

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Quantum King Sulaiman

Tara Siti Mulyanah¹⁾, Edward Sahat Tampubolon²⁾, Annuridya Rosidta P.O³⁾,
Afina Putri Vindiana⁴⁾

¹ Program Studi Manajemen Institut Teknologi Indonesia

email: Mulyanahtarasiti@gmail.com, Edward.tampubolon@iti.ac.id, Afina.putri@iti.ac.id, dan Annuridya.rpo@iti.ac.id

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Quantum King Sulaiman. Kinerja karyawan dipandang sebagai faktor krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Variabel eksogen yang dianalisis mencakup gaya kepemimpinan, kompensasi, serta lingkungan kerja, sementara variabel endogen yang diteliti adalah kinerja karyawan.

Data dikumpulkan melalui kuisioner online yang disebarkan kepada karyawan PT Quantum King Sulaiman Group. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan, sedangkan kompensasi serta lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Faktor yang memberikan dampak paling besar terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi serta lingkungan kerja.

Keywords: *Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan PT Quantum King Sulaiman*

Latar Belakang Teoritis

Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan serta daya saing perusahaan di tengah dinamika bisnis yang terus berkembang. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (HRD) perlu memahami tingkat kinerja karyawan serta faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti motivasi, kompetensi, dan kompensasi (Indri Inggriet Anggraini, 2023)

Beberapa aspek organisasi berperan dalam membentuk kinerja karyawan, di antaranya gaya kepemimpinan, kompensasi, serta lingkungan kerja. Kepemimpinan yang efektif mampu membimbing serta memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang memberikan arahan jelas serta dukungan yang tepat dapat meningkatkan keterlibatan serta motivasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif serta responsif terhadap kebutuhan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang serta mendukung kesejahteraan mereka ((Tria Aprilia & Komariyah Komariyah, 2021)).

Kompensasi juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil, baik dalam

bentuk finansial maupun non-finansial, menjadi bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan serta dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada pola perilaku yang digunakan seorang pemimpin dalam mengelola, mengarahkan, serta memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya bertindak sebagai pemberi arahan, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta menginspirasi karyawan agar bekerja secara optimal.

Dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat berpengaruh terhadap produktivitas serta dinamika kerja. Pemimpin dengan gaya yang adaptif mampu menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya sesuai dengan kondisi serta kebutuhan tim (Rahmawati & Pogo, 2023). Beberapa gaya kepemimpinan yang umum diterapkan di dunia kerja meliputi:

1. **Gaya Kepemimpinan Demokratis**
Pemimpin melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan serta menghargai pendapat mereka, menciptakan lingkungan kerja yang lebih partisipatif.
2. **Gaya Kepemimpinan Otoriter**
Pemimpin memiliki kontrol penuh terhadap keputusan serta kebijakan, dengan fokus pada hasil serta efisiensi kerja yang tinggi.
3. **Gaya Kepemimpinan Kharismatik**
Pemimpin menginspirasi serta memotivasi karyawan melalui visi yang kuat serta komunikasi yang persuasif.
4. **Gaya Kepemimpinan Militeristik**
Pemimpin menekankan pada disiplin serta kepatuhan yang ketat dalam menjalankan tugas.
5. **Gaya Kepemimpinan Paternalistik**
Pemimpin menganggap karyawan sebagai individu yang perlu dibimbing serta diarahkan dalam setiap langkah kerja mereka.

Untuk menilai efektivitas kepemimpinan dalam suatu organisasi, terdapat beberapa indikator utama, yaitu:

- **Kemampuan Mengambil Keputusan**
Pemimpin harus mampu membuat keputusan yang tepat serta strategis dalam berbagai situasi.
- **Kemampuan Memotivasi**
Pemimpin harus dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.
- **Kemampuan Berkomunikasi**
Pemimpin harus menyampaikan informasi dengan jelas serta efektif kepada tim.
- **Kemampuan Mengendalikan Karyawan**
Pemimpin harus memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan tujuan organisasi serta menjalankan tugas dengan disiplin.
- **Tanggung Jawab**
Pemimpin harus menunjukkan komitmen dalam menjalankan tugas serta bertanggung jawab atas hasil yang dicapai.

Pemimpin harus bertanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat didefinisikan sebagai kewajiban untuk

menanggung, memikul tanggung jawab, atau menanggung semua akibatnya (Prasada, 2020).

Kompensasi

Kompensasi merupakan hak yang diperoleh karyawan ketika mereka bekerja di suatu perusahaan. Pemahaman mengenai kompensasi sangat penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan kompensasi meliputi pesangon, ganti rugi, imbalan, dan remunerasi. Secara umum, kompensasi adalah pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Sistem kompensasi mencerminkan nilai-nilai, filosofi, dan sikap manajemen yang dapat dipahami melalui simbol-simbol nyata. Karyawan dapat menilai prinsip budaya manajemen yang diterapkan dalam perusahaan melalui sistem kompensasi yang ada. Misalnya, jika sebuah organisasi memberikan tunjangan pendidikan untuk anak-anak karyawannya, hal ini dapat menjadi indikator nilai-nilai budaya yang dijunjung oleh manajemen (Zulkarnaen et al., 2018).

