

SKRIPSI
LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN



DIAJUKAN OLEH:
NAMA : MUHAMMAD FARID EFFENDI
NIM :115210461

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2024

SKRIPSI
LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : MUHAMMAD FARID EFFENDI

NIM :115210461

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2024

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Muhammad Farid Effendi

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210461

Program Studi : S1 MANAJEMEN



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 20 November 2024

Muhammad Farid Effendi

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD FARID EFFENDI
NIM : 115210461
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA ,
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PRIMAJASA
PERDANARAYA UTAMA DI JAKARTA

Jakarta, 21 November 2024

Pembimbing,



(Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E.,
M.A., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD FARID EFFENDI
NIM : 115210461
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PRIMAJASA PT PRIMAJASA
PERDANARAYA UTAMA DI JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Kompherensif tanggal 01 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Nuryasman M.N. S.E. , M.M.
2. Anggota Penguji : Halim Putra Siswanto, S.E. , M.M.

Jakarta 20 Desember , 2024

Pembimbing,



(Dr.Ronnie Resdianto Masman, S.E.,
M.A.,M.M.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) MUHAMMAD FARID EFFENDI 115210461

(B) *THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP STYLE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE PRIMAJASA PT PRIMAJASA
PERDANARAYA IN JAKARTA*

(C) XIX + *Pages, Tables, Pictures, Attachments*

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract:*

This study aims to analyze the effect of work environment and leadership style on employee performance at PT Primajasa Perdanaraya Utama, a transportation company facing the challenges of competition in the era of globalization. With the background that employee performance is a key factor in determining the success of the company, this study identifies two main problems: non-optimal work environment conditions and a less inspiring leadership style. The methodology used was quantitative research with a survey design, where data was collected through questionnaires distributed to 100 employees. The results of the analysis show that work environment has no significant positive influence on employee performance (t -statistics = 1.245; p -value = 0.213), while leadership style has a significant positive influence (t -statistics = 12.250; p -value = 0.000). Thus, this study concludes that although work environment contributes to performance, effective leadership style has a more significant impact. Suggestions for companies are to create a more supportive work environment as well as to improve managers' leadership skills. This study contributes to the understanding

of the factors that influence employee performance and can be used as a reference for further research by expanding variables and samples.

(F) *Keywords: Work Environment, Leadership Style , Employee Performance*

(G) References

(H) (Dr.Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A.,M.M.)

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

A) MUHAMMAD FARID EFFENDI 115210461

(B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRIMAJASA PT PRIMAJASA
PERDANARAYA UTAMA DI JAKARTA

(C) XIX + Halaman, Tables, Gambar, lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Primajasa Perdanaraya Utama, sebuah perusahaan transportasi yang menghadapi tantangan kompetisi di era globalisasi. Dengan latar belakang bahwa kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan, penelitian ini mengidentifikasi dua masalah utama: kondisi lingkungan kerja yang tidak optimal dan gaya kepemimpinan yang kurang inspiratif. Metodologi yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($t\text{-statistics} = 1,245$; $p\text{-value} = 0,213$), sedangkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan ($t\text{-statistics} = 12,250$; $p\text{-value} = 0,000$). Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja, gaya kepemimpinan yang efektif memiliki dampak yang lebih

signifikan. Saran untuk perusahaan adalah menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung serta meningkatkan keterampilan kepemimpinan manajer. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dengan memperluas variabel dan sampel.

(F) Kata Kunci : Lingkungan Kerja , Gaya Kepemimpinan , Kinerja Karyawan

(G) Daftar Acuan

(H) (Dr.Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A.,M.M.)

HALAMAN MOTTO

“Sukses bukanlah milik orang yang tidak pernah gagal, tetapi orang yang tidak pernah menyerah setelah gagal.”

– Abraham Lincoln

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya saya ini saya persembahkan,

Kepada keluargaku tersayang , teman – teman & pengajar

Dari saya sekolah sampai kuliah yang telah memberikan dukungan & motivasi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Primajasa Perdanaraya Utama di Jakarta”. dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan masukkan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yaitu:

1. Bapak Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan seluruh waktunya untuk memeriksa skripsi ini, memberikan arahan dan juga bimbingan agar penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Frangky Selamat, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan juga staf pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing, memberikan seluruh ilmu dan juga pengajarannya kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Para staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah membantu penulis dalam prosesnya mencari sumber-sumber ilmu melalui buku-buku yang ada di perpustakaan selama penulis menuntut ilmu di Universitas Tarumanagara, sehingga dengan pelayanan dan bantuan dari pihak perpustakaan, maka skripsi ini

bisa terselesaikan dengan baik.

