

- f) Demografi, faktor seperti jumlah penduduk, tingkat kelahiran, dan komposisi usia tenaga kerja turut memengaruhi ketersediaan sumber daya manusia.

Kesimpulannya, faktor internal dan eksternal saling berhubungan dalam memengaruhi kualitas SDM pada suatu lembaga. Oleh sebab itu, untuk mencapai SDM yang unggul, diperlukan adanya pengelolaan yang baik melalui pendidikan, pelatihan, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan tenaga kerja.

2.1.3 *Quality of Work Life*

A. Pengertian *Quality of Work Life*

Quality of work life termasuk satu di antara wujud filsafat yang diaplikasikan manajemen untuk memanajemen sebuah lembaga biasanya serta SDM umumnya. Selaku filsafat, *quality of work life* termasuk sebuah perspektif manajemen terkait individu, pegawai, serta lembaga. Komponen inti pada filsafat itu yaitu kepekaan manajemen terkait adanya pengaruh pekerjaan terhadap seseorang, efektivitas lembaga juga dibutuhkannya barisan pekerja untuk penyelesaian persoalan dalam lembaga. *Quality of work life* termasuk rangkaian terstruktur pada lingkup organisasional yang memfokuskan kontribusi setiap karyawan dalam menetapkan upaya mereka bekerja serta bentuk pemberian yang bisa mereka bagikan untuk perindustrian dalam menggapai target produktivitas (Farmi et al., 2021).

Quality of work life juga disebut sebagai asumsi pekerja yang berkaitan terhadap berbagai macam kebutuhan untuk kesejahteraan di tempat kerja yang mengarah pada perkembangan karir karyawan. *Quality of work life* juga termasuk unsur yang luas yang mencakup imbalan yang cukup serta adil, serta konteks

pekerjaan yang nyaman untuk menghasilkan perkembangan dengan personal serta bisa memakai seluruh keterampilannya. Disamping tersebut *quality of work life* bisa disebut menjadi penilaian manajemen pada suatu lembaga untuk SDM untuk menciptakan sebuah lembaga. Tinjauan yang dikatakan ialah *quality of work life* sebagai ukuran kesuksesan MSDM pada lembaga sebab *quality of work life* termasuk persoalan inti yang harus sebagai peninjauan lembaga (Pujianto *et al.*, 2022).

Menurut Nadler dan Lawless (dalam Febriani *et al.*, 2022) kali pertama terdapat di *quality of work life* yang tidak sekedar memperhatikan bagaimana pekerja bekerja secara bagus tetapi bagaimana pula pekerjaan bisa menghasilkan kemakmuran hidup pekerja membaik, kedua pekerja memiliki peluang dalam berkontribusi untuk tahap pemilihan keputusan pada lembaga. Ketiga pekerja dilibatkan pula agar berkontribusi saat menetapkan tahapan yang dipilih lembaga pada aspek tersebut pengaplikasian *quality of work life* bisa diterapkan supaya sebagai mutu kehidupan kalangan pekerja supaya semakin optimal.

Menurut Abrori *et al* (2023) *quality of work life* ialah upaya perusahaan meningkatkan rasa aman serta kepuasan kerja bagi karyawan agar memiliki daya saing. Dapat dikatakan juga jika *quality of work life* merupakan keadaan di mana pekerja merasa nyaman atau tidak nyaman dalam bekerja di perusahaan atau organisasi. *Quality of work life* termasuk faktor penting yang mesti ditinjau terhadap perusahaan atau lembaga sebab dapat menyangkut kepuasan kerja karyawan yang di mana nantinya akan berpengaruh kepada kinerja atau produktivitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Gunawan & Hidayatullah (2023) mengatakan bahwa *quality of work life* berkaitan terhadap faktor utama ialah, partisipasi kerja berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya partisipatif yang aktif sebagai bukti terbentuknya komunikasi yang transparan, mencegah hambatan berkomunikasi, membuka ruang bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasinya serta melibatkannya dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu sistem imbalan mempunyai peran penting sebagai alat motivasi, peningkatan produktivitas, memperkuat loyalitas terhadap perusahaan, serta dalam pemenuhan keperluan pegawai apakah berdasarkan sisi materi ataupun non materi.

Beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* merupakan sebuah konsep yang merujuk dari tingkat kepuasan, kemakmuran, serta kenyamanan yang dirasakan terhadap pekerja pada tempat kerja. *Quality of work life* meliputi berbagai unsur di dalamnya, semisal lingkungan kerja yang kondusif, hubungan industrial harmonis, *work-life balance*, serta peluang dalam mengasah potensi dan karier. Disamping tersebut, *quality of work life* juga mencakup keadilan dalam perlakuan, penghargaan atas kontribusi, dan kebebasan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Penerapan *quality of work life* yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui beberapa aspek penting, karena ketika tingkat *quality of work life tinggi*, maka karyawan akan cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap organisasi. Namun sebaliknya, jika tingkat *quality of work life rendah* maka kualitas kehidupan kerja karyawan akan buruk, akibatnya dapat menimbulkan stres berlebih, tingkat *turnover* tinggi, dan penurunan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, *quality of work life*

merupakan faktor penting guna menciptakan lingkungan kerja sehat serta dapat mendukung kesuksesan organisasi secara berkelanjutan, karena dengan adanya peningkatan *quality of work life* dalam sebuah organisasi, sangat membantu perusahaan untuk dapat melihat sejauh mana kinerja pada karyawannya, yang pada gilirannya akan memudahkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara menyeluruh (Bima et al., 2022).

B. Komponen *Quality of Work life*

Quality of work life termasuk konsep yang mencakup beragam elemen yang berkontribusi terhadap kemakmuran pekerja di tempat kerja (Dr. T S Nanjundeswaraswamy & Sandhya M N, 2016). Komponen-komponen inilah yang akan memengaruhi kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi (Nanjundeswaraswamy, 2022), antara lain ialah:

- 1) Lingkungan kerja (*work environment*) ialah lingkungan fisik dan psikologis tempat kerja sangat memengaruhi kenyamanan dan performa karyawan. Kawasan yang aman, bersih, serta kondusif mampu mengembangkan kepuasan kerja pegawai yang dapat memengaruhi tingkat kinerjanya.
- 2) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya mencakup aspek seperti tugas yang menantang, pengakuan, dan penghargaan atas kontribusi yang dilakukan.
- 3) Kesempatan untuk pengembangan dan kemajuan (*opportunities for growth and advancement*) ialah peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan mendapatkan promosi berperan utama untuk mengembangkan *quality of work life*.

- 4) Kompensasi yang adil serta layak (*adequate and fair compensation*) yaitu penyerahan gaji serta tunjangan berdasarkan tanggung jawab pekerjaan, serta memastikan karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 5) Keamanan kerja (*job security*) yaitu adanya jaminan akan keberlanjutan pekerjaan dapat memberikan rasa aman dan stabilitas bagi karyawan, hingga menimbulkan adanya dampak positif pada kinerja mereka.
- 6) Hubungan dan kerja sama (*relationship and cooperation*) yaitu terjalinnya interaksi yang harmonis antara rekan kerja dan atasan dapat membuat lingkungan kerja menjadi lebih suportif dan kolaboratif.
- 7) Keseimbangan kerja serta kehidupan personal (*work-life balance*) adanya kemampuan pekerja dalam menyetarakan tekanan pekerjaan terhadap kehidupan personal mereka, hal ini penting dilakukan untuk menjaga kesejahteraan keseluruhan karyawan.
- 8) Otonomi dalam pekerjaan (*autonomy of work*) yaitu adanya kebebasan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan yang di mana akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan karyawan.
- 9) Budaya dan iklim organisasi (*organizational culture dan climate*) yaitu nilai, norma, dan suasana dalam organisasi dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap tempat kerja mereka.
- 10) Stres kerja (*occupational stress*) yaitu tingkat stres berlebih yang dialami karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat memengaruhi kesehatan dan produktivitas mereka.

C. Manfaat *Quality of Work Life*

Quality of work life mempunyai berbagai manfaat yang signifikan bagi organisasi dan karyawan. Dengan adanya penerapan *quality of work life* yang efektif mampu mengembangkan performa organisasi, efektivitas, inovasi, efisiensi, dan produktivitas, yang mana nantinya juga dapat meningkatkan laba pada perusahaan (Wahyuningsih, 2016).

Dengan menerapkan *quality of work life* yang optimal sehingga mampu menambah rasa tanggung jawab sosial karyawan, mendorong mereka untuk melaksanakan tugas secara efektif, serta menginspirasi dan memotivasi keterlibatan dalam pekerjaan. Intervensi *quality of work life* juga dapat mengasah potensi pekerja dari partisipasi serta keterlibatannya pada operasional perusahaan. Selain itu, *quality of work life* yang optimal mampu membantu menghindari stres kerja, yang berdampak positif pada kesejahteraan karyawan dan mengurangi tingkat *turnover* serta ketidakhadiran. Oleh karena itu, organisasi akan dapat menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas, membangun citra positif, dan mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang bermanfaat bagi keluarga dan masyarakat sekitar (Falcon, 2016).

D. Faktor- Faktor Yang Memengaruhi *Quality of Work Life*

Banyak faktor yang diidentifikasi bisa memengaruhi *quality of work life*, ialah komunikasi, perluasan serta perkembangan karier, pendirian lembaga, *support* emosional di tempat kerja, iklim lembaga, dukungan lembaga, pengaturan kerja yang fleksibel, kepuasan kerja, penghargaan serta kegunaan, juga pemberian kompensasi. Faktor lainnya ialah budaya dan berfungsinya suatu kelompok kerja,

pelatihan kerja secara tidak langsung juga dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan melalui peningkatan perilaku dan sikap karyawan. Pada prinsipnya *quality of work life* juga dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik seperti upah, insentif, tunjangan, kondisi fisik tempat kerja, serta fasilitas kerja yang tidak mendukung, dan faktor intrinsik pekerjaan seperti pekerjaan, yang bermakna dan otonomi kerja di tempat kerja (Falcon, 2016).

Selain itu, *quality of work life* juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berfungsi utama untuk menetapkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan di tempat kerja, misalnya partisipasi dalam pemecahan masalah ialah keterlibatan karyawan dalam menemukan solusi bagi organisasi dalam meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja, penyelesaian konflik yaitu mekanisme efektif yang digunakan untuk menyelesaikan persoalan pada kawasan kerja serta membantu menjaga interaksi kerja yang positif, serta keamanan kerja ialah jaminan terhadap stabilitas pekerjaan yang mampu membagikan rasa aman untuk pekerja yang berdampak positif dalam *quality of work life* (Alitty, 2018).

E. Cara Untuk Meningkatkan *Quality Of Work Life*

Adapun sejumlah cara yang bisa diterapkan dalam mengembangkan *quality of work life* ialah secara memperluas *employee involvement* (kesertaan karyawan), ialah:

- 1) Lingkaran kualitas (*quality circles*), merupakan golongan kecil yang berjumpa dengan rapi bersama pimpinan umum guna mengenali serta menyelesaikan segala persoalan yang berkaitan.

- 2) *Variasi team building, quality circles* termasuk wujud tertentu oleh *team building*. Perbandingan pokok dari keduanya yaitu jika *team building* umumnya terbagi dari individu-individu berdasarkan departemen yang bervariasi. Menjadi ekstra tim itu sekedar didirikan guna memecahkan sebuah persoalan serta seterusnya dibubarkan bila persoalan sudah ditangani.
- 3) Sistem sosioteknikal, termasuk intervensi atas sebuah kerja terkhusus berdasarkan sisi pekerjaannya, golongan kerjanya, serta kaitannya dari karyawan serta teknologi yang mereka manfaatkan dalam melangsungkan tanggung jawabnya.
- 4) *Job enrichment*, merupakan proses guna memperkaya isi sebuah pekerjaan maupun kedudukan secara maksud memuaskan *higer order needs* terhadap pekerjaannya.
- 5) *Job enlargement*, merupakan proses guna mengembangkan maupun memperbesar keragaman pekerjaan oleh sebuah pekerjaan yang maksudnya supaya tidak membosankan.
- 6) Kodeterminasi, termasuk sistem di mana wakil-wakil pekerja dibuka peluang agar mendiskusikan serta memutuskan segala ketentuan yang memengaruhi nasib kalangan karyawan. Bagi sebagian kalangan pakar internasional yang lain, kodeterminasi merupakan suatu pertimbangan yang digunakan pada rancangan pekerjaan dengan komprehensif.
- 7) Golongan kerja mandiri, terbagi atas karyawan, tidak adanya suatu pemimpin resmi perindustrian, di mana nantinya, pengambilan keputusan akan diambil

oleh *supervisor*, contohnya seperti penentuan hari libur lembaga, distribusi tugas, juga seleksi serta *training* dari partner kerja barunya.

F. Indikator *Quality of Work Life*

Menurut Hayati & Si, (2013) QWL didefinisikan sebagai kepuasan karyawan terhadap kehidupan kerja dan pribadinya baik dari segi kebutuhan melalui sumber daya, aktivitas, ataupun hasil kerjanya. Adapun indikator *quality of work life* ialah:

- 1) Kesehatan serta keselamatan kerja: Perlindungan di antara penyakit dan cedera pada lingkungan kerja.
- 2) Kebutuhan ekonomi serta keluarga: Upah yang adil dan manfaat yang mendukung kesejahteraan keluarga.
- 3) Kebutuhan sosial: Hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja.
- 4) Kebutuhan penghargaan: Pengakuan dan penghargaan atas kontribusi kerja.
- 5) Keperluan aktualisasi diri: Kesempatan bagi pengembangan diri serta realisasi kemampuan penuh.
- 6) Keperluan pengetahuan: Akses terhadap informasi dan peluang belajar untuk meningkatkan keterampilan.
- 7) Kebutuhan estetika: Lingkungan kerja yang menyenangkan secara estetika.

2.1.4 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah konsep yang mencakup hal apapun pada sekeliling pekerja bisa memengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka selama bekerja. Secara umum, lingkungan kerja meliputi fasilitas, peralatan, serta aspek lain berupa interaksi sosial serta budaya organisasi. Pemahaman yang komprehensif mengenai

lingkungan kerja sangat penting untuk lembaga dalam membentuk keadaan yang optimal bagi produktivitas serta kepuasan kerja pekerja (Andreani *et al.*, 2024).

Prasetya (2022) lingkungan kerja biasanya mencakup segala aspek di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Refi Dwi Firli & Mudji Kuswinarno (2024) lingkungan kerja terdiri dari faktor fisik, psikologis, dan sosial yang berinteraksi untuk menciptakan kondisi kerja yang positif maupun negatif. Sementara itu Anggi Dinanti Akhiriani & Taufik Risal (2023) mengatakan lingkungan kerja merupakan elemen krusial dalam mendukung karyawan melakukan aktivitas kerja. Maka bisa dinyatakan jika secara terwujudnya lingkungan kerja kondusif, jadi dapat menghasilkan dampak positif bagi performa karyawan.

Beberapa pandangan tersebut bisa disimpulkan jika lingkungan kerja baik secara umum ataupun pendapat para ahli, mencakup berbagai elemen fisik, sosial, dan psikologis yang berpengaruh terhadap kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan pekerja. Lingkungan kerja yang baik akan melibatkan dua aspek, baik fisik maupun non-fisik. Kedua aspek ini berpengaruh penting untuk membentuk lingkungan kerja yang nyaman guna menunjang kinerja karyawan agar tetap optimal. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman ini, maka diharapkan pegawai untuk bisa bertugas secara optimal, merasa puas pada hasil kerjanya, dan dapat berkontribusi positif pada pencapaian tujuan perindustrian, yang dalam urutannya mampu mengembangkan performa karyawan dalam perindustrian menjadi lebih optimal.

B. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Pada dunia kerja lingkungan termasuk suatu aspek yang berdampak bersama setiap karyawan di dalamnya. Lingkungan kerja diklasifikasikan menjadi 3 bagian (Andreani *et al.*, 2024), yaitu:

Gambar 2.1 Diagram jenis lingkungan kerja



Sumber: (Andreani, 2024)

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik merujuk pada kawasan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan, baik itu berlokasi di dalam gedung (*indoor*) ataupun di luar gedung (*outdoor*). Bagian dalam gedung mencakup lingkungan fisik yang beragam, yaitu ruangan seperti area kerja, ruang rapat, ruang istirahat, dan fasilitas lainnya. Sedangkan bagian luar gedung dapat berupa lingkungan fisik yang meliputi halaman kantor, area parkir, taman, dan fasilitas lain yang tersedia bagi karyawan.

