

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik UD Tika Abi Kabupaten Jembrana

Ni Putu Vira Yunita Dewi¹⁾, I Dewa Ayu Tita Permata Tabita²⁾, I Gusti Agung Sasih Gayatri³⁾

^{1,2,3} Universitas Triatma Mulya Jembrana, Bali, Indonesia

e-mail: ¹virayunitaz92@gmail.com, ²permata.tabita@triatmamulya.ac.id,

³agung.gayatri@triatmamulya.ac.id

Article Information

Submit: 24-04-2025

Revised: 06-05-2026

Accepted: 31-05-2026

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mendapati dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik UD Tika Abi Kabupaten Jembrana. Sumber daya manusia merupakan aset krusial yang menentukan efektivitas operasional dalam industri manufaktur pengolahan perikanan. Studi ini mempergunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 35 responden yang merupakan karyawan UD Tika Abi. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis mempergunakan metode regresi linear. Hasil uji asumsi klasik mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal (sig. 0,200) serta bebas dari gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja ($t = 6,772$), Lingkungan Kerja berdampak positif dan signifikan ($t = 3,928$), dan Budaya Organisasi berdampak positif dan signifikan ($t = 7,129$). Secara simultan (Uji F), ketiga tersebut berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 161,785 dan tingkat signifikansi 0,000. Persamaan regresi yang dihasilkan $Y = (1.499) + 0.438X_1 + 0.157X_2 + 0.309X_3 + 1.121$. Temuan studi ini menegaskan pentingnya internalisasi nilai-nilai organisasi, penyediaan kondisi kerja yang menguntungkan, dan kepemimpinan yang kuat dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Untuk mempertahankan kinerja menguntungkan, manajemen didesak untuk mempromosikan disiplin kerja, memaksimalkan fasilitas fisik, dan meningkatkan komunikasi terbuka.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style, work environment, and organizational culture on employee performance at UD Tika Abi Factory, Jembrana Regency. Human resources are critical assets that determine operational effectiveness in the fish-processing manufacturing industry. This research employed a quantitative approach involving 35 employees as respondents. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the classical assumption tests indicated that the data were normally distributed (Asymp. Sig. = 0.200) and free from multicollinearity and heteroscedasticity problems. Partial hypothesis testing (t-test) showed that leadership style had a positive and significant effect on employee performance ($t = 6.772$), work environment had a positive and significant effect ($t = 3.928$), and organizational culture also had a positive and significant effect ($t = 7.129$). Simultaneous testing (F-test) revealed that leadership style, work environment, and organizational culture collectively had a significant effect on employee performance, with an F-value of 161.785 and a significance level of 0.000. The regression equation obtained was $Y = 1.499 + 0.438X_1 + 0.157X_2 + 0.309X_3 + 1.121$. The findings emphasize the importance of effective leadership, a supportive work environment, and a strong organizational culture in improving employee performance. Therefore, management is encouraged to strengthen internal communication, improve workplace facilities, and foster positive organizational values to maintain and enhance employee productivity.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah unsur utama dan aset paling krusial dalam ekosistem setiap organisasi, tidak terkecuali pada sektor perusahaan manufaktur. Keberadaan teknologi modern

yang mutakhir, mesin-mesin otomatisasi yang canggih, hingga sistem manajemen digital yang terintegrasi tidak akan pernah mampu berjalan secara menguntungkan tanpa adanya dukungan dari kapasitas SDM yang unggul, kompeten, dan berkualitas tinggi (Hasibuan, 2019). Dalam dinamika organisasi kontemporer, secanggih apa pun instrumen fisik yang dimiliki perusahaan, efektivitasnya tetap bertumpu pada kapabilitas manusia yang mengoperasikannya. Oleh karena itu, investasi pada pengembangan kapasitas manusia harus menjadi prioritas utama yang sejajar, atau bahkan melebihi, investasi pada aspek modal fisik maupun teknologi pelengkap lainnya.