6. Keluarga yang penulis sayangi , Papa (Alm. Zainal Abidin) , Mama (Yosevina), kakak perempuan saya (Azhalia Zhavira) adik perempuan saya (Alya Syafiq), yang telah memberi dukungan moril maupun materiil, semangat, motivasi, kasih sayang dan doa kepada penulis supaya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, lancar dan tepat waktu, tanpa ada rasa penderitaan.
7. Teman-teman sesama bimbingan yang telah berjuang dan bersama-sama dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu Kelvin Tatang , Kelly , Ariel Pratama, Cindy Caroline , Nicholas, Raffi , Wilson , Joel , Marco.
8. Teman-teman di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, karena mengingat cukup banyak, yang telah menjadi teman terbaik penulis selama duduk di bangku kuliah dari semester awal hingga semester akhir yang telah memberikan semangat, motivasi serta dukungan dalam proses pengerjaan skripsi.
9. Teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara terdekat saat penulis menyusun skripsi, yaitu Kelvin Tatang , Marvin Wijaya , Salwa Meryan Putri, Teresa Gunawan, Andreas Purba yang telah memberikan kontribusi (feedback) dan saran perbaikan yang lebih baik dalam proses pengerjaan skripsi
10. Seluruh Pihak PT Primajasa Perdanaraya Utama di Jakarta yang mengizinkan saya untuk melakukan penelitian skripsi.
11. Seluruh pihak dan juga orang-orang yang tidak bisa penulis sebutkan, terimakasih banyak untuk kalian yang selama ini ikut membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 24 September 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Farid', with a stylized flourish extending to the right.

Muhammad Farid Effendi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	iii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	viii
HALAMAN MOTTO	x
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	21
1. Permasalahan	21
a. Latar Belakang	21
b. Identifikasi Masalah	22
c. Batasan Masalah	23
D. Rumusan Masalah	23
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	23
a. Tujuan Penelitian	23
b. Manfaat Penelitian	23
BAB II LANDASAN TEORI	25
A. Gambaran Umum Teori	25
B. Definisi Konseptual Variabel	26
1. Kinerja Karyawan	26
2. Lingkungan Kerja	27
3. Gaya Kepemimpinan.....	31
C. Kaitan Antara Variabel – Variabel.....	33
i. Kaitan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	33
ii. Kaitan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	33
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	34

1. Kerangka Pemikiran.....	34
2. Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Desain Penelitian.....	37
B. Populasi , Teknik Pemilihan Sampel , dan Ukuran Sampel.....	38
1. Populasi.....	38
2. Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3. Ukuran Sampel.....	38
C. Operasional Variabel dan Instrumen.....	39
1. Operasionalisasi Variabel.....	39
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	44
2. Uji Reliabilitas	47
E. Analisis Data	48
1. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	49
2. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	49
F. Uji Hipotesis	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Deskripsi Subjek Penelitian	52
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	55
1. Lingkungan Kerja	55
2. Gaya Kepemimpinan.....	57
3. Kinerja Karyawan	58
C. Hasil Analisis Data	60
1. Koefisien Determinan (R^2).....	60
2. Cross – Validated Redundancy (Q^2).....	61
3. <i>Effect Size</i> (f^2)	61
4. <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	62
5. Uji Hipotesis	62
D. Pembahasan.....	64
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	64
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	65
BAB V PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan	68

2.Saran.....	68
DAFTAR PUSAKA.....	71
DESKRIPSI DAN PROFIL RESPONDEN.....	75
KUESIONER.....	76
Variabel Independen – Lingkungan Kerja (X1).....	80
Variabel Independen – Gaya Kepemimpinan (X2)	82
Variabel Dependen – Kinerja Karyawan (Y).....	84
<i>Path coefficients - Matrix</i>	87
<i>R-Square</i>	87
<i>PLS predict LV summary – PLS-SEM</i>	87
<i>F – Square</i>	88
<i>Construct reliability and validity</i>	88
<i>Outer Loading</i>	89
<i>Discriminant validity – Cross Loadings</i>	90
<i>Path coefficients – Mean, STDEV, T values , p values</i>	90
<i>Path coefficients – Confidence intervals</i>	91
<i>Path coefficients – Confidence intervals bias corrected</i>	91
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	95
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	96