Lingkungan fisik ini merupakan bagian yang penting dalam organisasi karena dapat berkontribusi untuk pengembangan performa karyawan serta keseluruhan performa lembaga.

2) Lingkungan sosial

Lingkungan sosial adalah bentuk interaksi dan komunikasi antar individu.

Dilihat dari medianya, lingkungan sosial dapat dibagi menjadi 2 kategori:

- a) Lingkungan sosial fisik, yang mencakup komunikasi antarpribadi di dalam organisasi dan berbagai aktivitas yang memungkinkan karyawan untuk berinteraksi secara sosial. Contohnya adalah sekolah, tempat kerja, pemukiman, dan fasilitas umum.
- b) Lingkungan sosial abstrak, yang tidak tampak secara fisik namun berfungsi sebagai wadah komunikasi melalui berbagai saluran media seperti media sosial, komunitas virtual, dan sistem perdagangan digital.
- c) Lingkungan virtual, lingkungan virtual merupakan lingkungan yang berada dalam jaringan internet, yang bersifat abstrak karena tidak memiliki wujud fisik. Terdapat dua jenis lingkungan virtual, yaitu lingkungan informatif, yang mencakup mengenai berbagai informasi sosial seperti diakses melalui situs web, *google*, dan platform elektronik lain dan lingkungan virtual mencakup media sosial, Misalnya *Instagram*, *whatsapp*, *line*, *x*, dan platform media sosial lain yang dapat membentuk lingkungan sosial bagi perusahaan.

C. Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan lingkungan kerja yaitu untuk menciptakan keadaan kerja yang optimal bagi karyawan agar produktivitas dan kinerja karyawan dapat lebih efisien dan

aman (Refi Dwi Firli & Mudji Kuswinarno, 2024). Berikut adalah beberapa tujuan lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Menyediakan tempat yang aman dan nyaman, yaitu dengan memastikan keamanan fisik dan mental karyawan, selain itu dengan memberikan fasilitas yang mendukung, seperti pencahayaan yang mencukupi, ventilasi yang bagus, serta ruang kerja yang nyaman, sehingga pekerja merasa nyaman.
- 2) Mengembangkan keseimbangan kerja dan kehidupan, yaitu lingkungan kerja baik akan meminimumkan timbulnya tuntutan pada keseimbangan kehidupan seseorang. Tujuannya ialah untuk menciptakan suasana yang memungkinkan karyawan menjalankan tanggung jawab pribadi tanpa mengorbankan karier.
- 3) Menanamkan budaya kerja yang positif, yaitu sebuah lingkungan kerja yang dirancang untuk menciptakan nilai-nilai budaya, seperti kerja tim, saling menghormati, dan integritas yang baik, dengan adanya budaya yang positif, maka hubungan antar karyawan dan manajemen dapat jadi lebih harmonis.
- 4) Memotivasi karyawan untuk berkembang, yaitu lingkungan kerja yang sehat dapat memberi motivasi pada pekerja untuk belajar serta mengembangkan kemampuan. Aspek tersebut bisa di laksanakan dari pelatihan, program pengembangan, dan peluang bagi promosi.
- 5) Mengurangi stres dan konflik, lingkungan kerja yang ideal bertujuan untuk meminimalkan stres akibat tekanan pekerjaan. Dengan komunikasi yang efektif, konflik internal dapat diminimalkan, sehingga fokus tetap pada pencapaian tujuan bersama.

D. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dipengaruhi dari berbagai aspek, menurut Dwi Andreani terdapat lima kategori utama dapat memengaruhi lingkungan kerja:

1) Faktor personal/individu

Faktor ini mencakup karakteristik dan kualitas individu seperti kecerdasan, *skill*, keahlian, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen. Setiap individu membawa atributnya sendiri ke lingkungan kerja yang dapat memengaruhi suasana dan dinamika kerja secara keseluruhan. Misalnya, tingkat pengetahuan dan keterampilan individu memengaruhi langkah mereka berhubungan bersama sesama partner kerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

2) Faktor kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan berperan penting dalam upaya membentuk lingkungan kerja yang kondusif serta harmonis maka dapat mendukung produktivitas pekerja. Pemimpin yang efektif mampu memberikan motivasi, inspirasi, panduan, serta dukungan pada bawahannya. Manajer atau pemimpin yang mampu memberikan bimbingan dan inspirasi kepada timnya akan menciptakan lingkungan kerja dinamis dan memotivasi.

3) Faktor tim

Kualitas kerja tim juga memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja secara keseluruhan, dukungan, semangat, kepercayaan, kekompakan, dan keakraban antar anggota tim dapat memengaruhi kinerja dan suasana kerja. Tim yang solid dan bersatu akan lebih mampu menghadapi tantangan dan mencapai tujuan bersama.

4) Faktor sistem

Faktor ini mencakup sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur organisasi, proses kerja, serta budaya organisasi. Sistem kerja yang efisien, fasilitas yang memadai, serta proses organisasi yang terstruktur dengan jelas mampu membentuk suasana kerja yang efektif serta efisien. Budaya organisasi yang mendukung kinerja tinggi juga merupakan elemen penting dalam membentuk lingkungan kerja yang baik.

5) Faktor kontekstual

Tuntutan serta pergantian lingkungan eksternal serta internal juga dapat memengaruhi lingkungan kerja. Perubahan dalam pasar, regulasi, teknologi, atau kondisi internal perusahaan seperti restrukturisasi atau perubahan manajemen dapat menciptakan ketidakpastian yang memengaruhi suasana kerja. Kemampuan lembaga dalam menanggapi serta membiasakan atas pergantian lingkungan akan memengaruhi bagaimana lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor kontekstual ini.

E. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja pendapat Li *et al.*, (2018) antara lain:

- 1) **Pencahayaan:** Pencahayaan yang bagus dapat menjadikan mata sanggup beraktivitas semakin lama atas minimnya risiko mata lelah.
- 2) **Kebersihan:** Tidak terdapat satu individu pun yang gemar beraktivitas pada kawasan kerja yang kumuh. Kebersihan ruangan serta lingkungan kerja mutlak dicukupi seluruh perindustrian. Disamping kebersihan merupakan sebagian dari iman bekerja pada area yang bersih mendatangkan pula perasaan nyaman.

- 3) Tata letak: Tata letak termasuk sebuah aspek yang harus ditinjau karena tata letak mesti didesain secara bijak juga tidak boleh dihiraukan tumbuh maupun berkembang sebagai alur lalu lintas yang membingungkan umpama benang kusut sebab pola aliran baranglah yang sebagai landasan untuk pembentuk kelengkapan yang baik yang bermaksud melancarkan tahap manufaktur, meminimkan pengalihan barang, mempertahankan keluwesan, menjaga perputaran barang separuh jadi yang tinggi, mengurangi penanaman modal, pengiritan penggunaan ruangan serta menghasilkan kelancaran bagi karyawan.
- 4) Sirkulasi udara: Sirkulasi udara begitu memengaruhi pekerja menurut fisik saat bekerja, secara temperatur yang sejuk pekerja dapat nyaman ketika menjalankan tugasnya namun sebaliknya bila temperatur udara panas serta tidak terdapat sirkulasi udara menjadikan pekerja dapat merasa gerah serta tidak nyaman menjadikannya tidak bisa bertugas dengan optimal.

2.1.5 Gaya Kepemimpinan

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kesanggupan suatu individu guna mendampaki, menginstruksikan, serta memotivasi seseorang maupun golongan guna menggapai suatu target khusus. Kepemimpinan melibatkan proses pengambilan keputusan, pemberian arahan, dan pemberian inspirasi kepada orang-orang yang dipimpin untuk berkolaborasi secara efektif. Menurut *Makalew et al* (2021) kepemimpinan termasuk sebuah ilmu yang membahas dengan menyeluruh terkait cara menginstruksikan, mendampaki, serta memantau individu lain dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan instruksi yang dirancang. *Robbins* (pada *Makalew et al.*,

2021) menghasilkan pengertian kepemimpinan menjadikan kesanggupan mendampaki sebuah golongan mengarah ke pencapaian target.

Sedangkan menurut Terry (Dalam Sabudi *et al.*, 2019) “*Leadership is a relationship in which an individual, or the leader, influences others to voluntarily cooperate in completing specific tasks in order to achieve the goals desired by the leader.*”, kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses pembimbingan dan motivasi kepada orang lain guna dapat bekerja secara penuh dan mencapai tujuan perusahaan. Nasution (dalam Sabudi *et al.*, 2019) mengatakan bahwa seorang pemimpin haruslah memperluas sebuah gaya ketika memimpin bawahannya. Sebuah gaya ini bisa dibentuk menjadi skema atau bentuk sikap yang disamakan terhadap keperluan instansi serta pekerja agar bisa menggapai target yang sudah dibentuk.

Gaya kepemimpinan merupakan upaya maupun suatu pendekatan yang dipakai terhadap suatu pemimpin untuk memengaruhi, menginstruksikan, serta memotivasi bawahan maupun anggota kelompok dalam menggapai target khusus. Gaya kepemimpinan biasanya mencakup pola perilaku, strategi, dan teknik yang diterapkan oleh atasan ketika berkomunikasi dengan bawahannya. Menurut Kartono (dalam Kamal *et al.*, 2019) gaya kepemimpinan merupakan sikap serta metode, menjadi perolehan kolaborasi serta falsafah, kemampuan, sifat, perilaku, yang kerap digunakan suatu pemimpin saat ia berupaya memengaruhi kerja bawahannya. Hasibuan (pada Sihaloho, 2021) gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan seorang pemimpin ketika akan memengaruhi, memerintah, dan menginstruksi bawahannya untuk bekerja secara maksimal.

Menurut pandangan sejumlah pakar di atas, bisa dinyatakan jika gaya kepemimpinan merupakan model, perilaku, dan strategi yang biasa digunakan seorang atasan atau pimpinan untuk dapat memengaruhi, mengarahkan dan memotivasi pekerjaanya agar lebih produktif serta ingin berkolaborasi dalam menggapai target lembaga.

Pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna gaya kepemimpinan yang digunakan ialah gaya kepemimpinan transformasional, yang dalam gilirannya dengan penerapan gaya kepemimpinan ini, perusahaan berharap bahwa karyawannya dapat terpengaruh dengan positif melalui adanya pemberian motivasi dan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerjanya semakin meningkat.

B. Jenis-Jenis Gaya kepemimpinan

Dalam teori jalur tujuan (*path goal theory*) yang digagas terhadap *Robert house* pada (Kamal *et al.*, 2019) mengemukakan bahwa seorang pemimpin berperan penting dalam memberikan dorongan peningkatan performa karyawan secara menyediakan pekerjaan yang berdampak positif pada bawahannya supaya dapat memberi perolehan maksimal dalam penerapan kinerjanya. Gaya kepemimpinan terbagi menjadi 5 jenis, yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan direktif ialah kepemimpinan yang menekankan mengenai pemberian arahan secara detail untuk bawahan terkait hal yang diinginkan oleh mereka, serta menyampaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang mesti diselaraskan serta standar kerja, juga memperlihatkan contoh khusus dan rinci mengenai segala aspek yang diperlukan dalam menyelesaikan tugasnya.

- 2) Gaya kepemimpinan suportif, yaitu pemimpin bersifat ramah dan peduli terhadap keperluan bawahannya. Selain itu, gaya kepemimpinan ini membuat seorang pemimpin dapat berlaku adil kepada semua bawahannya serta memperlihatkan eksistensi mereka sebagai bagian dari upaya membangun hubungan interpersonal yang harmonis dan menyenangkan dalam kelompok.
- 3) Gaya kepemimpinan partisipatif, seorang pemimpin partisipatif akan melakukan sebuah konsultasi dengan bawahannya, terkait ide-ide atau inovasi baru yang bisa diterapkan dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan ini akan senantiasa menyertakan pekerja pada langkah pemilihan keputusan, yang di mana nantinya akan meningkatkan motivasi kerja karyawan karena merasa dianggap menjadi bagian dari sebuah organisasi.
- 4) Gaya kepemimpinan dengan fokus pada hasil, yaitu kepemimpinan yang di mana pemimpin menetapkan target yang menantang, mendorong bawahannya untuk mencapai performa terbaik, serta secara konsisten mendorong peningkatan kinerja sepanjang proses pencapaian tujuan.
- 5) Gaya kepemimpinan transformasional, adalah seorang pemimpin yang menginspirasi serta memotivasi pihak tim dari visi yang besar, mendorong perubahan positif, serta fokus pada pengembangan individu karyawan.

C. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Wachid Hasyim (2020) indikator gaya kepemimpinan umum dipakai guna menilai efektivitas seorang pemimpin sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan, ialah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ketika memilih keputusan yang akurat serta cepat guna mencapai tujuan organisasi.
- 2) Kemampuan memotivasi, yaitu daya pendorong yang dimiliki pemimpin untuk menggerakkan anggota organisasi agar bekerja dengan semangat dan berdedikasi tinggi.
- 3) Kemampuan komunikasi, ialah kecakapan seorang atasan ketika memberikan instruksi secara jelas dan efektif kepada anggota tim.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan, merupakan kesanggupan seorang pemimpin ketika menginstruksikan serta mengawasi bawahan dalam memastikan tugas di laksanakan sesuai dengan rencana.
- 5) Kemampuan mengendalikan emosi, di mana seorang pemimpin mampu mengendalikan emosinya sendiri, juga mengidentifikasi serta merespon emosi individu lain secara bijaksana.
- 6) Sifat dan kepribadian, adalah karakteristik pribadi seorang pemimpin, seperti integritas, kejujuran, dan empati, yang memengaruhi cara mereka memimpin.
- 7) Kebiasaan dan temperamen, yaitu pola perilaku dan respon emosional pemimpin dalam berbagai situasi yang dapat memengaruhi interaksi dengan tim.

D. Faktor Yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan

Sejumlah hal yang memengaruhi gaya kepemimpinan meliputi aspek internal dan eksternal yang membentuk cara seorang pemimpin bertindak dan mengambil keputusan (Akbar Insani, 2015), sebagai berikut:

- 1) Faktor individu pemimpin, yaitu kepribadian seorang pemimpin misalnya pemimpin yang percaya diri cenderung lebih otoriter, sementara pemimpin yang empati mungkin lebih berpartisipasi. Pengalaman profesional dan pribadi memengaruhi cara seorang pemimpin. Nilai dan keyakinan, yaitu pandangan hidup dan prinsip moral pemimpin dapat membentuk gaya kepemimpinannya. Serta kecerdasan emosional, yaitu pemimpin yang mampu mengelola emosinya sendiri dan memahami emosi orang lain cenderung lebih efektif.
- 2) Faktor lingkungan organisasi, yaitu budaya organisasi, ialah nilai dan norma organisasi memengaruhi bagaimana pemimpin bertindak. Struktur organisasi, organisasi dengan struktur hierarkis mungkin cenderung menghasilkan gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan struktur datar lebih mendukung kepemimpinan partisipatif.
- 3) Faktor bawahan, yaitu karakteristik bawahan, baik tingkat pendidikan, pengalaman, dan motivasi bawahan dapat memengaruhi pendekatan pemimpin dan harapan bawahan, jika bawahan mengharapkan arahan yang tegas, pemimpin mungkin cenderung menggunakan gaya otoriter.
- 4) Faktor situasional, ialah kondisi yang terjadi di tempat kerja, misalnya seperti krisis, perubahan organisasi, atau stabilitas memengaruhi gaya kepemimpinan. Selain itu, penggunaan teknologi dalam organisasi dapat menentukan tingkat interaksi langsung antara pemimpin dan bawahan.
- 5) Faktor budaya dan sosial, yaitu norma budaya di masyarakat dapat memengaruhi preferensi gaya kepemimpinan, misalnya budaya kolektif cenderung mendukung kepemimpinan partisipatif. Selain itu, pandangan

masyarakat terhadap *gender*, generasi, dan inklusi juga dapat memengaruhi gaya kepemimpinan.