Era 4.0 dan era digitalisasi global yang masif seperti saat ini, peta persaingan bisnis telah mengalami pergeseran paradigma yang sangat fundamental. Keunggulan kompetitif jangka panjang yang berkesinambungan bagi suatu perusahaan tidak lagi sekadar ditentukan oleh kepemilikan aset fisik, likuiditas modal, atau adopsi teknologi semata. Sebaliknya, keunggulan tersebut kini sangat ditentukan oleh kemampuan strategis organisasi dalam mengelola, menghargai, dan mengembangkan potensi laten yang dimiliki oleh sumber daya manusianya (Dessler, 2020). Perusahaan yang adaptif adalah perusahaan yang mampu mentransformasikan kapasitas individu karyawan menjadi kekuatan kolektif organisasi untuk menghadapi ketidakpastian pasar.

Dalam sudut pandang yang lebih mendalam, sumber daya manusia dapat dianalogikan sebagai "bahan bakar kehidupan" di dalam tubuh organisasi (Soemarsono, 2018). Analogi ini menegaskan bahwa SDM memegang peran sentral dan aktif sebagai motor penggerak utama yang merencanakan, mengendalikan, mengevaluasi, serta menjalankan berbagai roda aktivitas operasional maupun strategis organisasi. Tanpa kehadiran kontribusi aktif dan pemikiran kritis dari SDM, seluruh aset statis yang dimiliki perusahaan akan lumpuh dan kehilangan nilai fungsionalnya. Oleh sebab itu, setiap entitas bisnis yang mengenyam visi untuk tumbuh, berkembang, dan bertahan secara berkelanjutan dalam jangka panjang wajib menaruh perhatian yang besar serta komitmen yang utuh terhadap seluruh faktor eksternal dan internal yang memengaruhi dinamika kinerja SDM mereka (Sutrisno, 2017).

Tantangan terbesar yang dihadapi oleh manajemen modern saat ini adalah bagaimana organisasi mampu secara jeli mengidentifikasi, mematok, dan mengunggulkan berbagai faktor yang berdampak spontan terhadap performa dan produktivitas karyawan di lapangan (Mangkunegara, 2017). Kinerja SDM yang superior tidak pernah terjadi secara instan atau otomatis melalui paksaan, melainkan merupakan akumulasi dari hasil akhir sebuah proses yang sangat kompleks, sistematis, dan berkelanjutan, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek internal maupun eksternal organisasi (Dessler, 2020). Di dalam konteks industri manufaktur, kinerja karyawan menempati posisi yang sangat krusial karena berhubungan spontan secara linear dengan kualitas produk, volume kuantitas produksi, efisiensi biaya operasional, ketepatan waktu pengiriman, hingga tingkat kepuasan dan loyalitas pelanggan (Sutrisno, 2017). Dengan demikian, perhatian mendalam terhadap faktor-faktor penentu kinerja bukan lagi sekadar kewajiban sekunder dari divisi manajemen SDM, melainkan telah bergeser menjadi pilar strategi bisnis inti secara keseluruhan (Hasibuan, 2019).

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan cerminan dari hasil kerja individu secara keseluruhan dalam suatu organisasi, sekaligus menjadi indikator paling valid untuk menilai apakah suatu perusahaan telah berjalan secara efektif dan efisien atau justru sebaliknya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017). Capaian kinerja yang tinggi dari para karyawan mengindikasikan bahwa individu-individu di dalam organisasi tersebut telah mampu mengejawantahkan kewajiban, fungsi, dan tanggung jawab pekerjaan mereka secara profesional, tepat sasaran, dan memenuhi standar baku yang telah ditetapkan bersama (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017). Kinerja tidak boleh dipandang sebagai entitas yang berdiri sendiri, melainkan sebagai sebuah manifestasi dari keselarasan kerja yang profesional, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2017).

Secara teoritis, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja nyata yang diperoleh

seindividu melalui pelaksanaan aktivitas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, yang mencakup dimensi kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2020). Melalui definisi ini, dapat dipahami bahwa evaluasi terhadap kinerja tidak boleh hanya terjebak pada penilaian kuantitatif semata, seperti seberapa banyak volume pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh karyawan. Evaluasi yang komprehensif juga harus menyoroti dimensi kualitatif, yang mematok bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan, apakah sesuai dengan standar mutu, prosedur operasional, serta memberikan kontribusi nyata terhadap tujuan organisasi (Adhari, 2020). Kinerja yang baik mengindikasikan bahwa karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Edy Sutrisno, 2017).

