

SARAN

1. Perusahaan Laundry di Kota Batam harus memperhatikan tentang kepemimpinan, karena kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan
2. Lingkungan kerja menjadi modal utama bagi karyawan dalam bekerja lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja
3. Kompensasi menjadi hal yang harus diperhatikan, karena dengan kompensasi yang memadai akan menciptakan rasa tanggung jawab pada diri karyawan dalam bekerja

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami ucapkan sebagai peneliti kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, dimulai dari survey Lokasi, menemukan permasalahan penelitian serta pengisian kuesioner sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2021), Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adhari, Lendy Zelviean. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
- Aisyah, Et Al. (2021). Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. Journal Of Accounting And Business Management (Rjabm).
- Daspar. 2020. Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis. ISSN. 2716-0238. Vol: 01, Issue :02. Hal: 159-166.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA. Manajemen Press.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munajat, J. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju
- Simarmata *et al* (2021) *Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan. Yayasan Kita Menulis*.
- Simanjuntak, P. J. (2023). Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya. Bandung: ALFABETA.
- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. “Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi”. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sitorus, Raja Maruki Tua, & Silviana, I. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Yulianto, Budi. (2020). Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka