

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI,
KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. CITO PUTRA UTAMA DI INDRPASTA SEMARANG**

Dian Anggraini

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja karyawan pada PT. Cito Putra Utama di Indrapasta Semarang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda pada 100 karyawan PT. Cito Putra Utama Indrapasta Semarang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 16. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan korelasi antar skor, uji reabilitas dengan cronbach alpha, uji asumsi klasik dan analisa regresi linier berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi peningkatan kerja karyawan. Variabilitas variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 73,5% sedangkan sisanya sebesar 26,5% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the style of leadership, organizational culture, communication, Working Environment, on the performance of employees at PT. Cito Putra Utama in Indrapasta Semarang. Methods of data collection using questionnaires and analysis techniques used were multiple linear regression on the 100 employees of PT. Cito Putra Utama Indrapasta Semarang. Analysis of the data in this study using SPSS version 16. The sampling technique used is the census methods and testing techniques of data used in this study include testing the validity of the correlation between the scores, test reliability with Cronbach alpha, classic assumption test and multiple linear analysis to test regeresi and prove the research hypothesis.

The results showed that the variables Leadership Style , Organizational Culture , Communications and the Working Environment and significant positive effect on employee performance . This indicates that the variable Leadership Style , Organizational Culture , Communication , and Work Environment may influence the increase of employees . Variability variable leadership style , organizational culture , communication , and the working environment is able to explain the performance of employees is 73.5 % while the remaining 26.5 % is explained by the variability of other variables not examined in this study .

Keywords : Leadership Style , Organizational Culture , Communications and the Working Environment on Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dari perusahaan merupakan suatu tujuan yang di inginkan oleh organisasi. Tiap organisasi mempunyai sumber daya manusia yang berbeda beda. Tugas seorang pemimpin mengupayakan agar sumber daya manusia sejalan dengan tujuan perusahaan. Pandangan ini sama dengan pendapat Manahan(2012:115) yang mengatakan bahwa “Pemimpin seharusnya mengerti apa yang dikerjakan dan dengan apa dilakukan koordinasi semua usaha dalam kelompok itu menuju ke satu arah, yaitu target yang ingin dicapai”.Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi kelompok agar mereka dapat termotivasi melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

Karakteristik pemimpin akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam perusahaan. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi didukung oleh budaya organisasi yang baik ,sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Berbagai model gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya dengan memberi bonus, motivasi, arahan,bahkan tidak sedikit dengan memberi tekanan.Terdapat berbagai tipe pemimpin dan gaya kepemimpinan.Tidak semua gaya kepemimpinan dapat di terapkan dalam semua kondisi.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung akan memiliki kinerja yang kurang baik. Menurut John dan Richard (2013:370) elemen kunci dari kepemimpinan organisasi yang baik adalah membuat jelas harapan kinerja yang dimiliki oleh seorang pemimpin terhadap suatu organisasi, dan para manajer di dalamnya, dan secara bersamaan berusaha bergerak kearah visi perusahaan.

Komunikasi memberikan informasi yang dibutuhkan oleh individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan cara menyampaikan data untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pilihan pilihan alternative yang ada .Stephen dan Timothy (2008:6). Terdapat berbagai macam komunikasi antara lain komunikasi lisan, komunikasi tertulis, dan komunikasi nonverbal. Pemimpin yang baik harus memiliki komunikasi yang baik.

Budaya merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Perusahaan yang sukses dalam dunia yang penuh guncangan adalah perusahaan yang memperhatikan dengan teliti terhadap nilai – nilai budaya dan kinerja bisnis (Richard 2010:108). Budaya sebagai seperangkat nilai, kepercayaan, pemahaman, serta norma inti yang dipegang oleh anggota organisasi. Budaya merupakan pola dari nilai nilai dan asumsi yang diyakini mengenai bagaimana bekerja dalam sebuah organisasi. Pemimpin dapat bertindak sebagai agen perubahan dalam budaya. Salah satu yang paling penting dilakukan pemimpin menciptakan dan mempengaruhi budaya organisasi guna memenuhi tujuan-tujuan strategis karena budaya memberikan dampak yang sangat besar terhadap kinerja. Dengan adanya budaya organisasi yang baik dan efektif akan meningkatkan kepuasan kerja serta kreativitas yang tinggi.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pekerja bekerja di tempat tersebut. Merupakan suatu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kinerja karyawan. Jika pekerja nyaman dengan lingkungan kerja maka pekerja akan melakukan tugas tugasnya dengan senang hati dan cepat.

Permasalahan yang sering terjadi adalah sikap karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja. Diantaranya karena factor pemimpin yang kurang memberi arahan, kurang berkomunikasi dengan bawahan, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kondusif serta pemimpin yang selalu menekan. Ini tidak lepas dari budaya organisasi yang sedang berlangsung di organisasi tersebut. Jika karyawan tidak bersemangat dalam bekerja tentu ini akan membawa penurunan kinerja dalam perusahaan tersebut.

PT.Cito Putra Utama merupakan salah satu bentuk badan usaha yang bergerak pada bidang kesehatan. Berbentuk laboratorium dan klinik.. Laboratorium dan Klinik “CITO” didirikan pada tanggal 10 april 1967.

Alasan peneliti memilih PT.Cito Putra Utama sebagai objek penelitian karena belum adanya penelitian pada PT. Cito Putra Utama sebelumnya dan merupakan kantor pusat dari semua kantor cabang di seluruh Indonesia. Dari pengamatan awal penulis diketahui bahwa terdapat permasalahan diantaranya kurang adanya kerja sama dengan karyawan lain, minimnya keterampilan teknis yang dimiliki karyawan, kurang adanya kenyamanan dalam lingkungan kerja, kurang adanya komunikasi,serta kurang adanya pemahaman tentang visi dan misi perusahaan. Sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Menurunnya tingkat kinerja karyawan juga disebabkan oleh kurangnya arahan dari pimpinan sehingga beberapa karyawan merasa bahwa pimpinan yang dirasa kurang baik akan mengurangi bahkan melemahkan kinerja mereka, sebab tidak ada panutan yang dicontoh dalam menjalankan organisasi. Permasalahan yang lain penulis temukan dari pengamatan, karyawan di bagian yang tidak mempunyai staf dibantu oleh seksi yang lain sehingga pencapaian kinerja tidak dapat dicapai secara maksimal. Kemungkinan bisa terjadi pendistribusian pekerjaan yang tidak merata diantara para pekerja, beban kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan jauh lebih berat daripada pegawai lainnya karena dituntut pekerjaan harus segera selesai, sehingga tidak jarang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan bekerja *overtime*.

Perumusan Masalah

Agar dapat melihat pengaruh Budaya Organisasi ,Kepemimpinan, dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan. Maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap kinerja karyawan ?
4. pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan ?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Stephen dan Timothy (2008:49). Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang di tetapkan. Kepemimpinan berkaitan dengan perubahan. Pemimpin menentukan arah dengan cara mengembangkan suatu visi masa depan. Kemudian mereka menyatukan orang – orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan menginspirasi mereka untuk mengatasi berbagai rintangan. Manajemen terbentuk dari implementasi visi dan strategi yang ditentukan oleh pemimpin, koordinasi, dan susunan kepegawaian organisasi , serta penanganan berbagai masalah sehari – hari.

Sesuai dengan tingkatan masing – masing, pemimpin harus memberikan pengarahan, memberi semangat, dan mewakili anggota kelompoknya. Pemimpin seharusnya mengerti apa yang dikerjakan dan dengan apa dilakukan koordinasi semua usaha dalam kelompok itu menuju ke satu arah, yaitu target yang ingin di capai. Pemimpin mewakili kelompok organisasi yang ada terhadap pihak luar. Menurut John dan Richard (2013:366) Kepemimpinan organisasi adalah proses dan praktik para eksekutif ,kunci untuk mengarahkan dan menuntun orang-orang dalam suatu organisasi menuju kearah suatu visi sepanjang waktu serta mengembangkan kepemimpinan masa depan organisasi tersebut dan budaya organisasi.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut pendapat John dan Richard (2013:382) budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota – anggota suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya sendiri. Budaya suatu organisasi mirip dengan kepribadian seseorang.