Di dalam ekosistem perusahaan manufaktur, di mana indikator produktivitas, minimasi tingkat cacat produk, dan ketepatan waktu rantai pasok menjadi kunci utama keberhasilan bisnis, kinerja karyawan mengenyam dampak yang bersifat spontan dan instan terhadap output akhir perusahaan. Ketika karyawan di lini produksi mampu mengindikasikan performa yang menguntungkan, hal tersebut akan spontan mengerek mutu produk ke tingkat tertinggi, menekan pemborosan bahan baku, dan memverifikasi pemenuhan target pasar secara tepat waktu (Gary Dessler, 2020). Oleh karena itu, untuk mendongkrak performa kolektif ini, manajemen perusahaan harus melakukan analisis yang bersifat holistik dan multidimensional terhadap seluruh yang berpotensi memengaruhinya, baik dari sisi kebijakan manajerial tingkat atas hingga aspek teknis operasional di tingkat bawah.

Keberhasilan suatu organisasi dalam merealisasikan visi dan misinya sangat bergantung pada sejauh mana karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik mereka dalam bentuk kinerja yang produktif (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017). Kinerja yang unggul menandakan adanya keselarasan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan tuntutan peran yang dibebankan kepada mereka oleh perusahaan. Ketika sinergi ini tercipta, kinerja juga mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan perannya di dalam organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Stephen P. Robbins, 2017). Hubungan timbal balik yang positif antara pemenuhan standar kerja oleh karyawan dan penyediaan fasilitas serta apresiasi oleh perusahaan menjadi fondasi utama dalam membangun kurva kinerja organisasi yang terus bergerak naik.

Kinerja karyawan yang menguntungkan tidak hanya lahir dari kapasitas personal atau kemampuan teknis individu semata, melainkan sangat distimulasi oleh faktor-faktor kondisional yang bersumber dari lingkungan internal organisasi. Salah satu determinan yang memegang kendali paling vital dalam memengaruhi perilaku serta capaian kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diimplementasikan oleh individu manajer atau pimpinan (Gary Dessler, 2020). Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai manifestasi dari sekumpulan karakteristik, sifat, kebiasaan, serta pola perilaku terintegrasi yang digunakan oleh individu pemimpin dalam usahanya memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan menggerakkan para bawahannya demi mencapai tujuan organisasi secara efektif (Veithzal Rivai, 2014).

Gaya kepemimpinan yang efektif dan adaptif terbukti mampu memicu jembatan komunikasi yang sehat, membangun hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan, meningkatkan moral serta semangat kerja, sekaligus menumbuhkan motivasi intrinsik karyawan untuk melampaui standar kinerja minimal yang ditetapkan (Gary Dessler, 2020). Melalui cara individu pemimpin mengambil keputusan strategis, mendelegasikan wewenang, memberikan instruksi operasional, serta menyalurkan motivasi harian, pemimpin dapat membangun lingkungan kerja yang kontributif dan mendorong karyawan untuk bekerja secara menguntungkan (Kartini Kartono, 2016). Pemimpin yang mampu menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya dengan karakteristik psikologis karyawan dan situasi riil organisasi akan jauh lebih mudah dalam mengarahkan, memotivasi, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Miftah Thoha, 2017). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan menjadi salah satu aspek penting yang perlu

diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (Stephen P. Robbins, 2017).

Di samping faktor kepemimpinan, lain yang mengenyam urgensi tidak kalah penting dalam menentukan fluktuasi kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja tempat mereka beraktivitas setiap hari. Lingkungan kerja merupakan representasi dari keseluruhan alat, material, fasilitas, serta situasi dan kondisi di sekitar tempat kerja yang secara spontan maupun tidak spontan memengaruhi karyawan dalam menjalankan kewajiban operasionalnya (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang baik dapat membangun atmosfer kerja yang nyaman, aman, dan kontributif sehingga karyawan dapat bekerja secara menguntungkan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya (Sedarmayanti, 2017). Perusahaan yang mengabaikan faktor ini akan menghadapi risiko penurunan motivasi kerja dan penurunan produktivitas yang signifikan.