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Operasional independen Lingkungan Kerja.....	40
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Independen Gaya Kepemimpinan.....	41
Tabel 3. 3 Operasional variabel Dependen Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 3. 5 Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	44
Tabel 3. 6 . Hasil Outer Loading.....	45
Tabel 3. 7 Hasil Cross Loading.....	47
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4. 4 . Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	54
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Lingkungan Kerja.....	55
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden atas Pernyataan Gaya Kepemimpinan	57
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4. 8 . Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2)	60
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Cross-Validated Redundancy (Q^2)	61
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Effect Size (f^2).....	61
Tabel 4. 11 Path Coefficient dan Hasil Pengujian Bootstrapping.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 3. 1 . Hasil Outer Loading	46
Gambar 4. 1. Hasil Pengujian Botstrapping	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 2. Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden.....	80
Lampiran 3. Hasil Uji Partial Least-Square.....	87
Lampiran 4. Hasil Outer Loading	92
Lampiran 5. Hasil Bootstrapping	93
Lampiran 6. Surat selesai penelitian dari PT.Primajasa Perdanaraya Utama.....	91

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan

a. Latar Belakang

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak sebagai perusahaan pembina di bidang jasa transportasi, PT. Primajasa Perdana Raya Utama dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawannya agar tetap kompetitif di pasar .

PT Primajasa Perdanaraya Utama didirikan pada tahun 1991 dan dimulai sebagai Pembina. Primajasa mengoperasikan armada 25 bus yang menawarkan perjalanan pulang pergi dari Bogor ke Tangerang melalui Jakarta. Dengan berkembangnya usahanya, Primajasa memperluas pelayanannya pada tahun 2001 dengan diperkenalkannya Jalur Antar Kota Antar Provinsi (AKAP) dan melakukan berbagai kemajuan di bidang transportasi darat. Salah satu terobosannya adalah eksplorasi rute-rute yang tidak atau jarang ditempuh pesaing. Primajasa juga memperkenalkan titik penjemputan baru di sebelah terminal. di lokasi strategis seperti bandara, pelabuhan, pusat perbelanjaan, dan kompleks perumahan.

Penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Primajasa Perdanaraya Utama. Lingkungan kerja yang kondusif dan gaya kepemimpinan yang efektif merupakan dua variabel yang terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik meliputi aspek fisik, sosial dan psikologis dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Menurut Katz & Kahn (1978), buku ini menjelaskan hubungan antara lingkungan organisasi dengan kinerja karyawan dan menyatakan bahwa lingkungan organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Mereka menjelaskan bahwa faktor lingkungan seperti budaya organisasi dan struktur pekerjaan berkontribusi terhadap hasil kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya agar dapat berkontribusi secara maksimal.

Di sisi lain, Bass (1988) dalam teorinya tentang kepemimpinan inspiratif menyatakan bahwa pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan adalah pemimpin yang kooperatif yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui permainan yang baik mempunyai peranan penting dalam membentuk kinerja pegawai. Perilaku dan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang komunikatif dan kolaboratif dapat mendorong karyawan untuk berinovasi dan berkontribusi dalam pekerjaannya, sedangkan gaya kepemimpinan otoriter dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan mempengaruhi kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Primajasa perdanaraya utama. Dengan memahami hubungan ketiga variabel tersebut, kami berharap perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

b. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, maka identifikasi masalah diantaranya yaitu:

- a. Permasalahan Lingkungan Kerja : Kondisi Lingkungan Kerja PT. Primajasa Perdana Raya Utama mungkin tidak menerima manfaat penuh, sehingga dapat mengakibatkan berkurangnya motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan, dalam beberapa kasus, penurunan produktivitas.
- b. Permasalahan Gaya Kepemimpinan : Gaya Kepemimpinan Yang Digunakan Di PT. Primajasa Perdana Raya Utama mungkin tidak dapat memberikan inspirasi dan motivasi karyawan yang cukup, sehingga dapat mengakibatkan rendahnya tingkat keterlibatan dan kinerja karyawan.

c. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yang problematis.