Menurut Peter F.Druicker dalam buku Robert G.Owens, budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terjadi.

Menurut Pabunda Tika (2014:4) mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, Ma'ruf Abdullah(2014:3). Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Sementara itu Pabunda Tika (2014:121) memandang bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Abdullah (2013:331) dilihat dari asal kata, kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam arti yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Pengertian Komunikasi

Menurut Hovland dalam Cangara (2004:17) ilmu komunikasi merupakan suatu upaya yang sistematis untuk merumuskan prinsip – prinsip secara tegas, dan atas dasar prinsip – prinsip tersebut disampaikan informasi serta dibentuk pendapat dan sikap.

Kelompok sarjana komunikasi yang memfokuskan diri pada studi komunikasi antarmanusia menyatakan bahwa “komunikasi adalah suatu pertukaran, proses simbolik yang menghendaki orang – orang agar mengatur lingkungannya 1.dengan membangun hubungan antar sesama manusia 2.melalui pertukaran informasi 3. Untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain 4.serta berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu. Cangara(2004:18).

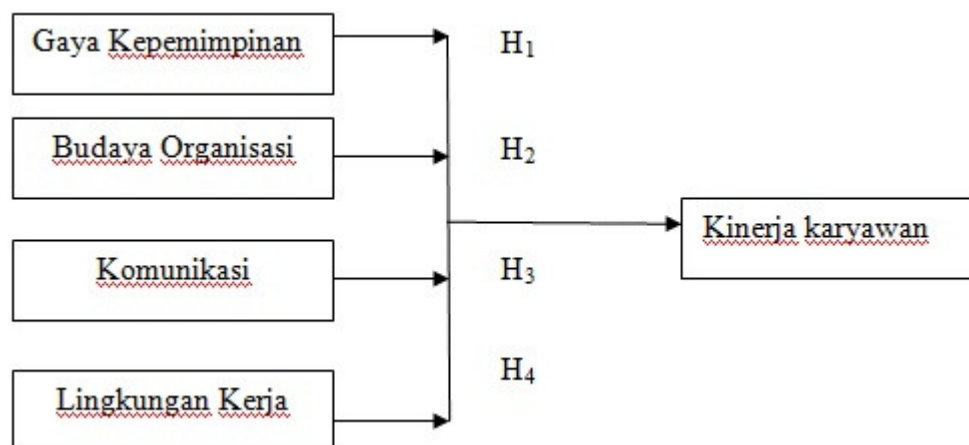
Everett M.Rogers, seorang pakar Sosiolog Pedesaan Amerika, membuat definisi, “Komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain, yang pada gilirannya akan tiba kepada saling pengertian” Rogers dan Kincaid dalam Cangara(2004:19).

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2001:55) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya”.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Untuk memperjelas variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja perusahaan, maka kerangka pemikiran teoritis yang dibuat peneliti adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis Penelitian

Menurut Husein Umar (2011:104) Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menunjang / mengarahkan penyelidikan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- H₁ :Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Cito Putra Utama
- H₂ :Budaya Organisasi perusahaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cito Putra Utama
- H₃ :Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cito Putra Utama.
- H₄ :Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cito Putra Utama

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

A.Variabel penelitian

Variabel adalah sesuatu yang berbeda atau bervariasi. Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel yaitu variabel bebas (independent variabel) dan variabel tergantung (dependent variabel).

1. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel bebas (independent variabel) merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala observasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)

2. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel Dependent (variabel terikat) adalah variabel yang memberikan reaksi/respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat adalah variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), komunikasi (X_3), dan Lingkungan kerja (X_4)

B. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Jonathan Sarwono dan Tutty Martadiredja (2008).

1. Budaya Organisasi

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001:68) budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Definisi Kreitner dan Kinicki ini menunjukkan 3 karakteristik penting budaya organisasi yaitu :
1. Budaya organisasi diteruskan kepada pekerja baru melalui proses sosialisasi
2. Budaya organisasi mempengaruhi perilaku kita di pekerjaan
3. Budaya organisasi bekerja pada dua tingkatan yang berbeda.