Secara struktural, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan (Nitisemito, 2015). Ini mencakup kondisi fisik seperti tata letak ruang kerja, sirkulasi udara, kebisingan, serta kebersihan, maupun aspek psikologis seperti hubungan antar rekan kerja, atmosfer emosional, dan dukungan sosial dari atasan (Alex S. Nitisemito, 2015). Penyediaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, kontributif, dan sehat secara holistik akan melahirkan rasa betah, meminimalisir stres kerja, serta meningkatkan konsentrasi penuh karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya (Sedarmayanti, 2017). Ketika perusahaan berhasil menyinergikan gaya kepemimpinan yang suportif dengan lingkungan kerja yang menunjang, maka karyawan akan terdorong secara alamiah untuk memberikan dedikasi dan kinerja terbaik mereka demi kemajuan organisasi secara berkelanjutan (Alex S. Nitisemito, 2015).

METODE PENELITIAN

Studi ini dilaksanakan di UD Tika Abi, sebuah perusahaan manufaktur pengolahan hasil perikanan yang berlokasi di Jl. Negara-Pengembangan, Kecamatan Negara, Kabupaten Jembrana, Bali. Pengumpulan data primer dalam studi ini mengandalkan instrumen kuesioner terstruktur yang diedarkan secara spontan kepada para karyawan sebagai responden. Kuesioner ini dirancang mempergunakan skala pengukuran untuk menjangkau persepsi responden mengenai Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Sebelum instrumen ini digunakan untuk menjangkau data studi yang sesungguhnya, seluruh item pernyataan dalam kuesioner wajib melewati uji instrumen terlebih dahulu, yaitu uji validitas untuk mematok ketepatan butir pertanyaan dan uji reliabilitas untuk memverifikasi konsistensi jawaban responden.

Setelah pengumpulan dan tabulasi data kuesioner, prosedur analisis data mempergunakan pendekatan statistik kuantitatif dilakukan. Untuk memverifikasi data yang dikumpulkan memenuhi kriteria pemodelan statistik dan tidak menunjukkan tanda-tanda bias interpretasi, analisis ini dimulai dengan uji asumsi tradisional. Uji asumsi tradisional ini meliputi uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas untuk memverifikasi tidak ada hubungan linier yang kuat antara independen, dan uji normalitas untuk mengevaluasi distribusi data. Selanjutnya, hubungan kausalitas antar- dianalisis mempergunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Metode ini diterapkan untuk mematok arah dan seberapa besar kontribusi simultan maupun parsial dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dalam memengaruhi naik-turunnya capaian kinerja karyawan.

Langkah terakhir dalam metodologi penelitian ini adalah mempergunakan pengujian hipotesis untuk melakukan analisis empiris terhadap asumsi awal yang diamati. Pengujian hipotesis dilakukan mempergunakan dua metode utama: uji signifikansi simultan (uji F) dan uji signifikansi parsial (uji t). Uji t digunakan untuk menentukan apakah - tertentu, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, mengenyam dampak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Sebaliknya, uji F digunakan untuk memverifikasi apakah semua independen yang

disebutkan di atas secara kolektif memberikan dampak signifikan pada dependen. Terakhir, analisis dilengkapi dengan menghitung koefisien determinasi (R^2) untuk mendapati seberapa besar persentase variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh model kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi di UD Tika Abi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas mempergunakan dapat dilihat pada tabel 1. sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,1330111
	Std. Deviation	1,57381630
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,088
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Output *IBM SPSS 22.22 Statistics 22* (Data diolah,2026)

Hasil uji normalitas mempergunakan metode Kolmogorov-Smirnov pada tabel 1, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, dengan demikian, model regresi dalam studi ini telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	,444	2,254
	Lingkungan Kerja (X2)	,491	2,038
	Budaya Organisasi (X3)	,364	2,749

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.4, diketahui bahwa seluruh independen mengenyam nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Gaya Kepemimpinan (X1) mengenyam nilai tolerance sebesar 0,444 dan VIF sebesar 2,254. Lingkungan Kerja (X2) mengenyam nilai tolerance sebesar 0,491 dan VIF sebesar 2,038. Sedangkan Budaya Organisasi (X3) mengenyam nilai tolerance sebesar 0,364 dan VIF sebesar 2,749. Dengan demikian, dapat diinferensikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga independen dalam studi ini layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil perhitungan uji heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,990	1,523			1,964	,059
Gaya Kepemimpinan (X1)	-,082	,100	-,199		-,817	,420
Lingkungan Kerja (X2)	,050	,049	,238		1,014	,319
Budaya Organisasi (X3)	-,045	,050	-,220		-,897	,377