E. Dampak gaya kepemimpinan

Sebuah perindustrian yang menggunakan gaya kepemimpinan dengan benar, menjadikan pekerja dapat menjalankan kerjanya dengan benar serta cenderung terstruktur berdasarkan target perindustrian. Karyawan dapat membuat pemimpinnya itu menjadi rujukan ketika bekerja pada lembaganya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yaitu studi yang di laksanakan dari seseorang yang hasilnya digunakan menjadi acuan pada pembuatan penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Via Lailatur Rizki (2024)	<i>The Impact Of Emotional Intelligence, Quality Of Work Life And Organizational Citizenship Commitment On Employee Performance Pt. Bintang Indonesia Lumajang</i>	X1: <i>Emotional Intelligence</i> X2: <i>Quality of Work Life</i> X3: <i>Organizational Citizenship Commitment</i> Y: <i>Employee Performance</i>	Pengambilan sampel menggunakan metode sensus (kuesioner dan observasi), data yang dihasilkan akan digolongkan dalam skala likert dan disisipkan pada data primer. Analisis yang digunakan ialah pengujian validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik (normalitas data,	<i>Emotional intelligence</i> berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Indonesia Lumajang, <i>Quality of work life</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Indonesia Lumajang, <i>Organizational</i>

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
				multikolineritas, heteroskedasitas), regresi linier berganda, serta uji-t (uji parsial) serta uji-f (uji simultan)	<i>Citizenship Commitment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Indonesia Lumajang.
2.	Salsabilla Indierana Gunawan, Syarif Hidayatullah (2023)	Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Malang	X1: Restrukturisasi kerja X2: Partisipasi Kerja X3: Sistem Imbalan X4: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Jenis penelitian ialah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan metode survei, dengan populasi yang diperoleh sejumlah 68 karyawan, metode yang digunakan ialah <i>Probability Sampling</i> . Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda (uji statistik)	Restrukturisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Partisipasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sistem imbalan berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan atas kinerja karyawan.
3.	Rizky Febriani, Ratna	Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> dan	X1: <i>Quality of Work Life</i>	Pengumpulan data menggunakan	Variabel <i>quality of work life</i> memiliki

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	Kusumawati, Yulekhah Ariyanti (2022)	<i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak)	X2: <i>Employee Engagement</i> Y: Kinerja Karyawan	cara observasi, wawancara, dan kuesioner dengan hasil populasi sebanyak 59 orang bagian kepegawaian. Teknik analisis data menggunakan pendekatan <i>stastitical product and service solutions version 23</i>	pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Demak, Variabel <i>Employee Engagement</i> juga mengindikasikan terdapatnya dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi yang sama.
4.	Lyta Lestary, Harmon (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	X1: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan ialah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 116 karyawan Divisi <i>Detail Part Manufacturing</i> Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
5.	Fitria Marisyah (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada <i>PT. Ai Bilad Tour and Travel</i> , Sumatra Selatan	X1: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Metode menggunakan pendekatan kuantitatif, pengolahan data menggunakan teknik analisis statistik	Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Rizal Nabaw (2019)	Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	X1: Lingkungan Kerja X2: Kepuasan Kerja X3: Beban Kerja Y: Kinerja Pegawai	Metode yang digunakan ialah deskriptif kuantitatif, dengan teknik analisis model kolektif	Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang, Kepuasan kerja berdampak tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang, Beban kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
					Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.
7.	Anggi Dinanti Akhiriani, Taufik Risal, S.,T., M.M (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara	X1: Lingkungan Kerja X2: Gaya Kepemimpinan Y: Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif	Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, Gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
8.	Ali Akbar Ikromudin, Fauzan Muttaqien, Riza Bahtiar Sulistyan (2019)	Peran <i>Spiritual Leadership</i> dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. POS (Persero) Kabupaten Lumajang	X1: <i>Spiritual Leadership</i> Y: Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif, dengan analisis uji validitas dan reabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis	<i>Spiritual Leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. POS (Persero) Kabupaten Lumajang.
9.	I Nyoman Sukana Sabudi, Ni	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap	X1: Gaya Kepemimpinan	Jenis data kuantitatif, sumber data	Gaya kepemimpinan tidak

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	Desak Made Santi Diwyarthi, Dewa Ayu Yudiari (2019)	Kinerja Karyawan di <i>The Anvaya Beach Resort Bali</i>	Y: Kinerja Karyawan	primer dan sekunder, populasi 401 dengan sampel sejumlah 80 responden (rumus <i>slovin</i>), teknik analisis menggunakan uji validitas dan reabilitas, regresi linier sederhana, dan uji koefisien determinasi	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di <i>The Anvaya Beach Resort Bali</i> .
10.	Tenny M.L Makalew, Lucky F. Tamengkel, Aneke Y. Punuindoon (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. <i>Land Wenang Golf</i> Manado	X1: Gaya Kepemimpinan Y: Kinerja Karyawan	Pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, teknik analisis uji validitas dan reabilitas, koefisien regresi, uji t, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. <i>Land Wenang Golf</i> Manado.

Sumber: Diolah Peneliti 2024

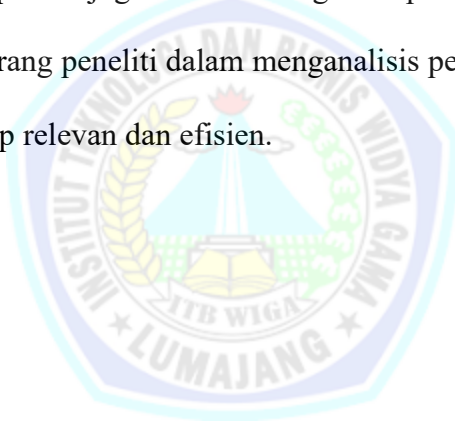
2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Pemikiran

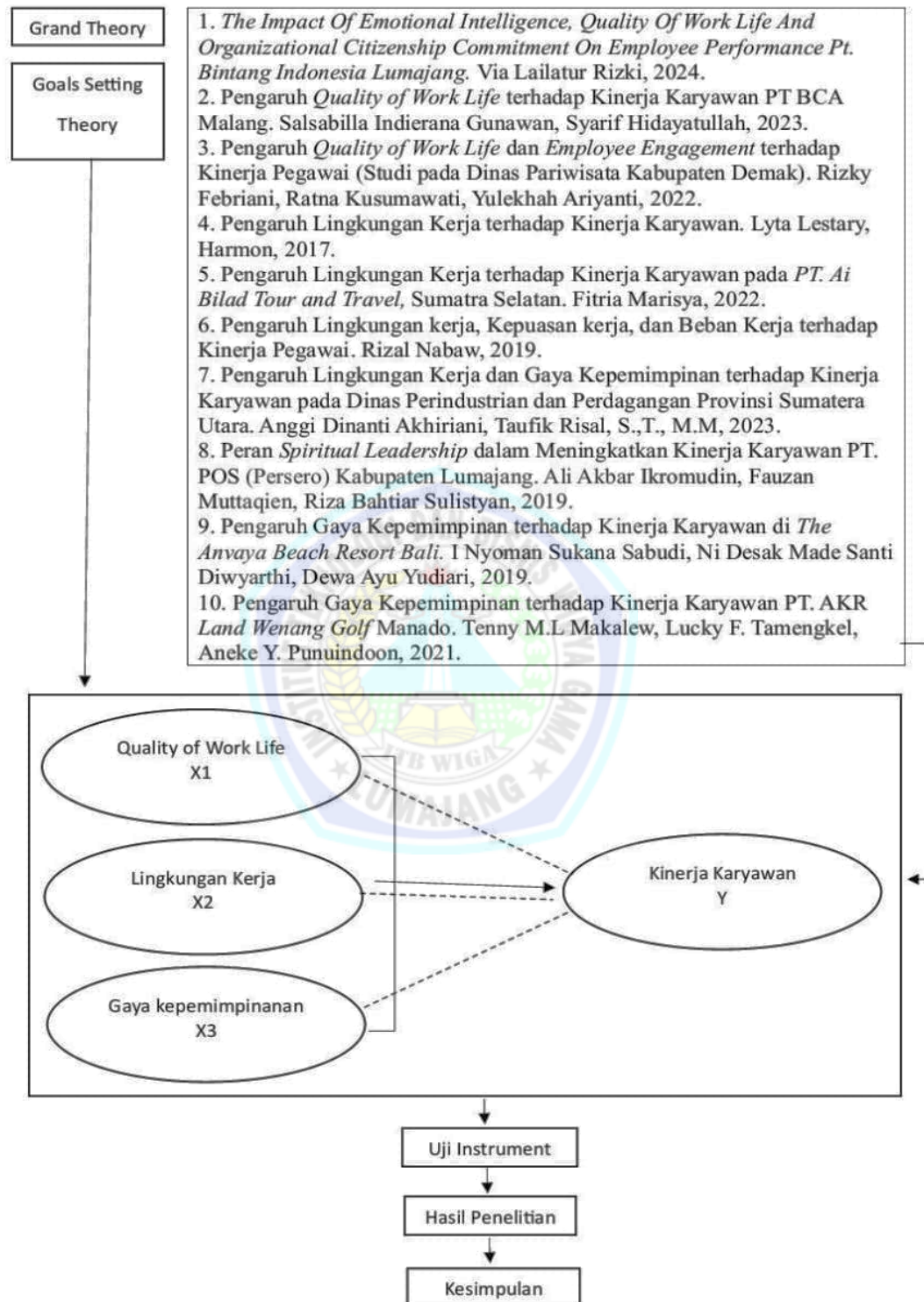
Pendapat Hermawan Iwan (2019) kerangka pemikiran termasuk alur logis maupun pola pikir yang digunakan dalam suatu penelitian sebagai dasar dalam pelaksanaan penelitian terhadap objek yang telah diteliti. Kerangka pemikiran maupun kerangka teoritis (*research pramework*) yaitu semisal cetak biru maupun

dikenal dengan sebutan rujukan menyeluruh yang menggambarkan teori yang sejalan bagi hipotesis penelitian, juga menghasilkan kerangka kerja yang detail terkait perbandingan *filosofis*, *epistemologis*, *metodologis*, serta analitis bagi peneliti. Kerangka penelitian ini merupakan suatu acuan bagi peneliti untuk mengkaitkan gagasan teoritis terhadap bukti empiris, kerangka kerja ini juga dapat menunjang peneliti guna mendalami dan menguasai implikasi dalam studinya.

Dengan menerapkan kerangka pemikiran maka fokus pada permasalahan penelitian yang sedang diinvestigasi, akan dapat dianalisis dengan data yang lebih efisien. Dapat disimpulkan juga bahwa kerangka berpikir adalah metode atau acuan yang digunakan seorang peneliti dalam menganalisis penelitiannya agar teori-teori yang digunakan tetap relevan dan efisien.



Gambar 2.2 Kerangka pemikiran

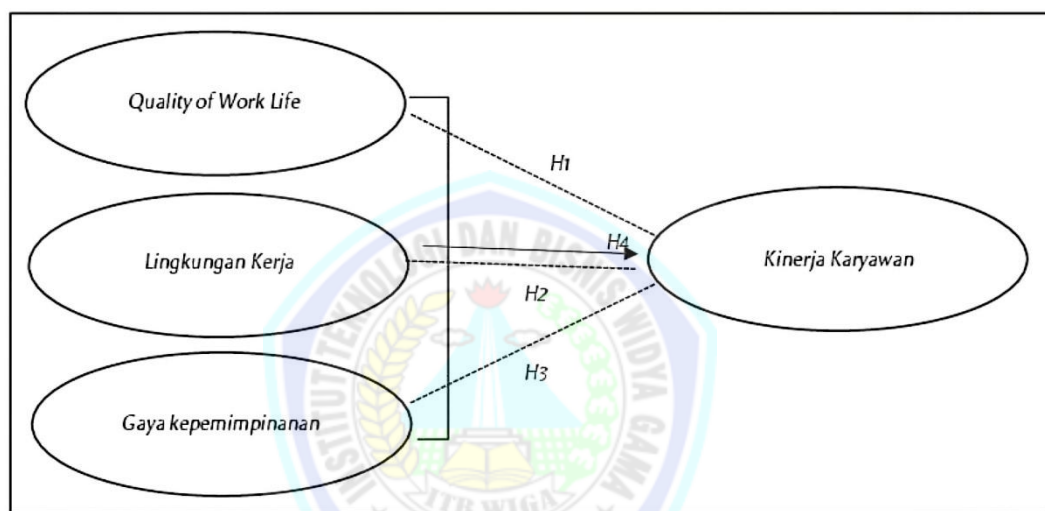


Sumber: Diolah Peneliti 2024

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep menurut Sugiyono (dalam Djara, 2021) merupakan suatu kaitan yang dengan teoritis dari variabel-variabel penelitian ialah, dari variabel bebas bersama variabel terikat yang nantinya diamati maupun diukur dari suatu studi.

Gambar 2.3 Kerangka konseptual



Sumber: Diolah Robbin (dalam Safitri, 2022), Hayati & Si, (2013), Ii et al., (2018), Wachid Hasyim, (2020)

Keterangan :

----- : garis parsial

—————> : garis simultan

Kerangka konseptual yang digunakan dalam gambar 2.3 menggunakan bentuk oval, karena menurut Ferdinand (dalam Andreani *et al.*, 2024) jika terdapat banyak indikator yang digunakan dalam suatu penelitian, maka pola bentuk *elips* atau oval dapat digunakan. Variabel yang tergambar dalam diagram *elips* ini merupakan variabel laten yang mencakup beberapa variabel ter-observasi. Bentuk diagram dalam penelitian ini memvisualisasikan hubungan antar variabel secara sederhana

dan sistematis yang bertujuan untuk memahami alur dari penelitian ini termasuk dalam pengujian hipotesis secara statistik dengan menggunakan pendekatan berbasis teori untuk mendukung asumsi hubungan antar variabel.

2.4 Hipotesis

Hipotesis seringkali dimaknai menjadi sebuah jawaban (dugaan) awal yang menjadi jawaban awal terhadap masalah dalam sebuah penelitian. Hipotesis biasanya dipakai pada penelitian inferensial, yaitu jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bermaksud guna melaksanakan pengujian. Pengujian hipotesis ini akan melibatkan penerapan teknik analisis statistik inferensial. Sebaliknya, dalam penelitian deskriptif, perumusan hipotesis tidak diperlukan secara eksplisit karena fokus utamanya ialah pemaparan fenomena tanpa pengujian hubungan antar variabel tertentu. Hipotesis disusun berdasar landasan teori yang kuat dan didukung dengan hasil penelitian yang relevan (Hipo, 2015).

Menurut Dantes (dalam Rondius, 2012) hipotesis merupakan jawaban maupun anggapan yang perlu diuji dari data maupun realita yang didapat dengan menggunakan suatu studi. Sedangkan menurut Sugiyono (pada Rondius, 2012) hipotesis yaitu sebuah dugaan awal atas rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan penelitian ini dinyatakan berupa pertanyaan. Hipotesis bersifat sesaat sebab jawaban yang dihasilkan baru berdasar dari teori semata.

2.4.1 Hipotesis Pertama

Quality of work life termasuk satu di antara aspek yang mendampaki performa karyawan pada lembaga atau perusahaan. Hal ini karena *quality of work life* meliputi beragam hal yang mampu mendampaki kesejahteraan serta kepuasan

karyawan dalam lingkungan kerja, di mana pada gilirannya menimbulkan beberapa dampak terkait performa karyawan. Menurut Alitty (2018) *quality of work life* merujuk dari taraf kepuasan, motivasi, keterlibatan, serta komitmen yang didapati seseorang sejalan terhadap kehidupan mereka pada area kerja. *Quality of work life* yang tidak stabil dapat memicu terjadinya penurunan kinerja karyawan yang pada akhirnya menimbulkan kerugian bagi perusahaan, aspek tersebut bisa dipicu dari sejumlah aspek semisal hubungan kerja yang tidak harmonis, tingkat kepuasan kerja karyawan, stres, masalah kesehatan, dan faktor organisasi.

Menurut pandangan itu, studi ini juga ditunjang dari temuan studi dari Pujianto *et al* (2022) menjelaskan jika *quality of work life* berdampak secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. Sedangkan, adapun pendapat lain terkait dampak *quality of work life* terhadap kinerja karyawan, ialah dari Gunawan & Hidayatullah (2023) yang menjelaskan jika *quality of work life* (sistem imbalan) tidak berdampak secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. BCA Malang.

Dilatarbelakangi oleh hasil temuan dari beberapa peneliti sebelumnya terkait dampak *quality of work life* terhadap kinerja karyawan, jadi hipotesis pertama dalam studi ini dapat dirumuskan antara lain:

H1: *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna.

2.4.2 Hipotesis Kedua

Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh sejumlah aspek, satu di antaranya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja termasuk konsep yang mencakup segala hal

pada sekeliling pekerja yang bisa memengaruhi performa karyawan tersebut. Secara umum, lingkungan kerja ini meliputi aspek fisik misalnya sarana dan prasarana, aspek lain berupa interaksi sosial serta budaya organisasi. Menurut Novriani Gultom & Nurmaysaroh (2021) lingkungan kerja merupakan setiap hal fisik kerja, psikologis kerja, serta ketentuan kerja yang mampu mendampaki kepuasan kerja serta pencapaian kinerja.

Menurut pendapat itu, studi ini disokong pula dari beberapa temuan dari studi terdahulu dari Marisya (2022) berdasarkan hasil penelitiannya, terdapat pengaruh secara parsial signifikan mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya di PT. Al Bilad *Tour and Travel*. Selain itu, temuan studi dari Panjaitan (2018) mengemukakan jika adanya dampak dengan individual signifikan terkait lingkungan kerja atas kinerja karyawan. Namun adapun pendapat berbeda dari beberapa ahli di antaranya ialah yang dilakukan oleh Nurhandayani (2022) bahwa lingkungan kerja dengan individual berdampak tidak signifikan atas kinerja karyawan khususnya oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

Dilatarbelakangi oleh temuan dari penelitian tersebut, mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan jadi hipotesis kedua pada studi ini yaitu:

H2: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana.

2.4.3 Hipotesis Ketiga

Selain lingkungan kerja adapun satu di antara faktor lain yang mampu mendampaki kinerja karyawan ialah gaya kepemimpinan pada perindustrian maupun lembaga itu sendiri. Gaya kepemimpinan termasuk ciri khas yang dimiliki pemimpin kemudian diterapkan saat memengaruhi bawahannya, misalnya dalam mencontohkan bagaimana cara penyelesaian mengenai tugas-tugasnya (Siregar & Wardi, 2023). Menurut *Makalew et al* (2021) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin guna mendampaki bawahannya supaya target instansi diraih maupun bisa juga disebut gaya kepemimpinan merupakan skema perilaku serta metode yang disenangi serta kerap digunakan terhadap suatu pemimpin.

Berdasarkan pendapat dari penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini juga mencantumkan beberapa hasil temuan dari peneliti terdahulu mengenai dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Di bawah ini merupakan pendapat dari *Makalew et al* (2021) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa secara parsial signifikan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado. Namun pendapat yang berbeda datang dari Firmansyah & Winarto (2024) yang menyatakan jikalau secara parsial gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilatarbelakangi menurut temuan tersebut, mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis ketiga dari studi ini yaitu:

H3: gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna.

2.4.4 Hipotesis Keempat

Quality of work life adalah konsep yang mendeskripsikan kualitas setiap pengalaman kerja karyawan pada sebuah lembaga. *Quality of work life* ini merujuk pada tingkat kesejahteraan karyawan di tempat kerja, yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial yang memungkinkan individu mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Menurut *Falcon* (2016) konsep kualitas kehidupan kerja menekankan pada partisipasi aktif pekerja dalam pengambilan keputusan, yang memiliki berbagai efek pada kinerja perusahaan, sehingga kualitas kehidupan kerja tidak melulu mencakup aspek keuangan namun juga kondisi kerja, konflik interpersonal, tekanan pekerjaan, kurangnya kebebasan dan tidak adanya pekerjaan yang menantang. Akibatnya dampak yang akan ditimbulkan ialah jika *quality of work life* tinggi menjadikan pekerja dapat cenderung lebih puas, termotivasi, serta produktif yang berujung atas peningkatan performa organisasi. Sedangkan jika tingkat *quality of work life* rendah, jadi dapat menimbulkan adanya stres kerja, *turnover*, dan penurunan produktivitas.

Kemudian, menurut Marisya (2022) lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan bekerja. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan seluruh aspek fisik, sosial, serta psikologis yang ada di dalam tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja mencakup keadaan fisik seperti fasilitas, suhu, pencahayaan, dan kebersihan, serta aspek psikologis seperti, budaya organisasi, tekanan kerja, dan

tingkat dukungan. Sebab itu, jika lingkungan kerja kondusif maka akan mengembangkan kepuasan kerja, motivasi, produktivitas, serta loyalitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan timbulnya stres, kelelahan, *turnover*, dan penurunan kinerja karyawan.

Menurut Kamal *et al* (2019) gaya kepemimpinan merupakan tahapan guna memengaruhi individu lain guna mengetahui serta sepakat terkait hal yang mesti di laksanakan serta cara pekerjaan tersebut dijalankan dengan baik, juga cara memfasilitasi langkah seseorang serta golongan dalam menggapai target bersama. Gaya kepemimpinan dapat juga dikatakan menjadi suatu cara maupun pendekatan yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku dan strategi pemimpin dalam berinteraksi dengan karyawan atau bawahan.

Menurut studi dari Rizki (2024) menjelaskan jika dengan simultan variabel *quality of work life* berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Indonesia Lumajang. Selanjutnya penelitian oleh Marisyah (2022) menunjukkan jikalau dengan bersamaan lingkungan kerja mempunyai dampak yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Bilad *Tour and Travel* Sumatera Selatan. Penelitian oleh Anggi Dinanti Akhiriani & Taufik Risal (2023) mengemukakan jika gaya kepemimpinan secara simultan berdampak positif serta signifikan atas kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Dilatarbelakangi oleh temuan sebelumnya, mengenai dampak *quality of work life*, lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, jadi hipotesis keempat pada studi ini yaitu:

H4: *quality of work life*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana.



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian ialah serangkaian metode yang dipergunakan dalam penelitian guna menjawab pertanyaan atau fenomena yang sedang diteliti melalui data-data yang diperoleh. Secara ilmiah metode penelitian adalah tahapan yang dilakukan untuk memperoleh informasi berupa bukti dengan maksud dan kegunaan tertentu. Berdasarkan jenis perolehan data, metode penelitian terbagi menjadi 2 yaitu kualitatif dan kuantitatif (Andreani, 2024).

Penelitian ini akan dirancang menggunakan metode penelitian dengan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah metode yang menekankan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan tujuan untuk dapat memahami bagaimana variabel independen dan dependen ini saling berkaitan. Kemudian pendekatan kuantitatif ialah metode yang mengandalkan data numerik dan statistik untuk mengukur variabel, dan menganalisis hubungan antar variabel, serta menentukan populasi dan sampel yang nantinya akan digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan ialah analisis linear berganda dengan menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari *quality of work life*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), yang kemudian hasil data ini akan diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang akan di analisa menggunakan uji statistik guna mengetahui hasil uji hipotesis kemudian mendapat hasil yang akan dijabarkan dalam penelitian ini.

3.2 Objek Penelitian

Penelitian ini melibatkan beberapa objek berupa variabel independen dan variabel dependen. Variabel bebas yang digunakan meliputi *quality of work life* (X1), lingkungan kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3), sedangkan variabel terikat ialah kinerja karyawan (Y). Variabel-variabel ini akan diteliti pada karyawan yang bertempat di PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder yang mana data ini diperoleh berdasarkan dari 2 sumber.

a. Data primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya melalui wawancara, survei, kuesioner, dan sebagainya. Menurut Balaka (2022) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Seperti dalam pengertiannya dapat dikatakan bahwa data primer adalah data yang keakuratannya cukup tinggi. Hal ini karena data primer diakumulasikan langsung oleh peneliti guna memperoleh jawaban atas pertanyaan dalam penelitiannya melalui sumber pertama, yang di mana hasil ini merupakan jawaban kuesioner secara langsung oleh sumber pertama yaitu karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data atau informasi yang didapatkan bukan dari sumber pertama atau dengan kata lain informasi atau data diperoleh melalui perantara atau pihak ketiga yang terlibat. Menurut Damayanti (2022) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung, data ini bersifat mendukung keperluan data primer. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan ialah berupa laporan, data, dan dokumentasi yang diperoleh dari PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berupa data internal. Menurut Paramita *et al* (2018) data internal adalah data yang berasal dari organisasi tersebut. Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna. Data yang diperoleh berupa data jumlah karyawan, sejarah perusahaan, dan data realisasi target produksi.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi merujuk pada elemen atau subjek yang menjadi fokus pada penelitian atau observasi berikut. Populasi terdiri dari individu, kelompok, atau objek tertentu yang memiliki relevansi dengan tujuan penelitian yang sedang dilakukan (Andreani, 2024). Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna di bidang produksi sejumlah 398 karyawan.

3.4.2. Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2012:116) berpendapat bahwa sampel ialah sebagian jumlah yang ada pada suatu populasi. Oleh karena itu, sifat sampel yang dibutuhkan harus *representative* (mewakili).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan pengumpulan sampel menggunakan metode *random sampling* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Metode analisis yang diterapkan ialah analisis multivariat yang mencakup penggunaan regresi linier berganda serta mengimplikasikan 3 variabel bebas dan satu variabel terikat. Jumlah sampel ditentukan menggunakan formula *Slovin*.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

N = Jumlah Populasi

n = ukuran sampel

e = kelonggaran ketidakjelasan atau toleransi (diinginkan 10% = 0,1)

Perhitungan Jumlah Sampel :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad n = \frac{398}{1 + 398 (0,1)^2} = 80 \text{ responden}$$

Jadi, jumlah sampel penelitian berdasarkan perhitungan jumlah sampel, sebanyak 80 responden karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau suatu

obyek dengan obyek yang lain. Variabel penelitian ini ditentukan oleh peneliti guna diselidiki dan dianalisis dengan tujuan untuk mencapai kesimpulan. Maka dapat dirumuskan bahwa, variabel penelitian merupakan sifat atau nilai yang ada pada individu, obyek atau kegiatan untuk di analisa serta ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:59). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdapat dua jenis, yaitu:

a. Variabel Independen

Kerap disebut variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*, atau variabel bebas. Variabel bebas ialah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan ialah *quality of work life* (X1), lingkungan kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3).

b. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:59). Dalam penelitian ini variabel dependen atau variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah penjelasan mengenai makna suatu konsep yang digunakan dalam penelitian atau kajian ilmiah. Menurut Sugiyono (dalam Rahman, 2023) definisi konseptual merupakan sebuah konsep yang digunakan dengan tujuan dapat mempermudah peneliti dalam mengoperasionalkan konsep tersebut di

lapangan. Dalam penelitian ini variabel yang akan dijelaskan ialah, *quality of work life* (X1), lingkungan kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3), dan kinerja karyawan (Y). Berikut adalah penjelasan masing-masing variabel penelitian dalam definisi konseptual.

a. Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Ginting *et al.*, 2019) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor berupa dukungan, lingkungan kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan juga dikatakan sebagai hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan selama periode tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut. Hasil kerja yang dihasilkan ialah yang dapat diukur melalui indikator seperti produktivitas, efisiensi, dan efektivitas.

b. *Quality of work life*

Quality of work life ialah konsep yang menggambarkan persepsi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan mereka melalui pengalaman di tempat kerja, biasanya mencakup berbagai aspek seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu *quality of work life* berkaitan dengan kepuasan terhadap upah, jam kerja, dan kondisi kerja, serta mencakup elemen dasar seperti lingkungan kerja yang kondusif, gaji sesuai, peluang untuk pengembangan, dan perlindungan hak individu (Herlina *et al.*, 2020).

c. Lingkungan kerja

Menurut Ahmad *et al* (2022) lingkungan kerja merujuk pada segala hal yang ada di sekitar karyawan yang memengaruhi kinerjanya dalam melakukan tugasnya seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan, serta keamanan.

d. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada strategi yang diterapkan seseorang dalam memimpin sebuah organisasi ketika akan memengaruhi, memerintahkan, dan mengarahkan bawahannya agar termotivasi untuk bekerja lebih atau meningkatkan kualitas kerjanya guna mencapai standar operasional yang ditentukan. Menurut Hasibuan (dalam Wahyuningsih, 2016) gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin memengaruhi bawahannya agar bersedia bekerja sama dan produktif demi tercapainya sasaran organisasi.

3.5.3 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah penjelasan spesifik tentang bagaimana suatu variabel akan diukur secara konsisten dan objektif dalam sebuah penelitian berdasarkan ciri-ciri spesifik yang tercermin dalam indikator-indikator variabel penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Berikut adalah penjelasan dan indikator variabel dalam penelitian ini.

a. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang harus dikembangkan karena secara langsung dapat memengaruhi produktivitas, keuntungan perusahaan, dan reputasi organisasi. Oleh karena itu penting untuk selalu mengukur dan mengamati performa bawahan dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja: menggambarkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- 2) Kuantitas kerja: mengacu pada volume pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, hal ini dapat diukur melalui kecepatan atau intensitas kerja masing-masing individu.
- 3) Tanggung jawab: merujuk pada tingkat kesadaran dan komitmen karyawan dalam menjalankan kewajibannya.
- 4) Kerja sama: kemauan karyawan untuk terlibat secara aktif dalam melaksanakan pekerjaannya bersama rekan kerja, baik pada level yang sama ataupun berbeda, serta di dalam maupun di luar tugas pokok, dengan tujuan meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.
- 5) Inisiatif: dorongan internal yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu instruksi ataupun perintah dari atasan sebagai wujud tanggung jawab atas kewajiban dari pekerjaan yang diembannya.

Berdasarkan indikator dari variabel kinerja karyawan tersebut, maka disusunlah menjadi sebuah pertanyaan yang akan ditulis dalam kuesioner untuk pengumpulan data sebagaimana berikut ini:

- 1) Saya dapat memenuhi atau melampaui standar kualitas kerja yang diterapkan perusahaan
- 2) Saya memastikan bahwa hasil pekerjaan saya dapat memenuhi target kuantitas yang telah ditetapkan

- 3) Saya selalu mengambil tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya dan hasilnya
- 4) Saya aktif bekerja sama dan berkolaborasi dalam tim untuk mencapai tujuan bersama
- 5) Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan yang mengalami kendala tanpa menunggu perintah atasan

b. *Quality of work life*

Quality of work life adalah konsep yang menggambarkan sejauh mana lingkungan kerja dapat memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya. Adapun indikator *quality of work life* ialah:

- 1) Kesehatan dan keselamatan kerja: perlindungan dari penyakit dan cedera di tempat kerja.
- 2) Kebutuhan ekonomi dan keluarga: upah yang adil dan manfaat yang mendukung kesejahteraan keluarga.
- 3) Kebutuhan sosial: hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja.
- 4) Kebutuhan penghargaan: pengakuan dan penghargaan atas kontribusi kerja.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri: kesempatan untuk pengembangan diri dan realisasi potensi penuh.
- 6) Kebutuhan pengetahuan: akses terhadap informasi dan peluang belajar untuk meningkatkan keterampilan.
- 7) Kebutuhan estetika: lingkungan kerja yang menyenangkan secara estetika.

Berdasarkan indikator dari variabel *quality of work life* tersebut disusunlah menjadi pertanyaan yang akan tertulis dalam kuesioner untuk pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja saya memberikan rasa aman secara fisik dan psikis
- 2) Gaji yang saya terima sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya
- 3) Saya merasa suasana kerja di perusahaan saling mendukung dalam kerja sama tim
- 4) Saya merasa telah dihargai atas kinerja saya oleh perusahaan
- 5) Saya merasa memiliki peluang untuk berkembang secara profesional di dalam perusahaan
- 6) Saya merasa memiliki peluang untuk berkembang secara profesional di dalam perusahaan
- 7) Saya memperoleh informasi kerja dengan cepat dan jelas dari atasan atau sistem informasi internal
- 8) Fasilitas jaminan kesehatan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merujuk pada seluruh aspek di sekitar karyawan yang berpotensi dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Penerangan yang baik akan membuat mata mampu bekerja lebih lama dengan rendahnya risiko mata lelah.