Jerome Want (2006:49) menyarankan menggunakan sepuluh indikator yang mempunyai arti bagi manajemen perusahaan dan tenaga kerja, sebagai indikator budaya perusahaan, yaitu :

1. Misi dan strategi
2. Efektivitas kepemimpinan dan manajemen
3. Komunikasi dan pengambilan keputusan
4. Desain dan struktur organisasi
5. Perilaku organisasi
6. Pengetahuan dan kompetensi
7. Intervensi bisnis dan organisasi
8. Inovasi dan pengambilan resiko
9. Kinerja
10. Kesiapan perubahan dan manajemen

2. Kinerja

Menurut Abdullah (2013:331) kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Menurut Lohman (2003) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Dari rumusan itu kita dapat memahami bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu.

Keenam kategori ukuran kinerja menurut Moehariono (2013:114) adalah :

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan Waktu
5. Produktivitas
6. Keselamatan

3. Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:34) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Indikator gaya kepemimpinan menurut (Kiswanto:2010) adalah :

1. Kemampuan, upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin di capai.
2. Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan
3. Pengalaman, merupakan kondisi di mana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan seperti melakukan pembicaraan terhadap hal-hal yang mendesak.
4. Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan di dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan melalui tugas yang diberikan masing-masing.
5. Lingkungan kerja, kemampuan menciptakan lingkungan kerja oleh pemimpin dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawan di dalam maupun di lapangan.

4. Komunikasi

Menurut Handoko (2002:30) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan informasi dari seseorang ke orang lain.

Dalam memahami komunikasi, maka kita harus mengetahui apa saja indikator dalam mencapai komunikasi yang efektif. Indikator komunikasi agar efektif ada empat diantaranya adalah :

1. Pemahaman, merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.
2. Kesenangan, apabila proses komunikasi itu berhasil menyampaikan informasi, dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke kedua belah pihak. Tujuan komunikasi tidak sekedar transaksi pesan akan tetapi dimaksudkan untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.
3. Pengaruh pada sikap

Apabila seseorang komunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan tersebut. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari. Dalam berbagai situasi kita

berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.

5.Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009:21) lingkungan kerja adalah “Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik secara perorangan atau kelompok”. Menurut Schultz & Schultz (2006) “Lingkungan kerja merupakan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan cirri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai di mana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya.

Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayati (2009) adalah sebagai berikut :

- 1.Penerangan cahaya di tempat kerja
- 2.Temperatur di tempat kerja
- 3.Kelembaban di tempat kerja
- 4.Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5.Kebisingan di tempat kerja
- 6.Dekorasi
- 7.Musik
- 8.Keamanan di tempat kerja
- 9.Hubungan atasan dan bawahan
- 10.Hubungan sesama rekan kerja
- 11.Bau- bauan di tempat kerja
- 12.Peralatan dan fasilitas kerja yang mendukung

Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai seperangkat unit analisis yang lengkap yang sedang diteliti (Jonathan,2008). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT.CITO PUTRA UTAMA yang beralamat di Jl.Indrapasta 81-83 Semarang.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sensus untuk populasi kecil yaitu 100 orang melalui wawancara dengan bapak Hidayat selaku direktur PT.Cito Putra Utama. Apabila diketahui jumlah populasi kecil, misalnya 100 atau kurang sebaiknya seluruh populasi tersebut digunakan sebagai sampel (Jonathan 2008:141).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Di bawah ini adalah hasil perhitungan Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.623	.913		-.683	.497		
kepemimpinan di PT Cito Putra Utama	.262	.064	.320	4.071	.000	.431	2.318
budaya organisasi di PT Cito Putra Utama	.259	.066	.314	3.932	.000	.420	2.381
komunikasi di PT Cito Putra Utama	.186	.065	.191	2.842	.005	.594	1.682
lingkungan kerja di PT Cito Putra Utama	.132	.057	.206	2.320	.022	.340	2.942