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.5 mempergunakan metode Glejser, diketahui bahwa seluruh independen mengenyam nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Gaya Kepemimpinan (X1) mengenyam nilai signifikansi sebesar 0,420, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,319, dan Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,377. Hasil pengujian regresi linear berganda pada studi ini dapat dilihat pada tabel 4. sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,499	1,121			1,336	,191
Gaya Kepemimpinan (X1)	,438	,065	,417		6,772	,000
Lingkungan Kerja (X2)	,157	,040	,256		3,928	,000
Budaya Organisasi (X3)	,309	,043	,437		7,129	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel 4, maka didapat hasil persamaan model regresi sebagai berikut: $Y = (1.499) + 0.438X1 + 0.157X2 + 0.309X3 + 1.121$. Analisis data membuktikan bahwa Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi, di mana ketiganya mengenyam nilai koefisien yang positif. Hal ini berarti kinerja akan semakin meningkat seiring dengan membaiknya gaya kepemimpinan, kondisi kerja, serta kekuatan budaya organisasi di perusahaan. Untuk melengkapi temuan tersebut, berikut adalah hasil Uji F yang

dilakukan secara simultan.

Tabel 5. Hasil Uji F Statistik

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	333,660	3	111,220	161,785	,000 ^b
Residual	21,311	31	,687		
Total	354,971	34			

Hasil uji F pada Tabel 5, diperoleh nilai F hitung sebesar 161,785 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat diinferensikan bahwa model regresi layak digunakan dalam studi. Hasil ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan atau bersama-sama berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji T-Tets

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,499	1,121		1,336	,191
Gaya Kepemimpinan (X1)	,438	,065	,417	6,772	,000
Lingkungan Kerja (X2)	,157	,040	,256	3,928	,000
Budaya Organisasi (X3)	,309	,043	,437	7,129	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t pada Tabel 6, dapat diketahui pengaruh tiap-tiap independen terhadap dependen.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik UD Tika Abi Kabupaten Jembran.

Esensi dari gaya kepemimpinan terletak pada perannya sebagai instrumen vital dalam membentuk perilaku dan hasil kerja pegawai, mengingat hal tersebut berkaitan erat dengan metode bimbingan pemimpin dalam mengarahkan tim menuju visi perusahaan. Ketika individu atasan mampu menyalurkan inspirasi, memberikan instruksi yang jelas, serta mengajak staf berpartisipasi dalam menentukan kebijakan, hal ini secara otomatis memicu antusiasme serta efisiensi kerja. Khususnya pada operasional manufaktur seperti di UD Tika Abi Kabupaten Jembrana, pola kepemimpinan yang mumpuni mampu menjamin harmonisasi kerja yang teratur, sehingga sasaran produksi dapat terealisasi dengan maksimal.

Temuan dalam studi ini selaras dengan observasi Nasution (2020), yang menegaskan bahwa pendekatan kepemimpinan partisipatif mengenyam andil besar dalam memacu produktivitas tenaga kerja. Lebih lanjut, hasil studi ini juga memperkuat proposisi teoritis dari Robbins dan Judge (2021), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat sasaran dapat mengarahkan perilaku karyawan melalui instrumen motivasi, pola komunikasi yang baik, serta pemberian contoh yang positif. Hal-hal tersebut pada akhirnya akan mengakselerasi performa, baik di tingkat personal

maupun secara kolektif di dalam sebuah organisasi.

Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik UD Tika Abi Kabupaten Jembrana

Temuan ini memberikan indikasi bahwa ketersediaan lingkungan kerja yang kontributif, mencakup aspek fisik dan non-fisik, berkontribusi nyata terhadap peningkatan performa pegawai. Atmosfer kerja yang memadai dari sisi keamanan, kesehatan, dan kenyamanan mampu membangun retensi pegawai serta mempertajam fokus saat menjalankan kewajiban. Dalam konteks operasional industri pabrik, elemen-elemen seperti kualitas pencahayaan, regulasi suhu, higienitas area, pengendalian polusi suara, hingga harmonisasi hubungan antar-staf menjadi pilar utama efektivitas kerja. Penataan lingkungan yang ideal terbukti mampu mereduksi tekanan stres dan memacu antusiasme dalam menuntaskan tanggung jawab secara maksimal. Hal ini memperkuat observasi Setyawati (2017) yang menyebutkan bahwa ekosistem kerja yang suportif berimplikasi positif pada produktivitas melalui penciptaan rasa aman. Sejalan dengan itu, teori dari Sedarmayanti (2020) juga memvalidasi bahwa lingkungan yang kontributif berperan penting dalam mengmenguntungkan konsentrasi, motivasi, dan kepuasan kerja yang berujung pada capaian performa yang lebih tinggi.

Data tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas atmosfer kerja yang difasilitasi oleh perusahaan, maka capaian kinerja karyawan akan mengalami tren kenaikan yang berarti. Terciptanya rasa nyaman dan aman di tempat kerja tidak hanya membuat karyawan merasa betah, tetapi juga memperkuat daya konsentrasi mereka. Di area pabrik sendiri, seperti tata cahaya, sirkulasi udara, kebersihan, hingga tingkat kebisingan dan pola interaksi sosial menjadi penentu produktivitas. Lingkungan yang tertata dengan baik berfungsi sebagai peredam stres kerja sekaligus pendorong semangat karyawan dalam bekerja. Hasil studi ini didukung oleh temuan Setyawati (2017) yang menekankan pentingnya kenyamanan lingkungan terhadap output kerja. Selain itu, perspektif teoritis dari Sedarmayanti (2020) menggaris bawahi bahwa kondisi lingkungan yang ideal sangat memengaruhi psikologi kerja, termasuk motivasi dan kepuasan, yang pada akhirnya mendongkrak keberhasilan kinerja individu.

Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik UD Tika Abi Kabupaten Jembrana.

Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan budaya perusahaan yang positif secara spontan akan meningkatkan dedikasi serta tanggung jawab para pegawai dalam menuntaskan kewajiban-kewajiban mereka. Pada dasarnya, budaya organisasi berperan sebagai kompas atau landasan berperilaku bagi seluruh elemen perusahaan saat berinteraksi di area kerja. Internalisasi nilai-nilai kolektif, aturan perilaku, kedisiplinan, serta tradisi positif yang dilakukan secara berkesinambungan mampu membangun harmoni dalam bekerja. Hal ini kemudian berdampak pada meningkatnya kesetiaan serta efisiensi kerja staf.

Khusus di lingkungan Pabrik UD Tika Abi Kabupaten Jembrana, penerapan etos kerja yang sehat memfasilitasi terbentuknya sinergi tim yang kokoh. Kondisi tersebut menjadi faktor pendukung utama agar visi dan sasaran strategis perusahaan dapat terealisasi secara menguntungkan dan tepat sasaran.

Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik UD Tika Abi Kabupaten Jembrana.

Capaian kinerja staf pada dasarnya tidak hanya bersumber dari satu tunggal, melainkan merupakan akumulasi dari berbagai elemen organisasi yang saling terintegrasi. Kepemimpinan yang mumpuni berperan dalam menyalurkan instruksi dan dorongan semangat, sementara atmosfer kerja yang kontributif menyokong efisiensi dalam penyelesaian kewajiban. Di sisi lain, nilai-nilai

organisasi yang sehat mampu mengonstruksi mentalitas kerja yang patuh serta penuh tanggung jawab. Integrasi dari ketiga aspek ini membentuk ekosistem kerja yang efektif dan selaras di lingkup UD Tika Abi Kabupaten Jembrana. Observasi ini memperkuat studi dari Anggraeni dan Wibowo (2022) yang menegaskan bahwa kolaborasi antara gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan, dan etos budaya perusahaan secara kolektif memberikan dampak nyata terhadap eskalasi performa pegawai. Selain itu, landasan teori dari Mangkunegara (2020) serta Siagian (2021) turut memvalidasi bahwa keberhasilan kerja dipengaruhi oleh dimensi internal dan eksternal yang beroperasi secara serempak. Oleh sebab itu, pihak manajemen dituntut untuk menjaga stabilitas dalam manajemen kepemimpinan, pembenahan fasilitas kerja, serta pemantapan budaya kerja demi menjamin tercapainya target organisasi secara maksimal.