- 2) Kebersihan, tidak ada satu orang pun yang suka bekerja di lingkungan kerja yang kotor. Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja mutlak dipenuhi setiap perusahaan. Selain kebersihan adalah sebagian dari iman bekerja di tempat yang bersih juga menimbulkan perasaan nyaman.
- 3) Tata letak merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan sebab tata letak harus dirancang dengan cermat serta tidak boleh dibiarkan tumbuh atau berkembang menjadi pola lalu lintas yang membingungkan bagai benang kusut karena pola aliran baranglah yang menjadi dasar bagi penyusunan fasilitas yang efektif yang bertujuan memudahkan proses manufaktur, meminimalisir pemindahan barang, menjaga keluwesan, memelihara perputaran barang setengah jadi yang tinggi, menurunkan penanaman modal, penghematan pemakaian ruangan dan memberikan kemudahan pada karyawan.
- 4) Sirkulasi udara sangat memengaruhi karyawan secara fisik dalam bekerja, dengan suhu yang sejuk karyawan akan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya dan sebaliknya jika suhu udara panas dan tidak ada sirkulasi udara maka karyawan akan merasa gerah dan tidak nyaman sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal.

Berdasarkan indikator dari variabel lingkungan kerja tersebut disusunlah menjadi pertanyaan yang akan tertulis dalam kuesioner untuk pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan di ruang kerja mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja
- 2) Kebersihan di lingkungan kerja selalu terjaga secara rutin
- 3) Tata letak peralatan dan ruang kerja saya tertata dengan baik dan efisien

4) Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya nyaman bekerja

d. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, indikator- indikator gaya kepemimpinan yang umum digunakan untuk menilai efektivitas seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan, ialah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengambil keputusan yang tepat dan cepat untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Kemampuan memotivasi, yaitu daya pendorong yang dimiliki pemimpin untuk menggerakkan anggota organisasi agar bekerja dengan semangat dan berdedikasi tinggi.
- 3) Kemampuan komunikasi, ialah kecakapan seorang atasan ketika memberikan instruksi secara jelas dan efektif kepada anggota tim.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan, adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengawasi bawahan untuk memastikan tugas di laksanakan sesuai dengan rencana.
- 5) Kemampuan mengendalikan emosi, di mana seorang pemimpin mampu mengendalikan emosinya sendiri, serta memahami dan merespons emosi orang lain dengan bijaksana.
- 6) Sifat dan kepribadian, adalah karakteristik pribadi seorang pemimpin, seperti integritas, kejujuran, dan empati, yang memengaruhi cara mereka memimpin.

- 7) Kebiasaan dan temperamen, yaitu pola perilaku dan respons emosional pemimpin dalam berbagai situasi yang dapat memengaruhi interaksi dengan tim.

Berdasarkan indikator dari variabel gaya kepemimpinan tersebut, disusunlah menjadi pertanyaan yang akan tertulis dalam kuesioner sebagai berikut:

- 1) Saya merasa keputusan yang telah ditetapkan oleh pemimpin saya sudah tepat untuk mencapai tujuan perusahaan
- 2) Atasan saya secara aktif memberi motivasi untuk meningkatkan kinerja saya
- 3) Atasan saya memberikan instruksi kerja yang jelas dan mudah dipahami
- 4) Saya merasa pemberian arahan dari pemimpin saya mengenai tugas-tugas saya sudah jelas dan mudah dimengerti
- 5) Saya merasa pemimpin saya memiliki pengendalian diri yang baik dan bijaksana dalam merespons bawahan
- 6) Atasan saya menunjukkan empati dan kepedulian terhadap masalah bawahan
- 7) Gaya kepemimpinan atasan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan positif

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian digunakan untuk membantu pengumpulan data-data yang diperlukan. Menurut Sugiyono (2012) Instrumen adalah sebuah alat ukur yang digunakan dalam penelitian, biasanya berupa seperti tes, angket, *interview*, serta panduan dalam penghimpunan data. Pada penelitian ini, instrumen yang dipakai berupa kuesioner yang diisi oleh responden atau sampel terpilih.

Instrumen pada penelitian ini diatur berdasarkan indikator variabel serta skala pengukurannya yang ditampilkan dalam tabel berikut:

- a. Instrumen guna menguji kinerja karyawan
- b. Instrumen guna menguji *quality of work life*
- c. Instrumen guna menguji lingkungan kerja
- d. Instrumen guna menguji gaya kepemimpinan

Tabel 3.1 Instrumen penelitian

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1	Kinerja karyawan	Kualitas kerja	Saya dapat memenuhi atau melampaui standar kualitas kerja yang diterapkan perusahaan	Ordinal	Robbin (dalam Safitri, 2022)
		Kuantitas Kerja	Saya memastikan bahwa hasil pekerjaan saya dapat memenuhi target kuantitas yang telah ditetapkan		
		Tanggung Jawab	Saya selalu mengambil tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya dan hasilnya		
		Kerja sama	Saya aktif bekerja sama dan berkolaborasi		

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			dalam tim untuk mencapai tujuan bersama		
		Inisiatif	Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan yang mengalami kendala tanpa menunggu perintah atasan		
2	<i>Quality of work life</i>	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Lingkungan kerja saya memberikan rasa aman secara fisik dan psikis	Ordinal	Hayati & Si, (2013)
		Kebutuhan Ekonomi dan Keluarga	Gaji yang saya terima sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya		
		Kebutuhan Sosial	Saya merasa suasana kerja di perusahaan saling mendukung dalam kerja sama tim		
		Kebutuhan Penghargaan	Saya merasa telah dihargai atas kinerja saya oleh perusahaan		

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	Saya merasa memiliki peluang untuk berkembang secara profesional di dalam perusahaan		
		Kebutuhan Pengetahuan	Saya memperoleh informasi kerja dengan cepat dan jelas dari atasan atau sistem informasi internal		
		Kebutuhan Estetika	Fasilitas jaminan kesehatan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya		
3	Lingkungan kerja	Penerangan	Pencahayaan di ruang kerja mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja	Ordinal	Ii <i>et al.</i> , (2018)
		Kebersihan	Kebersihan di lingkungan kerja selalu terjaga secara rutin		
		Tata letak	Tata letak peralatan dan ruang kerja saya tertata		

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
			dengan baik dan efisien		
		Sirkulasi udara	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya nyaman bekerja		
4	Gaya kepemimpinan	Kemampuan mengambil keputusan	Saya merasa keputusan yang telah ditetapkan oleh pemimpin saya sudah tepat untuk mencapai tujuan perusahaan	Ordinal	Wachid Hasyim (2020)
		kemampuan memotivasi	Atasan saya secara aktif memberi motivasi untuk meningkatkan kinerja saya		
		kemampuan komunikasi	Atasan saya memberikan instruksi kerja yang jelas dan mudah dipahami		
		kemampuan mengendalikan bawahan	Saya merasa pemberian arahan dari pemimpin saya mengenai tugas-tugas saya sudah jelas dan mudah dimengerti		

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		kemampuan mengendalikan emosi	Saya merasa pemimpin saya memiliki pengendalian diri yang baik dan bijaksana dalam merespons bawahan		
		sifat dan kepribadian	Atasan saya menunjukkan empati dan kepedulian terhadap masalah bawahan		
		kebiasaan dan temperamen	Gaya kepemimpinan atasan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan positif		

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

3.7 Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Observasi

Observasi adalah proses peninjauan lokasi yang dilakukan untuk melihat langsung tempat atau subjek yang diteliti sehingga dapat dengan jelas diketahui bagaimana kondisi yang ada pada lapangan sebenarnya. Menurut Sutrisno Hadi (1986) dalam (Sugiyono, 2012:203) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (proses pengamatan dan ingatan).

Teknik observasi dipakai dalam penelitian yang berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, fenomena alam, serta situasi di mana jumlah responden yang diamati relatif sedikit. Berdasar cara pengumpulan datanya, observasi dibagi menjadi 2 yaitu, *participant observation* (observasi berperan serta) di mana peneliti ikut terlibat dalam aktivitas subjek, dan *non participant observation* di mana peneliti tidak terlibat secara langsung dengan subjek. Sementara itu, jika ditinjau dari segi instrumen yang digunakan, observasi dapat digolongkan menjadi observasi terstruktur yaitu yang menggunakan panduan atau alat bantu tertentu, dan tidak terstruktur yaitu yang dilakukan secara bebas tanpa pedoman baku.

Dalam penelitian ini observasi yang diterapkan adalah dengan cara mendatangi langsung perusahaan serta melakukan wawancara langsung kepada responden yaitu karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana untuk mengetahui fenomena yang sebenarnya sedang terjadi.

3.7.2 Studi Pustaka

Studi pustaka ialah proses yang dilakukan saat mengumpulkan data yang kerap kali bersumber dari buku, jurnal, artikel, literatur, dan lain sebagainya. Studi Pustaka dalam penelitian ini mencakup analisis teoritis dan referensi yang relevan terkait konteks yang sedang diteliti seperti halnya dalam karya ilmiah yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, *quality of work life*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.

3.7.3 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk memperoleh

jawaban. Menurut Boari *et al* (2024) Kuesioner adalah alat pengumpul data dengan cara memberi pertanyaan untuk dijawab. Oleh karena itu, peneliti harus membuat pertanyaan yang jelas dan tidak ambigu agar responden dapat menjawab dengan mudah dan tepat tanpa adanya kebimbangan.

Penyebaran kuesioner akan dilakukan pada PT. Purim Sejahtera wood Prayuna dengan 80 karyawan sebagai sampel penelitian. Kuesioner yang disebarkan akan diukur menggunakan skala *likert* yang merujuk pada suatu metode pengukuran yang digunakan untuk menilai pendapat, sikap, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial yang ada dalam perusahaan. Dengan menggunakan skala ini responden akan diminta untuk memberikan pernyataan setuju atau tidak setuju terkait pertanyaan yang telah diberikan.

Tabel 3.2 Skala *likert*

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2012:132)

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ialah proses yang dilakukan jika peneliti telah mengumpulkan data yang diperoleh. Proses tersebut mencakup pengelompokan data berdasar variabel, sampel, dan tipe responden untuk dilakukan perhitungan dan mengukur hipotesis yang telah diajukan. Menurut Boari *et al* (2024) Teknik analisis data merujuk pada metode atau pendekatan yang digunakan untuk mengolah,

menginterpretasi, dan menyajikan data dengan tujuan mendapatkan pemahaman lebih baik mengenai pola, tren, dan informasi yang ada dalam data.

3.8.1 Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan guna mengukur jawaban dari hasil penyebaran kuesioner dengan tujuan dapat mengetahui tingkat valid dan reliabel data. Sebelum proses pengumpulan data, uji instrumen akan dilakukan pada tahap perencanaan dan evaluasi penelitian, untuk memastikan jika instrumen yang digunakan memiliki kualitas, validitas, dan keandalan yang memadai sebelum melakukan pengumpulan data.

- a. Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui keabsahan atau kesamaan pada data yang diperoleh dari hasil laporan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Boari *et al* (2024). Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan metode korelasi *product moment pearson*, yang mencakup korelasi pada setiap pertanyaan dengan jumlah skor total dari semua item. Faktor dengan korelasi positif dan lebih besar di atas 0,3 dikategorikan konstruk yang kuat. Sebaliknya, jika kurang dari 0,3 maka akan dianggap tidak valid (Sugiyono, 2014 dalam Andreani 2024).
- b. Uji reliabilitas, reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, data akan dinyatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini nilai *alfa cronbach* akan dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan untuk menghitung uji

reliabilitasnya. Tingkat signifikan ini berkisar $\geq 0,60$ maka instrumen akan dianggap reliabel atau sesuai dengan kebutuhan penelitian. Kriteria pengujian ialah sebagai berikut:

- 1) Alat dianggap reliabel jika nilai *alfa cronbach's* lebih besar dari tingkat signifikan.
- 2) Alat dianggap tidak reliabel jika nilai *alfa cronbach's* kurang dari tingkat signifikan.

Tabel 3.3 Indeks kriteria reliabilitas

No	<i>Internal Alpha Cronboach</i>	Tingkat Reliabilitas
1.	0,000 – 0,20	Kurang Reliabel
2.	0,201 – 0,40	Agak Reliabel
3.	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4.	0,601 – 0,80	Reliabel
5.	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : (Budiwati & Masalah, 2012)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Iba & Wardhana (2023) Uji asumsi klasik adalah metode yang digunakan untuk memastikan validitas dan keandalan pada analisis statistik dalam suatu penelitian. Uji asumsi klasik bukan aturan mutlak, namun jika melanggar uji asumsi klasik maka dapat memengaruhi keandalan dan kevalidan dalam hasil analisis statistik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Autokorelasi tidak akan diperiksa karena data yang digunakan bukanlah data seri waktu.

a. Uji normalitas

Uji normalitas data mengacu pada distribusi data yang terdistribusi secara normal. Untuk menguji normalitas data, uji statistik seperti uji normalitas Kolmogorov-Smirnov atau uji Shapiro-Wilk dapat digunakan. Jika data tidak terdistribusi secara normal, maka beberapa transformasi data mungkin diperlukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut (Iba & Wardhana, 2023).

Penelitian ini akan menggunakan analisis *explore*, menggunakan uji statistik dengan melihat nilai Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS. Jika pada saat pengujian nilai signifikan $> 0,05$ maka data terdistribusi normal dan jika nilai signifikannya $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan adanya korelasi antara dua variabel independen atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dan model regresi. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi dan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2) (Ummah, 2019).

- 1) Jika nilai *tolerance* kurang dari sama dengan 0,10 dan nilai *variance inflation factor* lebih dari sama dengan 10, maka kesimpulannya terjadi gejala multikolinearitas
- 2) Apabila nilai *tolerance* lebih dari sama dengan 0,10 dan nilai VIF kurang dari sama dengan 10, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala multikolinearitas

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna menilai variasi residual antar pengamatan dalam model regresi berganda. Menurut (Hanifah *et al*, 2015) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari satu pengamatan terhadap pengamatan lain. Jika terdapat keberagaman varian pada model maka terdapat heteroskedastisitas yang mengakibatkan penaksir parameter pada model regresi tidak bersifat BLUE.

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Grafik *Scatterplot* dengan sumbu X merupakan ZPRED dan sumbu Y merupakan SPRESID. Dari hasil pengujian ini pola yang muncul seperti bergelombang, melebar, atau menyempit menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak terdapat pola yang teratur dan titik-titik tersebar secara acak di sekitar angka nol pada sumbu y, maka tidak ada heteroskedastisitas (Ghozalli, 2018:137 dalam Andreani 2024).

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediksi dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini akan dilakukan jika jumlah variabel independen minimal 2 (Sugiyono, 2012).

Oleh sebab itu dalam penelitian ini, regresi linier berganda akan digunakan karena jumlah variabel independen lebih dari 2 variabel.

Rumus regresi linier berganda:

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

y = kinerja karyawan

X_1 = *quality of work life*

X_2 = lingkungan kerja

X_3 = gaya kepemimpinan

α = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi

e = *error*

3.8.4 Pengujian Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji parsial adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:179 dalam Andreani 2024). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen secara signifikan akan memengaruhi perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, akan digunakan *level of significance* (tingkat signifikansi) sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berikut ialah kriteria dalam pengujian uji t:

- 1) Jika nilai t hitung (t -value) lebih kecil dari nilai t tabel (t -critical) maka hipotesis akan ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Jika perolehan t hitung lebih tinggi dari besaran t tabel, maka hipotesis akan diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka dapat digunakan nilai kritis t dari tabel distribusi t dengan derajat kebebasan yang sesuai untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji f (uji simultan)

Uji pengaruh bersama-sama (*joint*) digunakan untuk menentukan apakah secara keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yang akan diuji melalui uji F untuk menguji hipotesis (Andreani, 2024) berikut:

H_0 : kelompok means dari masing-masing kelompok adalah relative sama

H_1 : kelompok means dari masing-masing kelompok memiliki perbedaan secara nyata

Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak karena menunjukkan adanya perbedaan antar kelompok. Sebaliknya, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 akan diterima karena mengindikasikan rata-rata kelompok relatif sama atau tidak ada perbedaan di antara semua grup yang ada.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Rhamadhani & Saputri (2023) koefisien determinasi merupakan suatu indikator yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana semakin mendekati angka 1 maka model

di anggap semakin baik. Jika nilai R^2 0,6 maka berarti 60% sebaran variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sisanya 40% tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Koefisien determinasi memberikan gambaran tentang seberapa baik model regresi menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Untuk evaluasi yang lebih komprehensif mengenai kualitas model, penting untuk dipertimbangkan juga *adjusted R^2* dan faktor-faktor yang lain.



BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

a. *Quality of Work Life* PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana

Quality of work life merupakan gambaran tingkat kepuasan, kesejahteraan, dan kenyamanan pekerja di lingkungan perusahaan. Menurut Gunawan & Hidayatullah (2023) *quality of work life* mencakup berbagai aspek di dalamnya, seperti lingkungan kerja yang kondusif, hubungan industrial harmonis, *work-life balance*, serta kesempatan untuk mengembangkan diri dan karier karyawan. Selain itu *quality of work life* juga mencakup keadilan dalam perlakuan, penghargaan atas kontribusi, dan kebebasan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Quality of work life terdiri dari beberapa indikator yaitu kesehatan dan keselamatan kerja, kebutuhan ekonomi dan keluarga, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan pengetahuan, dan kebutuhan estetika. Dari beberapa indikator tersebut menunjukkan *quality of work life* pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana yang paling menonjol ialah kebutuhan ekonomi dan keluarga, serta kebutuhan sosial. Kedua indikator ini berkaitan erat dengan kondisi perusahaan yang tengah mengalami fluktuatif, berdasarkan kondisi ini maka dapat di analisa bahwa adanya potensi masalah dalam proses produksi, manajemen sumber daya manusia, ataupun faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi ini dapat memicu tekanan psikologis, stres, dan konflik di

tempat kerja dan hubungan antar karyawan yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu, pengelolaan *quality of work life* yang efektif dalam situasi fluktuatif memerlukan strategi yang adaptif, termasuk kebijakan kompensasi yang fleksibel dan pendekatan yang proaktif dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan stabil.

b. Lingkungan Kerja PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana

Lingkungan kerja merupakan konsep yang mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka selama bekerja. Secara umum, lingkungan kerja berupa sarana dan prasarana, aspek lain seperti interaksi sosial serta budaya organisasi. Lingkungan kerja merujuk pada penerangan, kebersihan, tata letak, dan sirkulasi udara di sekitar lingkungan perusahaan (Ii *et al.*, 2018).

Lingkungan kerja pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana seluruh aspek lingkungan kerjanya sudah tergolong baik, hal ini dapat dibuktikan dengan kondisi tata ruang kantor yang memadai, dan fasilitas kerja yang lengkap.

Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif penting diperhatikan karena dapat menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai, hingga pegawai akan dapat bekerja secara optimal.

c. Gaya Kepemimpinan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana

Gaya kepemimpinan merujuk pada strategi yang digunakan seorang pemimpin ketika memerintah, memengaruhi, dan menyontohkan kepada bawahan atau anggota kelompok guna meraih suatu sasaran tertentu. Gaya kepemimpinan

biasanya mencakup pola perilaku, strategi, dan teknik yang diterapkan oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Menurut Kartono (dalam Kamal *et al.*, 2019) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas kerja, motivasi karyawan, serta pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang industri pengolahan kayu dengan dinamika pasar yang cukup fluktuatif, maka PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang dapat dilihat dari upaya manajemen dalam memberikan visi yang jelas dan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan penerapan gaya kepemimpinan ini, PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna berusaha menciptakan lingkungan kerja yang seimbang antara disiplin operasional, motivasi kerja, dan pengembangan karyawan. Namun tantangan yang dihadapi ialah memastikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan ini tetap konsisten di lini organisasi, terutama dalam menjaga keseimbangan antara tekanan kerja dan kesejahteraan karyawan.

Oleh karena itu, kemampuan pemimpin dalam membaca situasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan operasional dan dinamika karyawan menjadi kunci utama dalam menjaga efektivitas manajemen di perusahaan.

d. Kinerja Karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan dalam suatu perusahaan, termasuk pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna. Kinerja karyawan menjadi faktor penting yang harus dikembangkan karena secara langsung dapat memengaruhi produktivitas, keuntungan perusahaan, dan reputasi organisasi.

Menurut Mangkunegara (dalam Ginting *et al.*, 2019) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi beberapa indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Oleh karena itu, kinerja karyawan juga dikatakan sebagai hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan selama periode tertentu memperlihatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut.

4.1.2 Hasil Pengumpulan Data

Data pada penelitian ini merupakan jawaban dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna bagian produksi yang dipilih secara acak sebanyak 80 responden. Data yang dipakai dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari pengisian kuesioner. Berikut beberapa deskripsi dari responden yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil angket yang terkumpul dalam penelitian ini, responden PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna terbagi menjadi beberapa kelompok berdasarkan usianya. Berikut merupakan data usia responden yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	20-25 tahun	13	16.25%
2	26-30 tahun	16	20.00%
3	31-35 tahun	27	33.75%
4	>36 tahun	24	30.00%
Total Responden		80	100%

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa fase kerja seseorang tergolong menjadi tiga bagian, yang pertama yaitu fase masuk kerja, di mana seseorang pada rentang usia 20-25 tahun merupakan usia yang paling sedikit yaitu berjumlah sebanyak 13 responden dengan persentase sebesar 16.25% dari 80 responden, hal ini terjadi karena pada rentang usia tersebut merupakan fase seseorang memasuki usia kerja atau masa transisi, di mana banyak orang masih fokus menyelesaikan pendidikan baik di tingkat perguruan tinggi ataupun mengikuti program pelatihan tertentu. Biasanya pada usia ini juga merupakan masa di mana seseorang belum memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga membuat mereka belum sepenuhnya siap untuk bersaing dalam dunia kerja. Selain itu, pada tingkat usia ini merupakan masa di mana seseorang sedang mencari jati diri, dan menentukan minat karier untuk menentukan pekerjaan yang tepat, dan mencoba berbagai macam pekerjaan seperti *part time* untuk memiliki pengalaman kerja yang menarik. Selanjutnya yang kedua yaitu fase matang pada usia 26-30 tahun dengan tingkat persentase sebesar 20.00%, dan tingkat usia 31-35 tahun dengan tingkat persentase sebesar 33.75% merupakan angkatan tertinggi, hal ini di latarbelakangi dengan alasan pada masa ini adalah masa produktif, di mana seseorang cenderung merasa lebih siap untuk memasuki dunia kerja secara penuh, karena mereka sudah memiliki

bekal yang cukup baik berupa pengalaman kerja atau keahlian lain yang dimiliki. Biasanya pada tahap ini juga mereka sudah memiliki tanggung jawab finansial secara penuh terhadap dirinya sendiri, ataupun keluarganya, sehingga motivasi kerja yang dimiliki juga akan meningkat. Oleh sebab itu dengan adanya perbedaan tanggung jawab, pengalaman, dan kesiapan diri dalam bekerja pada tingkat usia ini menjadi faktor utama yang dapat memengaruhi adanya perbedaan dalam angka kerja. Sedangkan fase ketiga yaitu memasuki fase tidak produktif pada usia >36 tahun memiliki tingkat persentase sebesar 30.00% hal ini karena pada usia ini sudah mulai mendekati golongan usia tidak produktif, di mana pada tingkatan usia ini seseorang sudah tidak terlalu aktif dalam bekerja, hal ini dapat di latarbelakangi beberapa faktor pendukung misalnya, finansial yang sudah stabil, memasuki masa pensiun, tidak produktif secara fisik atau stamina yang dimiliki, dan sebagainya.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Selain berdasarkan jenis usia, deskripsi responden juga dapat dilihat berdasarkan jenis kelaminnya. Berikut data jenis kelamin pada responden karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna yang telah dijadikan dalam bentuk tabel, sebagai berikut.

Tabel 4.2 Deskripsi responden Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki – Laki	38	47.50%
2	Perempuan	42	52.50%
Total Responden		80	100%

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini jumlah responden yang digunakan lebih banyak berjenis kelamin perempuan yang

berjumlah sebanyak 42 responden dengan tingkat persentase sebesar 52.50% sedangkan pada jenis kelamin laki-laki sebanyak 38 dengan tingkat persentase sebesar 47.50%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pekerja perempuan lebih banyak dibanding pekerja laki-laki. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah pekerja perempuan lebih banyak karena tipe pekerjaan di PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna pada bagian produksi lebih membutuhkan ketelitian dan tingkat kesabaran yang lebih tinggi, sehingga pekerjaan ini lebih cocok untuk pekerja perempuan, karena juga merupakan bagian yang dalam proses pengerjaannya terbilang cukup santai. Kemudian pada jumlah pekerja laki-laki yang lebih sedikit, karena pekerja laki-laki cenderung lebih di tempatkan pada posisi gudang, *boiler*, dan *hotpress dryer*.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ialah deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna, dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut.

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMP	49	61.25%
2	SLTA/Sederajat	31	38.75%
Total Responden		80	100%

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.3 tersebut dapat dilihat bahwasanya jenis pendidikan karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna terbagi menjadi 2 jenis yaitu SMP dan SLTA/Sederajat. Jenis pendidikan yang paling banyak ditemukan pada karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna dibagian bidang produksi ialah pada tingkat SMP dengan jumlah responden sebanyak 49 dengan hasil persentase

sebesar 61.25%, hal ini karena kebanyakan dari mereka tidak mau meneruskan pendidikan pada tahap lebih lanjut serta lebih memilih bekerja untuk menunjang ekonominya. Sedangkan pada tingkat SLTA/Sederajat berada pada angka 31 responden dengan tingkat persentase sebesar 38.75%. Faktor tersebut terjadi karena di sekitar wilayah PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana masih tergolong terletak di are pedesaan, di mana masih jarang penduduk setempat yang memprioritaskan jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ialah deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana, dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut.

4.4 Tabel Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	1-3 tahun	28	35.00%
2	4-5 tahun	30	37.50%
3	>5 tahun	22	27.50%
Total Responden		80	100%

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa persentase tertinggi berasal dari kelompok responden dengan lama waktu kerja 4-5 tahun yaitu sebanyak 30 orang dengan tingkat persentase sebesar 37.50%. hal tersebut menunjukkan bahwa pada fase ini, para pekerja telah mampu beradaptasi baik dengan budaya perusahaan, alur kerja dan mulai memiliki pengalaman serta peningkatan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan masa kerja yang relatif lama ini juga menunjukkan tingkat loyalitas dan stabilitas kerja dalam perusahaan, yang berpotensi mendukung produktivitas dan efisiensi operasional.

1) Hasil Tanggapan Responden Terhadap *Quality of Work Life* (X1)

Tabel 4.5 Hasil Dari Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Quality of Work Life*

<i>Quality of Work Life</i>	Tanggapan Responden					Jumlah	Rata-Rata
	5	4	3	2	1		
Lingkungan kerja saya memberikan rasa aman secara fisik dan psikis.	4	35	36	5	0	80	3.48
Fasilitas jaminan Kesehatan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya.	3	37	33	7	0	80	3.45
Gaji yang saya terima sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	4	34	36	6	0	80	3.45
Saya memperoleh informasi kerja dengan cepat dan jelas dari atasan atau sistem informasi internal.	4	37	34	5	0	80	3.50
Indeks Persepsi Rata-Rata <i>Quality of Work Life</i> (X1)							3.47

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut dapat dijelaskan bahwa pada variabel *quality of work life* jawaban responden terhadap variabel tersebut memiliki indeks persepsi rata-rata senilai 3.47 dengan perolehan rata-rata tertinggi senilai 3.50 pada pernyataan “Saya memperoleh informasi kerja dengan cepat dan jelas dari atasan atau sistem informasi internal” yang berarti menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan informasi yang cukup pada karyawan saat membutuhkan informasi terkait pekerjaannya, hal ini bisa terjadi pada karyawan baru yang belum mendapat “*training*” pada awal ia bekerja, kemudian perolehan rata-rata terendah sebesar 3.45 diperoleh dari pernyataan “Gaji yang saya terima sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya” berarti gaji yang diberikan perusahaan ternyata belum sesuai dengan beban tanggung jawab yang dimiliki karyawan.

2) Hasil Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (x2)

Lingkungan kerja pada setiap perusahaan pada umumnya tentu berbeda-beda, tergantung pada jenis usaha dan budaya kerja yang diterapkan di lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja biasanya merujuk tentang segala aspek di sekeliling karyawan saat mereka bekerja, seperti fasilitas kerja, suasana kantor, hubungan antar rekan kerja, serta fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja bisa dilihat dalam tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Hasil Dari Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	Tanggapan Responden					Jumlah	Rata-Rata
	5	4	3	2	1		
Penerangan di tempat kerja saya cukup terang untuk menunjang aktivitas kerja	2	38	37	3	0	80	3.49
Kebersihan dalam lingkungan kerja saya selalu terjaga	3	38	32	7	0	80	3.46
Tata letak dan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan mendukung kelancaran alur kerja	4	30	44	2	0	80	3.45
Sirkulasi udara di lingkungan kerja saya sudah cukup baik dan menciptakan suasana yang nyaman	3	31	39	7	0	80	3.38
Indeks Persepsi Rata-Rata Lingkungan Kerja (X2)							3.45

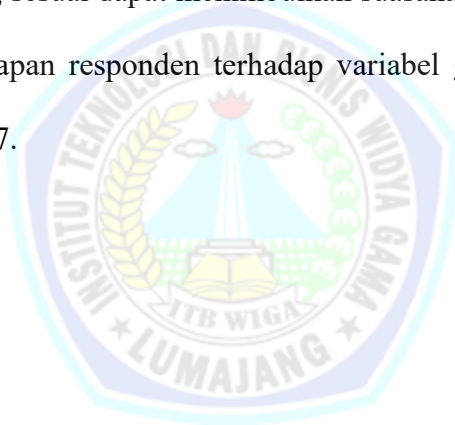
Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa pada variabel lingkungan kerja jawaban responden terhadap variabel tersebut memiliki indeks persepsi rata-rata senilai 3.45 dengan hasil indeks persepsi rata-rata terbesar senilai 3.49 diperoleh dari pernyataan “Penerangan di tempat kerja saya cukup terang untuk menunjang aktivitas kerja” yang berarti penerangan pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana sangat diperhatikan dengan baik, sehingga karyawan merasa sangat nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan indeks persepsi rata-rata terendah senilai 3.38 diperoleh dari pernyataan “Sirkulasi udara di lingkungan kerja saya sudah cukup baik dan menciptakan suasana yang nyaman” yang berarti lingkungan kerja pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana kurang diperhatikan dengan baik,

sehingga sirkulasi dan suasana yang tercipta kurang nyaman bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya

3) Hasil Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan (X3)

Setiap pemimpin dalam sebuah perusahaan pastilah memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, sesuai dengan karakter atau cara mereka dalam mengarahkan, mengambil keputusan, dan membimbing karyawannya. Pada umumnya gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja, produktivitas, dan hubungan antar karyawan di lingkungan kerja, sehingga gaya kepemimpinan yang sesuai dapat menimbulkan suasana kerja harmonis dan aman. Berikut hasil tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.7.



Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Tanggapan Responden					Jumlah	Rata-Rata
	5	4	3	2	1		
Pemimpin saya sudah memberikan motivasi yang cukup untuk meningkatkan semangat kerja karyawan	28	21	10	10	11	80	3.56
Penyampaian instruksi dari pemimpin saya dapat membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik	28	21	14	12	5	80	3.69
Pemimpin saya memiliki empati dan integritas kejujuran yang baik dalam bekerja	25	25	14	10	6	80	3.66
Pemimpin saya dapat memengaruhi suasana kerja di lingkungan kerja saya menjadi positif dan nyaman	20	19	15	16	10	80	3.29
Indeks Persepsi Rata-Rata Gaya Kepemimpinan (X3)							3.61

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 bahwa pada variabel gaya kepemimpinan jawaban responden terhadap variabel tersebut memiliki indeks persepsi rata-rata senilai 3.61 dengan hasil indeks persepsi rata-rata terbesar senilai 3.69 dengan pernyataan “Penyampaian instruksi dari pemimpin saya dapat membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik” yang berarti pemimpin pada PT. Purim Sejahtera Wood

Prayuana telah memberikan instruksi kerja dengan baik. Sebaliknya hasil indeks rata-rata terendah senilai 3.29 diperoleh dari pernyataan “Pemimpin saya dapat memengaruhi suasana kerja di lingkungan kerja saya menjadi positif dan nyaman” yang berarti pemimpin PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman kepada karyawannya.

4) Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada umumnya kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang baik akan mencerminkan tingkat produktivitas dan kontribusi yang telah diberikan karyawan pada perusahaan. Berikut hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8 Hasil Dari Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	Tanggapan Responden					Jumlah	Rata-Rata
	5	4	3	2	1		
Saya memastikan bahwa pekerjaan saya akan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan	5	32	39	4	0	80	3.48
Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas saya dengan baik dan sesuai dengan SOP yang berlaku	2	37	39	2	0	80	3.49
Saya selalu merasa nyaman untuk bekerja sama dengan rekan kerja lain dalam	3	34	42	1	0	80	3.49

Kinerja Karyawan	Tanggapan Responden					Jumlah	Rata-Rata
	5	4	3	2	1		
menyelesaikan pekerjaan saya							
Saya selalu siap dan terbuka untuk menghadapi tantangan pekerjaan baru dengan percaya diri.	3	32	41	4	0	80	3.43
Indeks Persepsi Rata-Rata Kinerja Karyawan (X4)							3.47

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut bahwa pada variabel kinerja karyawan jawaban responden terhadap variabel tersebut memiliki indeks persepsi rata-rata senilai 3.47 dengan nilai indeks persepsi rata-rata terbesar senilai 3.49 dengan pernyataan “Saya selalu merasa nyaman untuk bekerja sama dengan rekan kerja lain dalam menyelesaikan pekerjaan saya” yang berarti karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna, secara aktif bekerja sama, berkomunikasi, dan saling membantu dalam bekerja, hal ini karena pada bagian produksi memang diharuskan mengerjakan pekerjaannya secara berpasangan. Sebaliknya nilai indeks persepsi rata-rata terkecil senilai 3.48 dengan pernyataan “Saya memastikan bahwa pekerjaan saya akan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan” yang berarti karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna memang menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan baik, namun masih ada beberapa bagian yang kurang sesuai dengan standar kualitas yang dimiliki perusahaan, hal ini biasanya dapat terjadi jika karyawan sedang mengalami penurunan kinerja yang bisa disebabkan karena masalah pribadi atau masalah dilingkungan kerja yang dirasakan karyawan.

4.1.3 Hasil Analisis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari hasil penyebaran kuisioner kepada 80 responden dari karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna yang kemudian diolah dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistic 22.

a. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat instrument yang digunakan dalam penelitian ini apakah valid atau tidak. Data di uji menggunakan spss, kemudian hasil dari pengujian tersebut akan diinterpretasikan dalam table 4.9 berikut.

Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Sign	Keterangan
1.	<i>Quality Of Work Life (X1)</i>				
	X1.1	0.901	0.2199	0.000	Valid
	X1.2	0.885	0.2199	0.000	Valid
	X1.3	0.914	0.2199	0.000	Valid
	X1.3	0.873	0.2199	0.000	Valid
2.	Lingkungan Kerja (X2)				
	X2.1	0.896	0.2199	0.000	Valid
	X2.2	0.929	0.2199	0.000	Valid
	X2.3	0.865	0.2199	0.000	Valid
	X2.4	0.916	0.2199	0.000	Valid
3.	Gaya Kepemimpinan (X3)				
	X3.1	0.513	0.2199	0.000	Valid
	X3.2	0.582	0.2199	0.000	Valid
	X3.3	0.404	0.2199	0.000	Valid
	Xs3.4	0.664	0.2199	0.000	Valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)				
	Y1	0.816	0.2199	0.000	Valid
	Y2	0.745	0.2199	0.000	Valid
	Y3	0.807	0.2199	0.000	Valid
	Y4	0.864	0.2199	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa seluruh instrumen dinyatakan valid. Nilai koefisien pada masing masing variabel menunjukkan bahwasanya nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai (0,2199) yang diperoleh dengan cara df ($n-2$). Selain itu, dengan nilai signifikansi dari masing-masing instrumen yang menunjukkan nilai <0.05 yang berarti semakin menguatkan bahwa seluruh item valid dan layak untuk digunakan dalam analisis.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji analisis yang digunakan untuk menilai stabilitas data dalam penelitian ini. Nilai alfa cronbach akan dibandingkan dengan tingkat signifikansi untuk menghitung uji reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Interval Reliabilitas	Keterangan
1.	Quality Of Work Life (X1)	0.840	0.601 – 0.900	Sangat Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0.841	0.601 – 0.900	Sangat Reliabel
3.	Gaya Kepemimpinan (X3)	0.672	0.601 – 0.900	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0.818	0.601 – 0.900	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki hasil reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga data ini dapat digunakan dalam pengukuran.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi data yang telah terdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian. Penelitian ini akan menggunakan analisis *explore* dengan melihat nilai Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<i>Unstandardized Residual</i>		
<i>N</i>		80
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std.Deviation</i>	1.40906249
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.060
	<i>Positive</i>	0.060
	<i>Negative</i>	-0.036
<i>Test Statistic</i>		0.060
<i>Asymp. Sig. (2-Tailed)</i>		0.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 telah diinterpretasikan bahwa uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.200 yang mana nilai tersebut telah melebihi nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan adanya korelasi antara dua variabel independen atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	<i>Tolerance</i>	Vif	Keterangan
<i>Quality Of Work Life</i>	0.983	1.018	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0.983	1.018	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0.990	1.010	Tidak Terjadi Multikolinearitas

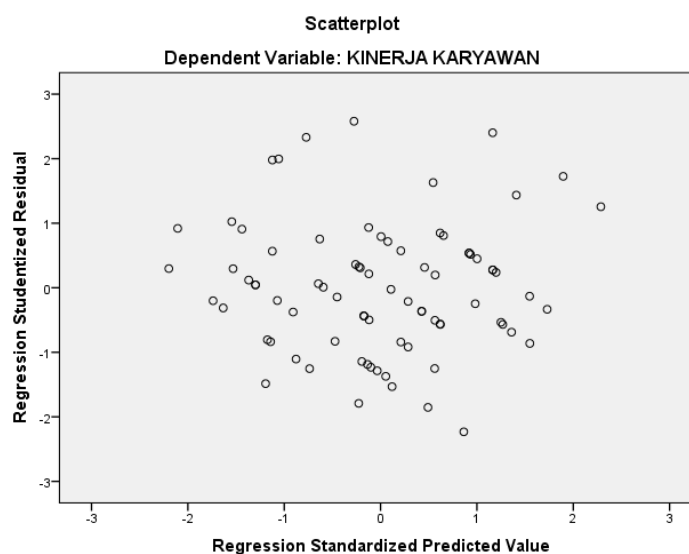
Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2025

Dari tabel 4.12 dapat dipahami bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF <10 dan *tolerance* >0.1 , yang artinya tidak terdapat multikolinearitas di antara semua variabel independen, dan data pada penelitian ini dapat digunakan untuk uji regresi linier berganda.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterkedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari satu pengamatan terhadap pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.13 berikut.

Gambar 4.13 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2025

Dari gambar 4.13 dijelaskan bahwa uji glejser menunjukkan nilai signifikan pada setiap variabel sebesar >0.05 artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model ini, sehingga data ini dapat digunakan untuk melanjutkan penelitian pada tahap selanjutnya yaitu analisis regresi.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan lebih dari dua variabel yang artinya dalam analisisnya perlu digunakan regresi linier berganda untuk menguji keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium). Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	<i>(Constant)</i>	8.563	1.573	-
	<i>Quality Of Work Life (X1)</i>	0.314	0.065	0.384
	Lingkungan Kerja (X2)	0.447	0.068	0.523
	Gaya Kepemimpinan (X3)	0.367	0.064	0.454
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>				

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa hasil regresi menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8.563 + 0.314X_1 + 0.447X_2 + 0.367X_3 + 1.573$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

8.563 = konstanta

0.314 = *quality of work life* (X1)

0.447 = lingkungan kerja (X2)

0.367 = gaya kepemimpinan (X3)

1.573 = standar error

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 8.563 yang berarti, jika variabel independen (X1, X2, dan X3) bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen (Y) bernilai 8.563
- 2) *Quality of work life* (X1) dengan nilai sebesar 0.314, lingkungan kerja (X2) bernilai 0.447, dan gaya kepemimpinan (X3) senilai 0.367 yang artinya masing-masing variabel memberikan kontribusi yang baik kepada variabel kinerja karyawan (Y), dan setiap terjadi peningkatan pada masing-masing variabel independen maka akan berlaku juga pada variabel dependennya, sebaliknya, jika terjadi penurunan pada masing-masing variabel independen, maka variabel dependennya juga akan menurun dengan jumlah angka yang sama.
- 3) Variabel lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruh paling dominan dengan nilai koefisien regresi terbesar senilai 0.447.

4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individu dari tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji T (Parsial)

No	Variabel	t hitung	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
1.	<i>Quality Of Work Life (X1)</i>	4.834	0.000	Berpengaruh Signifikan
2.	Lingkungan Kerja (X2)	6.586	0.000	Berpengaruh Signifikan
3.	Gaya Kepemimpinan (X3)	5.738	0.000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil analisis t hitung akan dibandingkan dengan t tabel (nilai kritis untuk menentukan hasil penelitian), kemudian nilai signifikansinya akan dibandingkan dengan *probability* yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0.05 ($\alpha = 5\%$) dengan df ($n-k-1$), yaitu

df = derajat kebebasan

n = jumlah responden

k = jumlah variabel X

l = variabel Y

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1) Hasil Uji T Terhadap Variabel *Quality Of Work Life*

Dari hasil tabel 4.14 hasil uji terhadap variabel *quality of work life* (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Pada tabel t hitung memperoleh

nilai sebesar 4.834 dibandingkan dengan t tabel senilai 1.991, maka hasil t hitung memperoleh angka yang lebih besar. Demikian dapat disimpulkan bahwa hasil uji t pada variabel *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Hasil Uji T Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji terhadap variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 6.586 serta nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa uji t terhadap variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Hasil Uji T Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Pada hasil uji t variabel gaya kepemimpinan (X3) dapat dilihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 5.738 dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Uji f (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersamaan. Hasil uji f (parsial) dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
<i>Regression</i>	175.899	3	58.633	28.410	0.000 ^b	Terdapat Pengaruh Simultan Yang Signifikan
<i>Residual</i>	156.851	76	2.064			
Total	332.750	79				

Antara X1,
X2, X3
Terhadap Y

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai f hitung sebesar 28.410 dengan tingkat signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan < 0.05 dan f hitung $> f$ tabel yaitu senilai 2.73 diperoleh dari $df_1 = k$ atau $df_2 (n-k-1)$, maka model regresi dapat dinyatakan layak dan signifikan secara simultan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *quality of work life* (X1), lingkungan kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) secara bersamaan berpengaruh simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.1.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dipakai ketika akan menguji sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan atau memengaruhi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (r^2) dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut.

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate	Durbin-Watson
1	0.727 ^a	0.529	0.510	1.437	1.637

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel 4.16 maka dapat dilihat bahwa nilai r^2 sebesar 0.727 menunjukkan bahwa sebesar 52,9% variasi dalam variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu *quality of work life* (X1), lingkungan kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3), sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini sebesar 47,1%, selain itu nilai $adjusted\ r^2 = 0.510$

yang menunjukkan keakuratan model pada populasi lain yang lebih luas, misalnya beban kerja, budaya organisasi, gaji, dan faktor lainnya.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, secara keseluruhan hasil uji menunjukkan hasil yang positif. Hal ini karena sebagian besar responden pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana memberikan respon positif terhadap kuesioner yang diberikan.

4.2.1 Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan variabel *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) yaitu “*quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana” diterima.

Hasil penelitian pada variabel *quality of work life* ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kemudian diisi oleh responden karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel *quality of work life* memiliki hasil indeks persepsi rata-rata sebesar 3.47 yang dapat diartikan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang diberikan, meskipun masih banyak juga yang menjawab netral dan tidak setuju terhadap pernyataan kuesioner. Hasil tersebut akan dipaparkan dalam bentuk butir-butir pernyataan dalam indikator berikut.

Indikator pertama dicapai dengan pernyataan “lingkungan kerja saya memberikan rasa aman secara fisik dan psikis”, dengan nilai rata-rata yang

diperoleh sebesar 3.48, menunjukkan bahwa sebanyak 39 orang responden atau sekitar 48,75% responden merasa aman di tempat kerja baik secara fisik maupun psikis. Namun terdapat juga sebagian responden yang menjawab netral sebanyak 45,00% atau berkisar 36 orang responden menunjukkan bahwa masih ada perbedaan persepsi terkait rasa aman bagi setiap karyawan, hal ini dapat dilatarbelakangi adanya faktor fisik (kondisi gedung, jalan di sekitar kantor) ataupun kondisi psikis (tekanan kerja).

Indikator kedua yaitu “fasilitas jaminan kesehatan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya” dengan nilai rata-rata sebesar 3.45 menunjukkan bahwa responden memiliki rasa puas terhadap fasilitas jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan, walaupun masih ada sebagian yang merasa kurang sesuai dengan kebutuhan pribadi atau fasilitas yang diterima.

Indikator ketiga yaitu “gaji yang saya terima sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya” memperoleh nilai sebesar 3.45 menunjukkan persepsi responden mengenai gaji yang cenderung sedang dan menimbulkan ketidakpuasan. Biasanya hal ini dipengaruhi oleh tanggung jawab terhadap beban kerjanya lebih berat dibandingkan kompensasi yang diterima.

Indikator keempat yaitu “saya memperoleh informasi kerja dengan cepat dan jelas dari atasan atau sistem informasi internal” dengan nilai sebesar 3.50 yang merupakan nilai tertinggi pada variabel ini, yang menunjukkan bahwa komunikasi mengenai informasi pekerjaan cukup berjalan dengan baik dan dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan responden secara efisien.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian pada variabel *quality of work life* dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya pemahaman dari karyawan mengenai target produksi, rasa aman dalam bekerja, dan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Karyawan yang merasa dihargai cenderung memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Hal ini dapat mencerminkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja seseorang, maka semakin meningkat juga kinerja yang dimilikinya.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hasil serupa dengan penelitian ini, di antaranya yaitu (Rizki, 2024) menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Indonesia Lumajang, selain itu (Febriani *et al.*, 2022) menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) yaitu “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana” diterima.

Hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kemudian diisi oleh responden karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa

variabel lingkungan kerja memiliki hasil indeks persepsi rata-rata sebesar 3.45 yang dapat diartikan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang diberikan, meskipun masih banyak juga yang menjawab netral dan tidak setuju terhadap pernyataan kuesioner. Hasil tersebut akan dipaparkan dalam bentuk butir-butir pernyataan dalam indikator berikut.

Indikator pertama yaitu “penerangan di tempat kerja saya cukup terang untuk menunjang aktivitas kerja” dengan nilai sebesar 3.49 menunjukkan bahwa pencahayaan pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayana sudah cukup memenuhi standar kenyamanan dalam bekerja dan mampu mendukung peningkatan produktivitas pada karyawannya.

Indikator kedua yaitu “kebersihan dalam lingkungan kerja saya selalu terjaga” meraih nilai sebesar 3.46 yang di mana berarti sebagian responden menilai lingkungan kerja pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayana sudah cukup bersih, namun adapun pada beberapa bagian tertentu seperti tempat penimbunan kulit kayu belum begitu konsisten kebersihannya.