Komponen Kompensasi

Kompensasi terdiri dari tiga komponen utama:

1. **Kompensasi Finansial:** Pembayaran langsung dalam bentuk gaji atau upah.
2. **Kompensasi Non-Finansial:** Tunjangan dan fasilitas lain yang mendukung kesejahteraan karyawan.
3. **Kompensasi Insentif:** Bonus atau penghargaan berdasarkan kinerja yang dapat mendorong produktivitas.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan psikologis di mana karyawan melakukan tugas mereka. Lingkungan ini mencakup berbagai elemen seperti fasilitas fisik, suasana kerja, interaksi sosial, serta budaya organisasi yang ada. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan yang negatif dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja.

Komponen Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari beberapa komponen yang saling berinteraksi, di antaranya:

1. **Fasilitas Fisik:** Ini mencakup aspek-aspek seperti pencahayaan, kebersihan, ventilasi, dan kenyamanan ruang kerja. Fasilitas yang baik dapat mendukung kesehatan dan kesejahteraan karyawan.
2. **Budaya Organisasi:** Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai dan norma-norma yang dianut oleh perusahaan. Budaya yang mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka dapat meningkatkan keterlibatan karyawan.
3. **Hubungan Interpersonal:** Kualitas hubungan antara rekan kerja dan atasan sangat mempengaruhi suasana kerja. Hubungan yang baik dapat menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif.
4. **Keseimbangan Kerja-Hidup:** Lingkungan kerja yang baik juga mempertimbangkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif tanpa mengorbankan kesehatan mental (Iin Santika Agustini, 2023).

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan dan daya saing suatu perusahaan di tengah dinamika bisnis yang terus berubah. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) perlu memahami seberapa efektif karyawan dalam melaksanakan tugas mereka serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut, seperti motivasi, kompetensi, dan kompensasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai elemen dalam organisasi, termasuk gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Kepemimpinan yang efektif dapat memandu dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang memberikan arahan yang jelas serta dukungan yang tepat dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan menghargai kehidupan pribadi karyawan (Penulis et al., 2021).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. **Gaya Kepemimpinan:** Pemimpin yang baik mampu memotivasi dan mengarahkan timnya untuk mencapai tujuan bersama.
2. **Kompensasi:** Kompensasi yang adil, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, berperan penting dalam meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan.
3. **Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul	Hasil Analisis
Tria Aprilia & Komariyah (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan partisipatif meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan.
Zulkarnain et al. (2018)	Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi yang adil dan sesuai kebutuhan karyawan berkontribusi positif terhadap motivasi kerja.
Rahmawati & pogo (2023)	Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan
Wokas et al. (2022)	Hubungan Gaya Kepemimpinan, kompensasi, dan	Gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan

	Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan	kerja memiliki pengaruh hubungan terhadap kinerja karyawan
--	--	--

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Quantum King Sulaiman. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan berbasis analisis data yang diperoleh secara langsung dari karyawan melalui penyebaran kuisisioner.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua jenis sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuisisioner yang disebarakan kepada karyawan PT Quantum King Sulaiman, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai referensi yang relevan, seperti buku, jurnal, serta penelitian sebelumnya.

Analisis data dilakukan dengan menguji validitas serta reliabilitas instrumen penelitian. Evaluasi model penelitian dilakukan dengan mengukur hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Proses analisis ini bertujuan untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Quantum King Sulaiman. Data dikumpulkan dari 100 responden melalui kuesioner online. Analisis dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak SMART-PLS 4.

Hasil analisis menunjukkan bahwa:

1. **Gaya Kepemimpinan:** Meskipun gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya

tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pemimpin memberikan dukungan dan arahan, dampaknya terhadap kinerja tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan.

2. **Kompensasi:** Variabel kompensasi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa imbalan yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.
3. **Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, terbukti dapat meningkatkan performa kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang positif; namun, jika tidak didukung oleh kompensasi yang memadai, pengaruhnya mungkin kurang terasa. Kompensasi yang kompetitif dan adil berfungsi sebagai motivator utama bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif—yang mencakup fasilitas fisik yang baik dan hubungan interpersonal yang positif—juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi antara gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang baik untuk mencapai kinerja optimal di PT Quantum King Sulaiman. Temuan ini memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan untuk terus memperbaiki ketiga aspek tersebut demi meningkatkan efektivitas organisasi.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja terbukti lebih signifikan dalam meningkatkan performa. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada peningkatan sistem kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih

baik untuk mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan.

Referensi

- Iin Santika Agustini, Z. A. S. W. (2023). Pengaruh lingkungan Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja.
- Indri Inggriet Anggraini, K. A. L. A. G. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Training, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Pt Bank Bri.
- Penulis, T., Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyuroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. www.penerbitwidina.com
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629–636. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Rahmawati, D. D., & Pogo, T. (2023). The Influence of a Non-Physical Work Environment, Transformational Leadership, and Work Motivation as Mediating Variables on the Performance of State Civil Apparatus in the Directorate General of Metal Industry, Machinery, Transportation and Electronics. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(4), 1113–1140. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i4.5232>
- Tria Aprilia, & Komariyah Komariyah. (2021). Hubungan antara Pengalaman Kerja dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kelautan, Perikanan, dan Ketahanan Pangan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(3), 21–28. <https://doi.org/10.55606/optimal.v1i3.4149>
- Zulkarnaen, W., Stie, R. H., Bandung, M., Karapitan, J., & 143 Bandung, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. 2(2), 2621–5306.