a. Dependent Variable: kinerja karyawan PT Cito Putra Utama

Sumber : Data primer yang diolah,2015

Dari persamaan rumus regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = -0,623 + 0,262 X_1 + 0,259 X_2 + 0,186 X_3 + 0,132 X_4$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar -0,623 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja yang disebut (x) tidak berubah / tetap maka arah perubahan variabel kinerja karyawan (y) adalah -0,623
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,262 mempunyai arti bahwa jika gaya kepemimpinan (x_1) lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap / konstan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,259 mempunyai arti bahwa jika budaya organisasi (x_2) lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap / konstan maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,186 mempunyai arti bahwa jika komunikasi (x_3) lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap / konstan maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,132 mempunyai arti bahwa lingkungan kerja (x_4) lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap / konstan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran statistik yang mengukur derajat hubungan antara variabel x dan y. Yang ditunjukkan oleh nilai R^2 yaitu sebesar 0,735 artinya variabilitas variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 73,5% sedangkan sisanya sebesar 26,5% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan sebagai berikut :

a. Pengujian hipotesis Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

- Menentukan hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- Mencari nilai t_{tabel}

$$df = n - k - 1$$

$$df = 100 - 4 - 1 = 95, \text{ diketahui nilai } t \text{ tabel } 1,661$$

$$t \text{ tabel} = t (\alpha = 0,05/2 = 0,025)$$

- Hasil pengujian statistik dengan spss untuk t_{hitung}

Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,071 > 1,661 (t_{tabel}) dengan signifikan sebesar 0,000 < 5 % jadi Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti independen variabel Gaya Kepemimpinan dengan uji spss berpengaruh terhadap dependen variabel kinerja karyawan.

b. Pengujian hipotesis Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

- Menentukan hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

- Mencari nilai t_{tabel}

$$df = n - k - 1$$

$$df = 100 - 4 - 1 = 95, \text{ diketahui nilai } t \text{ tabel } 1,661$$

$$t \text{ tabel} = t (\alpha = 0,05/2 = 0,025)$$

- Hasil pengujian statistik dengan spss

Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,932 > 1,661 (t_{tabel}) dengan signifikan sebesar 0,000 < 5 % jadi Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti independen variabel Budaya Organisasi dengan uji spss berpengaruh terhadap dependen variabel kinerja karyawan.

c. Pengujian hipotesis Komunikasi terhadap kinerja karyawan

- Menentukan hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan.

- Mencari nilai t_{tabel}

$$df = n-k-1$$

$$df = 100-4-1 = 95, \text{ diketahui nilai } t \text{ tabel } 1,661$$

$$t \text{ tabel} = t (\alpha = 0,05/2 = 0,025)$$

- Hasil pengujian statistik dengan spss

Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,842 >$ dari $1,661 (t_{\text{tabel}})$ dengan signifikan sebesar $0,005 < 5 \%$ jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti independen variabel Komunikasi dengan uji spss berpengaruh terhadap dependen variabel kinerja karyawan.

d. Pengujian hipotesis Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

- Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

- Mencari nilai t_{tabel}

$$df = n-k-1$$

$$df = 100-4-1 = 95, \text{ diketahui nilai } t \text{ tabel } 1,661$$

$$t \text{ tabel} = t (\alpha = 0,05/2 = 0,025)$$

- Hasil pengujian statistik dengan spss

Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,320 >$ $1,661(t_{\text{tabel}})$ dengan signifikan sebesar $0,022 < 5 \%$ jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti independen variabel Lingkungan Kerja dengan uji spss berpengaruh terhadap dependen variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cito Putra Utama Semarang

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cito Putra Utama yang dapat dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 4,071 dengan signifikan sebesar $0,000 < 5 \%$. Menurut Stephen dan Timothy (2008 :49). Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang di tetapkan. Kepemimpinan berkaitan dengan perubahan. Pemimpin menentukan arah dengan cara mengembangkan suatu visi masa depan. Menurut John dan Richard (2013:366) Kepemimpinan organisasi adalah proses dan praktik para eksekutif ,kunci untuk mengarahkan dan menuntun orang-orang dalam suatu organisasi menuju kearah suatu visi sepanjang waktu serta mengembangkan kepemimpinan masa depan organisasi tersebut dan budaya organisasi.

