

KUALITAS KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI FAKTOR PENDUKUNG PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Riska Ayu Pramesthi
riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Rini Kartika Sari
rini.kartika.sari@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Abstract

The quality of leadership greatly affects the work discipline and work environment of an employee in an organization. A leader is defined as a person's ability to be able to influence other people, through communication, either directly or indirectly, with the intention of moving these people so that they are willing to follow the leader's wishes with understanding, awareness and pleasure. The leadership role, no doubt, also contributes to a company. Work discipline is a management action to encourage members of the organization to meet the demands of these various provisions, in other words employee discipline is a form of training that seeks to improve and shape the knowledge, attitudes and behavior of employees so that these employees voluntarily try to work cooperatively with employees who others and improve work performance (Siagian, 2013: 305). The work environment is everything that exists around the employee and can affect the carrying out of the tasks assigned to him, for example by having air conditioning (AC), adequate lighting and directions from the leader. This study aims to determine whether the quality of leadership, work discipline, and work environment can improve employee performance. The research method used is a qualitative method with the type of literature study or Library Research, which examines literature books in accordance with the theories discussed especially in the scope of Human Resource Management (MSDM). The results of this study indicate that the quality of leadership, work discipline, and work environment can improve employee performance, if carried out correctly in human resource management in a company.

Keywords: Leadership, The work discipline, Work environment of an employee, Employee performan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dioptimalkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengadaan tenaga kerja, pengambilan keputusan, pengimplementasian, dan pengendalian sumber daya manusia yang meliputi strategi dan tindakan serta penerapan dari keputusan-keputusan tersebut yang langsung menyangkut atau

mempengaruhi sumber daya manusia yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Keputusan-keputusan manajemen tersebut merupakan pelaksanaan fungsi sumber daya manusia (Palinggi, 2008: 109).

Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya. Kepemimpinan merupakan proses menggerakkan, memengaruhi, memotivasi, serta mengarahkan anggota atau pegawai di dalam suatu lembaga/perusahaan untuk mencapai

tujuan bersama. Dalam mewujudkan tujuan tersebut seorang pemimpin harus memiliki rasa toleransi tinggi terhadap anggota atau pegawai karena, pemimpin harus mampu bekerja sama dengan bawahannya. Kepemimpinan adalah proses seseorang mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Jiwa kepemimpinan tentu menjadi faktor penting dalam kehidupan bermasyarakat karena dengan begitu manusia dapat berkembang dengan mengelola dirinya. Terutama dalam suatu organisasi, kepemimpinan dapat dijadikan sebagai indikator keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak sanksi-sanksinya apabila seorang karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan tersebut. Mengapa kedisiplinan sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia. Karena, kedisiplinan ini termasuk fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Hal itu karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai oleh organisasi ataupun perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, sulit rasanya bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.” (Sunnyoto, 2012:43).

Musriha (2011), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak pendapat yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pentingnya kualitas kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. TINJAUAN TEORI

Pemimpin merupakan orang yang memimpin ataupun seorang yang menggunakan wewenang serta mengarahkan bawahannya guna mengerjakan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan tertentu dari organisasi. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass, 1990, dalam Menon, 2002) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Schein (1992), Nahavandi & Malekzadeh (1993), dan Kouzes & Posner (1987;1993) menyatakan pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. (dalam Su'ud, 2000). Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain, kelompok dan bawahan, kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku orang lain, mempunyai kemampuan ataupun keahlian khusus didalam bidang yang diharapkan oleh kelompoknya guna mencapai tujuan dan sasaran.

Menyadari akan pentingnya peran seorang pemimpin dari beberapa definisi diatas, didalam sebuah usaha untuk mencapai tujuan sebuah organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa, keberhasilan ataupun kegagalan yang dialami oleh sebagian besar organisasi ditentukan oleh bagaimana kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh pihak yang memimpin organisasi tersebut.

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Sedarmayanthi (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Sedangkan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi Rivai dan Basri dalam Sinambela (2017).

