

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RENY
SWALAYAN-KU DI JALAN BRATANG GEDE NO. 132-134 SURABAYA

Oleh:

Muflihun

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: muflihunawil@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang dikaji adalah apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Populasi yang digunakan penelitian ini adalah seluruh karyawan Reny Swalayan-Ku yang berjumlah 95 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan rumus slovin. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t dan uji F.

Hasil hipotesis Uji t menunjukkan variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari 0,05%.

Hasil hipotesis Uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,00 dan nilai F_{hitung} 14,439 > F_{tabel} 2,81.

Simpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Saran yang berkaitan dengan penelitian ini sebaiknya gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja tetap menjadi perhatian utama perusahaan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi elemen penting bagi penentu keberhasilan suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia bukanlah sebuah objek seperti mesin dan modal, akan tetapi sebagai subjek penggerak dan pengontrol kemana arah organisasi tersebut akan dituju. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hutapea dan Nurianna (2008) mengemukakan bahwa peran sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional. Peran sumber daya manusia yang semula hanya sebagai penunjang perlu diubah menjadi strategik, dimana pengelolaan sumber daya manusia ditujukan agar organisasi dapat beroperasi dengan efisien sehingga dapat mencapai sasaran kerjanya. Pengembangan kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari peran serta dukungan pimpinan perusahaan.

Kepemimpinan Transformasional meliputi hubungan yang lebih intens antara pemimpin dan karyawannya. Hubungan yang lebih intens dengan karyawan dapat mempengaruhi karyawan agar mau menjalankan perintah dengan senang hati tanpa paksaan. Kepemimpinan transformasional menunjukkan pemimpin yang memberikan perhatian individual dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta mampu menerapkan stimulasi intelektual kepada karyawannya seperti bagaimana cara untuk menganalisis suatu situasi dan bagaimana cara agar karyawan kreatif dalam mengembangkannya. Kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan kariawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi

intelektual, atau pertimbangan individual (Salain, 2014:50)

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi. Signifikasi tugas seringkali tidak pasti di organisasi - organisasi karena beberapa alasan. Pertama, karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin. Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan - tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak. Selain motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi–kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik,

warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Perkembangan Swalayan di Surabaya semakin pesat dan Reny Swalayan-ku merupakan salah satu Swalayan unggul dan terus berkembang sampai sekarang ini di Surabaya. Dan tentunya Reny Swalayan-ku terdapat banyak karyawan yang berperan penting untuk kemajuan perusahaan. Reny Swalayan-ku merupakan bentuk perusahaan keluarga yang bergerak dibidang ritel Pada awal mula perusahaan ini hanyalah minimarket kecil yang bernama Reny express yang didirikan pada tahun 1989 oleh H. Kashimo selaku ayah dari Reny Widiya Astuti. Seiring berjalanya waktu, Reny express berevolusi menjadi Reny Swalayan-Ku dan mengembangkan sayapnya dengan membuka dua minimarket yang diberi nama Reny swalayan-ku, Reny swalayan-ku yang pertama beralamat di Jalan Bratang Gede No. 132-134, Surabaya Selatan dan Reny swalayan-ku di Jalan Brigjen Katamso, Waru-Sidoarjo.

Reny Swalyan-ku adalah perusahaan ritel yang menjual barang secara langsung ke konsumen untuk kepentingan pribadi, produk yang dijual di reny swalayan-ku meliputi berbagai macam kebutuhan rumah tangga, mulai dari makanan, minuman, sembako, peralatan dapur, alat-alat tulis dan banyak kebutuhan rumah tangga lainnya, dengan penampilan luar toko yang unik dipenuhi dengan cat warna hijau sebagai simbol toko yang mampu menarik hati konsumen untuk datang serta membeli di reny swalyan-ku. Meskipun reny swalyan-ku banyak

pesaingnya, Reny swalyan-ku tergolong minimarket yang cukup berpotensi dalam penjualan eceran, ini dikarenakan kelengkapan produk kebutuhan rumah tangga yang begitu beragam dan mempunyai slogan Bral brol (harga yang murah dan sering diadakan diskon) dengan slogan ini konsumen akan tertarik untuk berbelanja, dimana slogan ini akan menjadi ciri khas atau keunikan tersendiri dibandingkan perusahaan ritel yang lain Sehingga perusahaan ini sangat ramai pengunjung untuk tiap harinya.

Saya tertarik melakukan penelitian di Reny Swalyan-ku karena sesuai dengan yang saya lihat ketika saya berbelanja di Reny Swalyan-ku kinerja karyawan di Reny Swalyan-ku tetap stabil meski setiap hari banyak bahkan penuh dengan pengunjung yang berdatangan di Reny Swalyan-ku untuk berbelanja. Kinerja karyawan di Reny Swalyan-ku tetap stabil bisa di sebabkan karena adanya pengaruh yaitu pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sehingga Reny Swalyan-ku masih berdiri dengan kokoh sampai saat ini.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk membuktikan yang telah terjadi dan sebelumnya belum ada penelitian di Reny Swalyan-ku, dengan penentuan sasaran yang ingin dicapai yaitu dengan mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Reny

Swalayan-Ku di Jalan Bratang Gede No.132-134 Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Pada penelitian ini data kualitatif berupa informasi yang bersifat deskriptif atau verbal yaitu kata-kata dan kalimat. dari penyebaran kuesioner yang dilakukan dan diberikan kepada responden (subyek), diperoleh informasi sesuai dengan tuntutan kuesioner yang ada. Informasi yang diperoleh adalah data yang menurut jenisnya dari subyek dan wujudnya tertulis. Dalam prakteknya data yang berasal dari respon adalah kualitatif, tetapi dikuantifikasikan dengan cara memberi skor.

Populasi dalam penelitian ini adalah 95 karyawan. Pengambilan sampel diambil menggunakan rumus slovin. hasil perhitungan rumus diatas, maka sempel yang akan di ambil dalam penelitian ini sebanyak 49 sampel karyawan.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan program data SPSS versi 24. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linier berganda, uji T, dan uji F.

PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh dan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins (2010:263), gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang bersifat transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi kharismatik, stimulus

intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional. Jika pemimpin berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat.

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi Kerja mempunyai pengaruh dan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Sunyoto Danang (2012, 191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan

3. Lingkungan Kerja (X3)

Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh dan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Artana (2012:70) lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja seorang pegawai yang meliputi lingkungan fisik dan non

fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas dan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Berdasarkan hasil membuktikan bahwa lingkungan kerja secara signifikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan tempat dimana seorang pegawai dalam melakukan berbagai aktivitas, dimana lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan juga semakin tinggi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang diperoleh terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Reny Swalayan-Ku di Jalan Bratang Gede No 132-134 Surabaya Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) diketahui F hitung adalah sebesar 14,439 dengan signifikansi 0,000. Karena F hitung adalah sebesar 14,439 lebih besar daripada F tabelnya yang hanya sebesar 2,81 dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Variabel Motivasi Kerja (X2), dan Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,589 dan bernilai positif dengan tingkat signifikansi 0,013. Nilai t hitung pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) lebih besar dari pada T tabel (2,01410) dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Pada variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,031 dan bernilai positif dengan tingkat signifikansi 0,048. Nilai t hitung pada variabel Motivasi Kerja (X2) lebih besar dari pada t tabel (2,01410) dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
4. Pada variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,620 dan bernilai positif dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai t hitung pada variabel Lingkungan Kerja (X3) lebih besar daripada t tabel (2,01410) dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh parsial

terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5. Diantara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) yang dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) menurut *unstandardized coefficient beta* yaitu Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai beta 0,212 dan signifikansi sebesar 0,001.