Pada penelitian di PT.Cito Putra Utama Semarang responden memberikan nilai yang baik pada pernyataan pemimpin menggerakkan dan mendorong karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai dengan nilai rerata sebesar (4,15) hal ini dibuktikan dengan semangatnya kinerja karyawan dalam bekerja dan pemimpin berusaha menggerakkan mereka hingga berhasil. Responden memberikan nilai yang baik pada indikator pernyataan pemimpin mampu mengorganisir situasi pekerjaan yang di hadapi karyawan di dalam maupun di lapangan dengan nilai rerata yang dicapai sebesar (4,11). Kemampuan tersebut ditunjukkan seorang pemimpin yang dapat mengendalikan

situasi pekerjaan yang sedang dihadapi sehingga pekerjaan tersebut selesai dan sesuai rencana yang ada. Responden memberikan nilai yang baik pada indikator pernyataan pemimpin memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya dengan nilai rerata sebesar (4,06). Hal ini menunjukkan pemimpin dapat mengarahkan karyawan dalam tugasnya sehingga karyawan tidak bingung untuk mengerjakan tugasnya. Responden memberikan nilai yang baik pada indikator pemimpin memiliki kemampuan dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan melalui tugas yang diberikan masing – masing dengan nilai rerata sebesar (4,05). Hal ini membuktikan pemimpin mempunyai kemampuan dalam menjelaskan tugas kepada karyawan. Sehingga karyawan tidak kesulitan dalam mengerjakan tugasnya. Responden memberikan nilai yang baik pada indikator pernyataan pemimpin memberi petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan dengan nilai rerata sebesar (4,04). Hal ini membuktikan pemimpin dapat memberi petunjuk dalam masalah pekerjaan dan memberi masukan kepada karyawan jika hasil kerja karyawan kurang dapat maksimal.

Seorang pemimpin bertugas mempengaruhi dan memberi masukan kepada karyawan. Dan membawa perusahaan kepada kemajuan. Tiap pemimpin berbeda cara memimpinnya yang disebut gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mempunyai banyak kemampuan agar perusahaan menjadi berkembang dan karyawan akan bekerja sesuai target yang diinginkan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Bagus Surya Kurniawan (2014), Angga aditya putra (2009), Jimmy Stefanus Repie (2009), Rohma Arniawanti (2013), Joko Purwo Santoso (2013), Muhammad Kiswanto (2010).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cito Putra Utama Semarang

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cito Putra Utama yang dapat dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 3,932 dengan signifikan sebesar $0,000 < 5 \%$. Menurut pendapat John dan Richard (2013:382) budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota – anggota suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya sendiri. Budaya suatu organisasi mirip dengan kepribadian seseorang. Menurut Pabunda Tika (2014:4) mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Pada penelitian di PT.Cito Putra Utama Semarang responden memberikan nilai yang baik pada indikator pernyataan saya mampu memahami visi, misi, dan strategi perusahaan dengan nilai rerata sebesar (3,91) hal ini dibuktikan dengan adanya, berdasarkan skala dapat dikatakan baik. Hal ini membuktikan bahwa karyawan mampu memahami tujuan dari sebuah perusahaan dan moto dalam perusahaan tersebut. Pada indikator pernyataan penilaian dan penghargaan bagi anggota organisasi yang berprestasi dalam penanaman nilai budaya organisasi dengan nilai rerata sebesar (4,01) , hal ini membuktikan bahwa karyawan yang bekerja pada Pt. Cito Putra Utama sudah menanamkan nilai budaya perusahaan dalam bekerja. Pada indikator pernyataan pembinaan terhadap anggota organisasi melalui bimbingan dan pelatihan dengan nilai rerata sebesar (4,31) yang mempunyai arti bahwa karyawan dalam PT. Cito Putra Utama terus melakukan pelatihan agar dapat mengikuti kemajuan teknologi dan memiliki