3. METODE

Penelitian ini adalah penelitian menggunakan *Systematic Literature Reviews (SLR)*, yakni sebuah sintesis dari studi literatur yang bersifat sistematis, jelas, menyeluruh, dengan mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi melalui pengumpulan data-data yang sudah ada dengan metode pencarian yang eksplisit dan melibatkan proses telaah kritis dalam pemilihan studi. Pada artikel ini, penelitian menggunakan metode studi literatur dengan mengumpulkan bahan materi yang bersumber dari berbagai macam jurnal. Artikel disusun dengan materi-materi dari segala sumber dengan dimulai dari materi dasar sampai materi utama dalam manajemen mutu terpadu. Ada beberapa metode yang dapat dilakukan untuk melakukan Studi Literatur, seperti mengupas (*criticize*), membandingkan (*compare*), meringkas (*summarize*), dan mengumpulkan (*synthesize*) suatu literatur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas kepemimpinan adalah kualitas seseorang yang mampu membawa organisasi untuk mencapai tujuan dengan sikap sebagai panutan, sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun dan membimbing serta mampu menumbuhkan dan mengembangkan hal yang baik dari asuhannya. Kepemimpinan

merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi ataupun perusahaan. Kepemimpinan bukan hanya sekedar karakter yang dimiliki oleh pemimpin namun merupakan aktivitas timbal balik, dimana pemimpin mempengaruhi dan dipengaruhi oleh anggotanya. Proses yang disengaja dari seorang pemimpin untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain dalam membimbing, mengarahkan, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas karyawan di dalam kelompok atau organisasi. Proses kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana pemimpin memiliki kepribadian yang baik dan menunjang kemajuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini mendukung penelitian Syamsibar (2022) bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki peran sebagai koordinator, motivator, dan katalis yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka

semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal Hasibuan (2009:193).

Menurut Sinambela (2017:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja (Sinambela, 2016:519).

Penelitian ini mendukung penelitian JS Hasibuan (2019) dan Arifin (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan adanya peraturan kedisiplinan maka akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Kedisiplinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas kerja yang bertambah baik dengan hasil yang baik.

Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebelumnya pernah

dilakukan oleh Endang Sugiarti (2020), Susi Handayani (2021), Henny Novriani Gultom (2021) dan Andi Irwan (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Sebagaimana menurut Nitisemito (2020) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut.

Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut guna untuk penelitian selanjutnya :

1. Kualitas kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti dapat memberikan saran terhadap suatu organisasi ataupun perusahaan yang ingin mengelola

kinerja karyawannya agar jalannya kegiatan operasional, khususnya sumber daya manusia dapat berjalan secara baik dan profesional. Bahwasanya penting suatu keberhasilan organisasi diawali dengan memiliki kualitas pemimpin yang unggul dan inovatif.

Pemimpin yang berkualitas dan berkarakter dapat memberikan dampak positif dalam kedisiplinan pegawai serta berperan aktif dalam membangun kinerja yang baik dan profesional. Selain itu, kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki peran sebagai koordinator, motivator, dan katalis yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Irwan. 2022. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol 19 No 2.
- Agustini, Faizah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Endang Sugiarti. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. Volume 3 No 2.
- Handayani, S., & Daulay, R. 2021. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1* (1), 547–551.
- Henny Novriani Gultom. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi Bisnis dan Keuangan Vol 1 No 2*, Maret 2021
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Penerbit Bumi Askara, Jakarta.
- Jasman Saripuddin Hasibuan. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*. Volume 2 No 1.
- Menon, Maria E. (2002). "Perceptions of Pre-Service and In-Service Teachers Regarding the Effectiveness of Elementary School Leadership in Cyprus", *The International Journal of Educational Management*, 16February, p.91- 97.
- Muhammad Zaenal Arifin. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi Bisnis dan Keuangan Volume 2 ISSUE 6*.
- Musriha. 2011. *Influences of Work Behavior, Work Environment and*

Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus Indonesia. *Journal of Academic Research International*, 1(3), pp: 303-314.

- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Su'ud, Muh. (2000). "Persepsi Sosial Tentang Kredibilitas Pemimpin", *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol.3, No.1. Hal 51-65.
- Syamsibar. 2022. *Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang*. *YUME : Journal of Management Volume 5 Issue2*