KESIMPULAN

Pengujian secara simultan mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik UD Tika Abi Kabupaten Jembrana. Disarankan kepada pihak pengelola diharapkan mampu menjaga serta mengoptimalkan efektivitas pola kepemimpinan melalui dialog yang lebih transparan dan pendekatan persuasif kepada para bawahan. Di samping itu, perusahaan wajib memberikan perhatian berkelanjutan terhadap atmosfer tempat kerja, baik yang bersifat infrastruktur fisik maupun pola interaksi sosial antar-karyawan, demi menjamin terciptanya ekosistem kerja yang suportif dan efisien. Disarankan agar studi ini dikembangkan lebih lanjut dengan mengintegrasikan - lain yang diprediksi mengenyam korelasi terhadap capaian kerja, seperti dorongan motivasi, sistem imbalan (kompensasi), tekanan psikologis (stres kerja), ataupun tingkat kepuasan kerja. Selain itu, penerapan metodologi alternatif, seperti studi kualitatif atau teknik wawancara komprehensif, dapat diaplikasikan guna menggali data yang lebih variatif dan mendalam.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, maka pihak manajemen UD Tika Abi Kabupaten Jembrana disarankan untuk terus meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan. Pimpinan perlu membangun komunikasi yang lebih terbuka, memberikan arahan yang jelas, serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Penyediaan fasilitas kerja yang memadai, peningkatan kebersihan area kerja, pengaturan pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik, serta penciptaan hubungan kerja yang kondusif antarpegawai dapat membantu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan juga disarankan untuk memperkuat budaya organisasi melalui internalisasi nilai-nilai perusahaan, peningkatan kedisiplinan, kerja sama tim, serta komitmen terhadap tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk perilaku kerja yang positif sehingga mampu meningkatkan tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, stres kerja, pelatihan, maupun komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar serta objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

Selain menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian mendatang dapat

mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif (mixed methods) melalui wawancara mendalam dan observasi lapangan. Pendekatan tersebut diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta dinamika organisasi yang terjadi di lingkungan perusahaan manufaktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, R., & Wibowo, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 115–128.
- Argyris, C., & Schön, D. A. (2017). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Addison-Wesley.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Peranan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 45–56.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (2018). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Basic Books.
- Denison, D. R. (2020). *Organizational culture and effectiveness*. Wiley.
- Dewi, N. P. V. Y., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(3), 201–210.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. UBHARA Press.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dkk. (2018). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill.
- Gunawan, A. (2023). Budaya organisasi dan efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 12(1), 33–45.
- Hardani, A., Auliya, N. dkk. (2020). *Metode studi kualitatif & kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herlinda, S., et al. (2021). Lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 120–130.
- Kartono, K. (2015). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kaswan. (2020). *Manajemen kinerja untuk keunggulan bersaing organisasi*. Alfabeta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2019). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2016). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Morissan. (2017). *Metode studi survei*. Kencana.
- Mursid, A. (2021). Teori S-O-R dalam komunikasi pemasaran. *Jurnal Komunikasi*, 6(1), 15–27.
- Nasution, A. (2020). Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 98–110.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Prihandani, N., et al. (2024). Kinerja karyawan dan efisiensi kerja organisasi. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 1–12.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2019). *Performance appraisal*. RajaGrafindo Persada.
- Rizqy, A., & Hidayat, A. (2021). Penerapan teori S-O-R dalam perilaku konsumen. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 9(2), 101–112.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior*. Pearson.
- Saputra, R. (2021). Lingkungan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi*, 5(1), 1–10.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Setyawati, L. (2017). Lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 89–97.



- Siagian, S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Soemarsono. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Erlangga.
- Sugiyono. (2019). Metode studi kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Suryani, D., & Pratama, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Modern*, 4(1), 55–66.
- Thoha, M. (2017). Kepemimpinan dalam manajemen. RajaGrafindo Persada.
- Widi, R. (2019). Manajemen perkantoran modern. Prenadamedia Group.
- Yudiarso, A., & Yusuf, M. (2021). Manajemen administrasi perkantoran modern. Kencana.