kemampuan yang lebih dalam bekerja . Pada indicator pernyataan tindakan hukuman yang diberikan kepada anggota organisasi yang melanggar norma/ketentuan dengan nilai rerata sebesar (4,00) yang mempunyai arti bahwa setiap pelanggaran yang dilakukan karyawan akan diberi sanksi yang berupa hukuman agar karyawan tertib pada aturan. Pada indicator acara rutinitas yang dilaksanakan perusahaan untuk memperkuat budaya organisasi dengan nilai rerata sebesar (4,33) hal ini dilakukan agar karyawan semakin memahami dan melakukan adat dan budaya perusahaan di dalam bekerja dengan cara mengikuti kegiatan perusahaan yang dilakukan di luar jam kerja perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Angga Aditya Putra (2009), Jimmy Stefanus Repie (2009), Rohma Arniawanti (2013), Joko Purwo Santoso (2013).

Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cito Putra Utama Semarang

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cito Putra Utama yang dapat dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 2,842 dengan signifikan sebesar $0,005 < 5 \%$. Kelompok sarjana komunikasi yang memfokuskan diri pada studi komunikasi antarmanusia menyatakan bahwa “komunikasi adalah suatu pertukaran, proses simbolik yang menghendaki orang – orang agar mengatur lingkungannya 1.dengan membangun hubungan antar sesama manusia 2.melalui pertukaran informasi 3. Untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain 4.serta berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu. Cangara (2004:18). Everett M.Rogers, seorang pakar Sosiolog Pedesaan Amerika, membuat definisi, “Komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain, yang pada gilirannya akan tiba kepada saling pengertian” Rogers dan Kincaid dalam Cangara (2004:19).

Pada penelitian di PT.Cito Putra Utama Semarang responden memberikan nilai yang baik pada indikator pernyataan komunikasi antar karyawan dapat dipahami dengan nilai rerata sebesar (4,03) hal ini membuktikan bahwa komunikasi sesama karyawan jelas dan dapat dipahami oleh semua. Pada indicator pernyataan Komunikasi dengan atasan terjalin dengan baik dengan nilai rerata sebesar (3,56) hal ini membuktikan bahwa karyawan / responden tidak terjadi masalah komunikasi dengan atasan. Pada indicator pernyataan komunikasi yang terjalin mempengaruhi sikap karyawan dengan nilai rerata sebesar (3,83) hal ini membuktikan bahwa komunikasi dapat menjadikan sikap seseorang karyawan menjadi senang , panik, atau sedih sebagaimana reaksi dari pihak informan. Pada indicator pernyataan komunikasi dalam perusahaan berjalan cukup baik dengan nilai rerata sebesar (3,88) mempunyai arti bahwa komunikasi dalam PT. Cito Putra Utama antara atasan dan bawahan berjalan cukup baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Kiswanto (2010) dan Hartantio Widi Widagdo (2013).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cito Putra Utama Semarang

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cito Putra Utama yang dapat dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 2,320 dengan signifikan sebesar $0,022 < 5 \%$. Menurut Mardiana (2001 : 55) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat

mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya”.