- a. membatasi masalah ini. Kinerja karyawan dibahas berdasarkan aspek produktivitas, efisiensi, dan keterikatan kerja.
- b. Lingkungan kerja dibahas tidak hanya dengan mempertimbangkan aspek psikologis, tetapi juga aspek fisik, sosial, keselamatan dan perlindungan kerja.
- c. Gaya kepemimpinan dibahas berdasarkan aspek gaya kepemimpinan yang digunakan oleh para petinggi perusahaan, dengan penekanan pada gaya kepemimpinan komunikatif dan inspiratif

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan Batasan masalah dalam penelitian , adapun rumusan masalah dalam penelitian ini , yaitu:

- a. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama?
- b. Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama

b. Manfaat Penelitian

a. Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan di PT. Primajasa Perdanaraya Utama merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan,

memperbaiki lingkungan kerja, dan memperkenalkan gaya manajemen lingkungan kerja yang lebih baik. Hal ini pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian, perusahaan dapat memberikan rekomendasi untuk membuat program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

b. Akademis

Secara akademis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap teori dan praktik manajemen. Diharapkan dapat memberikan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan memberikan bukti empiris untuk mendukung teori yang ada, khususnya mengenai interaksi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSAKA

- Akar, D. (1991). *Managing brand equity: Capitalizing on the value of a brand name*. New York: Free Press.
- Astuti, I., & Margasari, N. (2016). Dynamic relationship between intellectual capital and company's financial performance. *International Conference on Ethics of Business, Economics, and Social Science*, 17(3), 91-103.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (Edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barry, R., & Heizer, J. (2001). *Principles of operations management: Operations management*. Jakarta: Salemba Four.
- Bass, B. M. (1988). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Barney, J. B. (1986). Strategic resources and firm performance: A ten-year retrospective. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Chandra, K. L., & Vianita, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan "Z" Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 8(2), 203-219.
- Cooper, C. L. (1995). Stress: A review of the literature. In *Stress and health: A review of the literature* (pp. 15-30). New York: Wiley.
- Davidson, F. R., & Davidson, F. R. (2017). *Strategic management: A competitive advantage approach, concepts and cases* (16th ed.). England: Pearson Education Limited.
- Dessler, G. (1992). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Eberl, M., & Schwaiger, M. (2005). Corporate reputation: Disentangling the effects on financial performance. *European Journal of Marketing*, 39(7/8), 838-854.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Fowler, F. J. (2013). *Survey research methods* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Gibson, J. L. (1997). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Boston: Houghton Mifflin.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan amos lisrel PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hidayat, N. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 137-150.

- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Kurniawan, A., & Rimas, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 137-150.
- Latan, H., & Noonan, R. (Eds.). (2017). *Partial least squares structural equation modeling: Basic concepts, methodological issues and applications*. Heidelberg: Springer.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2001). *Human resource management* (4th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Malhotra, N. K. (2007). *Marketing research: An applied orientation* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Nitisemito, A. T. (1992). *Management and human resources*. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Putra, A., & Putri, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-5). Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (12th ed.). Jakarta: Salemba 4.
- Robbins, S. P. (2007). *Organizational behavior* (10th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Rockwell, S. (2018). A resource-based framework for strategically managing identity. *Journal of Organizational Change Management*, 10(3), 0953 4814. doi:<https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2018-0012>
- Russel, T. V., & Bernandin. (1995). *Job performance appraisal: Theory and practice*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Sarstedt, M., Hair, J., & Ringle, C. M. (2017). Partial least square structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 1-41). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Schubring, S., Lorscheid, I., Meyer, M., & Ringle, C. M. (2016). The PLS agent: Predictive modeling with PLS-SEM and agent-based simulation. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.052>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). United Kingdom: Wiley.
- Suhariadi, A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 75-88.
- Suryawardani, & Oka, I. G. (2018). Evaluation of marketing strategy of Sanur Village Festival based on visitors behavior. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 16(2), 261-276.
- Sugiyono. (2018). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thoha, M. (2010). *Manajemen kepemimpinan* (hal. 42). RajaGrafindo Persada.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam perspektif manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tika, G. (2006). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 120-128.
- Waluyo, M. (2016). Mudah cepat tepat penggunaan tools amos dalam aplikasi (SEM). Jawa Timur: UPN Veteran Jatim.
- Wajosmijo, A. (1994). *Dasar-dasar kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yukl, G. (2015). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston: Pearson Education.