Indikator ketiga yaitu “tata letak dan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan mendukung kelancaran alur kerja” dengan nilai 3.45 ini menunjukkan sebagian responden merasa alur kerjanya sudah terbantu, walaupun masih memungkinkan untuk timbulnya beberapa kendala teknis pada penataan ruang atau alat kerja.

Indikator keempat mengenai sirkulasi udara yaitu “sirkulasi udara di lingkungan kerja saya sudah cukup baik dan menciptakan suasana yang nyaman” dengan nilai 3.38 yang merupakan nilai terendah dari variabel ini, yang berarti

masih ada sebagian responden yang merasa kurang nyaman dengan ventilasi atau pendinginan ruangan yang bisa memengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil observasi mengenai kenyamanan lingkungan seperti pencahayaan, tata letak, sirkulasi udara, keamanan dan kebersihan ruang kerja juga menciptakan suasana yang mendukung kinerja karyawan. Walaupun masih terdapat sedikit catatan pada aspek tertentu seperti ventilasi udara, namun mayoritas responden merasa bahwa lingkungan kerjanya sudah cukup kondusif. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan aspek lingkungan fisik di tempat kerja akan mendorong efisiensi dan efektivitas kerja karyawan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hasil serupa dengan penelitian ini, di antaranya yaitu (Marisya, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H3) yaitu “gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna” diterima.

Hasil penelitian pada variabel gaya kepemimpinan ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kemudian diisi oleh responden karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hasil indeks persepsi rata-rata sebesar 3.53 yang dapat diartikan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang diberikan, meskipun masih banyak juga yang menjawab netral dan tidak setuju terhadap pernyataan kuesioner. Hasil tersebut akan dipaparkan dalam bentuk butir-butir pernyataan dalam indikator berikut.

Indikator pertama yaitu “pemimpin saya sudah memberikan motivasi yang cukup untuk meningkatkan semangat kerja karyawan” dengan nilai rata-rata sebesar 3.44 dapat diartikan bahwa meskipun mayoritas merasa mendapat motivasi, masih ada juga sebagian responden merasa kurang diperhatikan atau kurang mendapat dorongan secara emosional maupun apresiasi terhadap kinerjanya.

Indikator kedua yaitu tentang instruksi “penyampaian instruksi dari pemimpin saya dapat membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik” dengan nilai rata-rata 3.54 merupakan salah satu nilai tertinggi, hal ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi yang diterapkan pemimpin PT. Purim Sejahtera Wood Prayuana dalam memberi arahan kerja sudah cukup efektif dan dipahami dengan baik oleh responden.

Indikator ketiga yaitu “pemimpin saya memiliki empati dan integritas kejujuran yang baik dalam bekerja” dengan nilai 3.51 hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menghargai keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinannya.

Indikator keempat “pemimpin saya dapat memengaruhi suasana kerja di lingkungan kerja saya menjadi positif dan nyaman” dengan nilai tertinggi 3.64 dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin perusahaan memiliki pengaruh yang sangat positif terhadap kenyamanan dan iklim kerja secara keseluruhan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian pada variabel gaya kepemimpinan ini menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna. Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwasanya karyawan akan merasa lebih termotivasi dan loyal ketika pemimpinnya mampu memberi arahan yang jelas, mendengarkan aspirasi bawahannya, serta membuat suasana mejadi kondusif dan nyaman. Budaya kepemimpinan partisipatif dan terbuka menjadikan karyawan merasa dihargai, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih baik lagi. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang efektif, maka karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil kerjanya.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hasil serupa dengan penelitian ini, di antaranya yaitu (Ikromuddin *et al.*, 2019) *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. POS (Persero), selain itu (Makalew *et al.*, 2021) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado.

4.2.4 Pengaruh Quality of Work Life, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan dapat dinyatakan bahwasanya hipotesis keempat (H4) yaitu “*quality of work life*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna” diterima serta memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan.

Hasil penyebaran kuesioner masing-masing variabel memiliki indeks rata-rata yang berbeda. Namun, pada penelitian ini nilai indeks rata-rata tertinggi diperoleh dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 3.53. hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang berkaitan langsung dengan kinerja dan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara *quality of work life*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

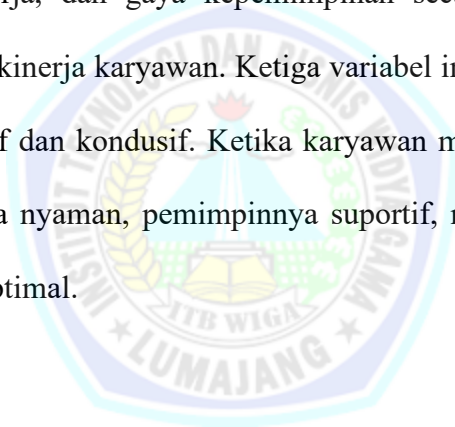
Variabel *quality of work life* menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai akan cenderung memiliki waktu yang seimbang antara kehidupan kerja dan pribadinya, hal ini dibuktikan dengan indikator yang mencerminkan pemahaman mengenai tujuan kerja, rasa aman, dan perasaan diakui atas hasil kerjanya.

Selanjutnya variabel lingkungan kerja juga turut memberikan pengaruh penting, khususnya dalam aspek kenyamanan fisik dan psikis di tempat kerja. Lingkungan yang bersih, aman, dan nyaman akan membuat karyawan menjadi lebih produktif. Namun dalam penelitian ini ditemukan beberapa kendala kecil

seperti sirkulasi udara yang kurang memuaskan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna.

Sementara itu gaya kepemimpinan yang merupakan variabel paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan hasil koefisien regresi serta nilai signifikansi pada uji t sangat kuat. Karyawan merasa dipimpin dengan baik, diberi arahan yang jelas, dimotivasi, dan didengarkan sehingga karyawan menjadi lebih loyal dan termotivasi untuk mencapai target kerja.

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *quality of work life*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Ketika karyawan merasa hidupnya seimbang, lingkungan kerjanya nyaman, pemimpinnya suportif, maka kinerja mereka akan meningkat secara optimal.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *quality of work life*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna, di mana ketiga variabel ini menjadi fondasi utama dalam mengukur seberapa besar loyalitas dan efektivitas karyawan dalam bekerja.

Dari segi variabel *quality of work life* dapat dilihat bahwa karyawan merasa kehidupan pribadi dan kerjanya menjadi seimbang, baik segi waktu, keamanan, dan kesempatan berkembang baik karir ataupun skill. *Quality of work life* tidak hanya mencakup perihal gaji, namun juga rasa dihargai, dihormati dan diakui sehingga karyawan akan merasa lebih dianggap dan dilibatkan. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, oleh karena itu perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja bukan hanya sekedar tambahan, akan tetapi merupakan hal yang harus diperhatikan dan dijaga oleh perusahaan.

Variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa suasana kantor yang nyaman dan hubungan kerja yang sehat akan sangat bagus terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan yang bersih dan nyaman akan membuat tingkat stres pada karyawan menurun sehingga produktivitasnya tetap terjaga dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dampak baiknya hal ini akan menjadi sebuah investasi jangka panjang bagi keberlangsungan perusahaan.

Sedangkan dari variabel gaya kepemimpinan menjelaskan bahwa pemimpin yang baik dan bijak mampu membangun relasi yang sehat dengan bawahannya sehingga memudahkan munculnya rasa percaya dan dukungan dari bawahannya. Hasil data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang positif akan berdampak besar terhadap hasil kerja karyawan.

Secara keseluruhan, ketiga variabel ini saling melengkapi dan menjadi faktor penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Jika ketiga variabel ini dapat diterapkan dan dijaga dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat baik secara angka ataupun segi kualitas, kepuasan, dan komitmen jangka panjang terhadap perusahaan.

5.2 Saran

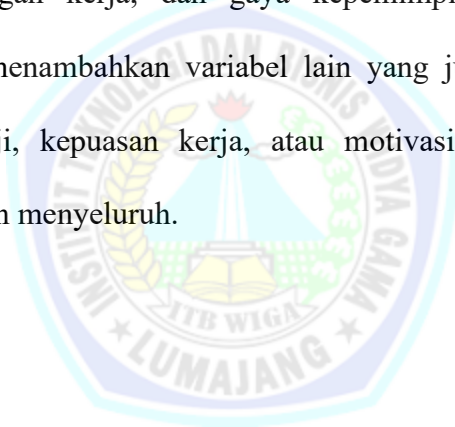
Berdasarkan penjelasan sebelumnya dalam penelitian ini, maka dapat disajikan saran-saran berikut ini sebagai tambahan dari hasil penelitian:

- a. bagi perusahaan PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna
 - 1) *Quality of work life* pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna harus dianalisis dan ditingkatkan, seperti mengenai pemberian kompensasi yang adil, dan penghargaan atas kinerja karyawan. Hal ini terbukti signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga harus menjadi perhatian utama manajemen perusahaan.
 - 2) Lingkungan kerja pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna harus ditingkatkan agar selalu nyaman, aman, dan tetap kondusif, baik dari segi fasilitas fisik, pencahayaan, terutama ventilasi udara agar suasana lingkungan kerja tetap nyaman dan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Gaya kepemimpinan pada PT. Purim Sejahtera Wood Prayuna sudah baik, namun disarankan pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif di mana seorang pemimpin harus komunikatif, dan mendukung perkembangan karyawannya. Karena kepemimpinan yang baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya, dan menciptakan hubungan kerja yang positif serta membentuk lingkungan kerja yang kondusif

b. Untuk peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel independen yaitu, *quality of work life*, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja, seperti gaji, kepuasan kerja, atau motivasi agar dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh.



DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, I., Rizki, V. L., & Muttaqien, F. (2023). *Human Resource Management In Improving Employee Performance Through Work Motivation, Quality Of Work Life, And Work Discipline* (Issue Tceeis). Atlantis Press International BV. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-346-7_33
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Akbar Insani, M. S. P. (2015). Analisis Pengukuran Gaya Kepemimpinan. ANALISIS PENGUKURAN GAYA KEPEMIMPINAN (Studi Kasus Pada Perusahaan Kerajinan Palupi Craft), 4(2005), 9.
- Alitty. (2018). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kepuasan Karyawan Di Kspps Btm Bina Masyarakat Utama (Bimu) Bandar Lampung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Andreani, K., Kerja, P., & Pt, K. (2024). *Pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pt. purim sejahtera wood skripsi*.
- Anggi Dinanti Akhiriani, & Taufik Risal. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 27–36. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i1.575>
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Bima, M. I. M., Basalamah, S., & Zakaria, J. (2022). *Pengaruh Quality Of Work-Life dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Retailindo*. 5(1), 11–17.
- Boari, Y., Ottow, U., & Papua, G. (2024). *Buku ajar metodologi penelitian* (Issue January).

- Budiwati, H., & Masalah, L. B. (2012). *IMPLEMENTASI MARKETING MIX DAN PENGARUHNYA TERHADAP*. 2(2), 29–44.
- Damayanti, F. A. (2022). Kesuksesan Depot Air Minum Isi Ulang “ Alami “ Di Sawi Semarang. *Jurnal Artikel*, 41–53.
<https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2018/B.111.18.0176/B.111.18.0176-06-BAB-III-20220217072816.pdf>.
- Djara, A. S. (2021). *Implementasi Kebijakan Supply and Demand Reduction Terhadap Kejahatan Transnasional Dalam Kasus Penyelundupan Narkoba di Indonesia Tahun 2017-2020*. 6.
- Dr. antaiwan bowo pranogyo, prof. dr. hamidah, prof. dr. thomas suyatno. (2021). *No Title* (cv feniks muda sejahtera (ed.); cetakan pe). cv feniks muda sejahtera.
- Dr. T S Nanjundeswaraswamy, & Sandhya M N. (2016). Quality of Work Life Components: A Literature Review. *International Journal of Indian Psychology*, 4(1). <https://doi.org/10.25215/0401.042>
- Falcon, V. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
- Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 84. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3437>
- Febriani, R., Kusumawati, R., & Ariyanti, Y. (2022). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagemnet terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Periwisata Kabupaten Demak). *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 8–19. <https://doi.org/10.31942/akses.v17i1.6506>
- Firmansyah, D., & Winarto, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komunikasi Sebagai Variabel Antara. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6, 6–11. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i1.780>
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V, & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *Jurnal*

Manajemen, 5(1), 35–44.

Gunawan, S. I., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Malang. *Sains Manajemen*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.30656/sm.v9i1.5861>

Hanifah, N., Herrhyanto, N., & Agustina, F. (2015). Penerapan Metode Weighted Least Square Untuk Mengatasi Heteroskedastisitas Pada Analisis Regresi Linear. *Jurnal EurekaMatika*, 3(1), 105–114.

Hayati, I. K., & Si, M. (2013). *ANALISIS PENERAPAN QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN*.

Herlina, Andi Farizan Nawawi, & Usman. (2020). Hubungan Komponen Quality of Work Life (Qwl) Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Andi Makkasau Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 3(2), 218–229. <https://doi.org/10.31850/makes.v3i2.303>

Hermawan Iwan. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mixed Methode*. 32.

Hipo, S. (2015). Ragam Dan Prosedur Tindakan Penelitian. *Ragam Dan Prosedur Tindakan Penelitian*, 49–56.

Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Landasan Teori, Kerangka Pemikiran, Penelitian Terdahulu, & Hipotesis* (Issue July). Ii, B. A. B., Teori, A. D., & Kerja, L. (2018). *No Title*. 1(1), 13–46. Iii, B. A. B. (2023). *metodologi penelitian*.

Ikromuddin, A. A., Muttaqien, F., & ... (2019). Peran Spiritual Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. POS (Persero) Kabupaten Lumajang. *Jobman: Journal Of Organization And Business Management*, 1, 2015–2017. <http://jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/jrm/article/view/220>

Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38–49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>

Makalew, T., Tamengkel, L. F., & Penuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf

- Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432. <https://repository.unsri.ac.id/44287/>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Nanjundeswaraswamy, T. S. (2022). Nurses quality of work life: scale development and validation. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 38(2), 371–394. <https://doi.org/10.1108/JEAS-09-2020-0154>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Paramita, R., Rizal, N., Taufiq, M., & Dimyati, M. (2018). *Corporate Social Responsibility (CSR) Culture: Will Protecting Custom Culture Actor Osing in Banyuwangi*. August, 191–196.
- Prasetya, M. T. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haistar Warehouse Bandung. *E-Library UNIKOM*, 12–34. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Pujianto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.29138/jkis.v1i1.1>
- Refi Dwi Firli, & Mudji Kuswinarno. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 88–97. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173>

- Rhamadhani, D. A., & Saputri, E. E. D. (2023). Analisa Model Machine Learning dalam Memprediksi Laju Produksi Sumur Migas 15/9-F-14H. *Journal of Sustainable Energy Development*, 1(1), 48–55.
- Rizki, V. L. (2024). a the Impact of Emotional Intelligence, Quality of Work Life and Organizational Citizenship Commitment on Employee Performance Pt. Bintang Indonesia Lumajang. *Management and Sustainable Development Journal*, 6(1), 41–57.
- Rondius, B. &. (2012). definisi hipotesis. *Экономика Региона*, 1–11.
- Sabudi, I. N. S., Diwyarthi, N., & ... (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di The Anvaya Beach Resort Bali. *Jurnal Bisnis*, 8, 10–14.
<https://ejournal.ppb.ac.id/index.php/jbh/article/view/373%0Ahttps://ejournal.ppb.ac.id/index.php/jbh/article/download/373/310>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sihaloho, H. P. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Global Intermedia Nusantara Yogyakarta*. 2012, 10–11.
- Siregar, E. S. M., & Wardi, Y. (2023). Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Education and Development*, 11(3), 2223–2229. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.5058>
- Soleh, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24. Sugiyono, prof. dr. (2012). *metode penelitian bisnis* (cetakan ke). alfabeta, cv.
- Ummah, M. S. (2019). multikolinearitas. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Wachid Hasyim. (2020). *Wachid Hasyim*. 3(1), 32–40. <http://journals.upi->

yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/634/476

Wahyuningsih, N. (2016). Peranan quality of work life dalam peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Neo-Bis*, 9(2), 279–292.

Wehelmina, R. (2021). Manajemen Kinerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).