Pada penelitian di PT.Cito Putra Utama Semarang responden memberikan nilai yang baik pada indikator pernyataan ruang gerak cukup luas dan nyaman untuk bekerja dengan nilai rerata sebesar (4,03). Hal ini menunjukkan bahwa responden / karyawan merasa ruang untuk bekerja cukup luas dan nyaman sehingga karyawan tidak merasa sempit dan nyaman dalam bergerak. Pada indikator pernyataan Keamanan di tempat kerja cukup baik dengan nilai rerata sebesar (4,15). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa aman dan tidak ancaman dalam bekerja sehingga mereka tenang dalam melakukan pekerjaannya. Pada indikator pernyataan tentang Lingkungan kerja bersih dengan nilai rerata sebesar (4,05). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa tempat bekerja mereka layak ditempati dan bersih dari kotoran. Pada indikator pernyataan Terdapat bau-bauan yang sangat menyengat dengan nilai rerata sebesar (3,16). Hal ini menunjukkan bahwa terdapatnya bau – bauan seperti obat – obatan yang menyengat. Pada indikator pernyataan Suhu udara cukup sejuk dan tidak panas dengan nilai rerata sebesar (4,12). Hal ini menunjukkan bahwa suhu di dalam ruangan menurut responden sejuk dan tidak panas. Sehingga responden merasa betah di dalam ruangan untuk bekerja. Pada indikator pernyataan Penerangan cahaya cukup terang dengan nilai rerata sebesar (3,99). Hal ini menunjukkan bahwa penerangan lampu dan cahaya yang berasal dari ventilasi udara memenuhi standar kesehatan. Dan tidak redup. Pada pernyataan indikator terdapat tempat ibadah / mushola dengan nilai rerata sebesar (3,91). Hal ini menunjukkan bahwa tempat ibadah kurang tersedia dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Bagus Surya Kurniawan (2014) , Mecga Arum Lasmiyati (2014), Hartantio Widi Widagdo (2013), Febria Hargista Amanda Susan (2014).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan mengevaluasi hasil analisis regresi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Cito Putra Utama Semarang
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Cito Putra Utama Semarang
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Cito Putra Utama Semarang
4. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cito Putra Utama Semarang

Saran

Berdasarkan hasil analisis, dapat dikemukakan saran yang sekiranya dapat membantu dan bermanfaat bagi PT. Cito Putra Utama Semarang :

Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT.Cito Putra Utama Semarang. Kemudian dilanjutkan dengan Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan kerja yang memiliki pengaruh terkecil terhadap kinerja karyawan PT.Cito Putra Utama. Berikut tindakan perbaikan yang perlu dilakukan oleh pihak perusahaan :

1. Berdasarkan hasil analisis dan persepsi responden yang perlu disarankan pada Gaya Kepemimpinan adalah Pemimpin kurang memberi petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan. Pemimpin harus memberikan masukan dan saran jika terdapat kesalahan yang dilakukan pekerja. Atau memberinya arahan secara rinci dalam bekerja. Jadi pemimpin tidak boleh hanya menyalahkan tanpa memberi saran. Karena dengan saran dan masukan dari pimpinan secara langsung karyawan akan merasa diperhatikan dan semangat dalam memperbaiki kesalahan yang telah dilakukannya.
2. Berdasarkan hasil analisis dan persepsi responden yang perlu disarankan pada Budaya Organisasi adalah pemahaman tentang visi dan misi organisasi yang kurang dipahami oleh karyawan. Hendaknya visi dan misi organisasi dibuat dengan kata kata yang mudah dipahami. Dan karyawan hendaknya dalam setiap kegiatan rutin perusahaan harus diajarkan tentang visi misi perusahaan.
3. Berdasarkan hasil analisis dan persepsi responden yang perlu disarankan pada komunikasi adalah Komunikasi dengan atasan kurang terjalin dengan baik. karyawan harus berani komunikasi dengan atasan jika terdapat suatu masalah yang sedang terjadi. Perlu adanya komunikasi dengan atasan dan semua rekan kerja jika diperlukan. Agar dapat ditangani secara tepat dan cepat. Di dalam bekerja perlu adanya komunikasi yang efektif agar pekerjaan yang ditangani dapat terselesaikan dengan baik.
4. Berdasarkan hasil analisis dan persepsi responden yang perlu disarankan pada Lingkungan kerja adalah terdapat bau-bauan yang sangat menyengat perlu adanya kebersihan dan pewangi agar bau – bauan dari obat-obatan tidak menyengat jika kita berada disana.
5. Berdasarkan hasil analisis dan persepsi responden yang perlu disarankan pada kinerja karyawan adalah ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas ini dapat ditangani dengan adanya saling kerja sama. Karyawan juga harus bertanya jika tidak tau akan cara mengerjakan tugasnya. Dan hendaknya karyawan konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat dikerjakan dan selesai tepat waktu. Karyawan hendaknya diperlakukan dan diberi reward jika mereka mengerjakan tugas dengan hasil yang bagus. Agar karyawan mengerjakan tugas tidak asal jadi. Tapi mereka akan bersemangat dalam mengerjakan tugas hingga hasil yang mereka dapat akan diatas standart.