



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (*LITERATURE REVIEW*)

Rezza Ayu Destiarini Kartika¹⁾; and Herni Pujiati³⁾

Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadharma

Email: rezzaayudestiarin@gmail.com; hernipujiati@unsurya.ac.id

Abstract

This study was conducted to determine the influence of leadership style and work environment on employee performance. The method used in this study is through literature study, by collecting information from several previous studies to answer the influence of leadership style and work environment on employee performance. The results of this study show that the influence of leadership style on employee performance is due to the large influence between the way a leader communicates, gives orders, has good relationships, makes decisions wisely, motivates, and provides solution-based suggestions to his employees. Meanwhile, the work environment also has a big influence on employee performance. This is because there is a relationship between workers' environmental conditions, such as a comfortable office and supportive and collaborative coworkers, on employee psychology. Based on the results of this literature study, it can be concluded that leadership style and work environment have a very big influence on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Studi ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam studi ini adalah melalui studi literatur, dengan cara mengumpulkan informasi dari beberapa penelitian terdahulu untuk menjawab pengaruh dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu dikarenakan adanya pengaruh yang besar antara cara seorang pemimpin dalam berkomunikasi, memberikan perintah, berhubungan baik, mengambil keputusan dengan bijak, memotivasi, dan memberikan saran- saran yang bersifat solutif terhadap karyawannya. Sedangkan, lingkungan kerja juga berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa, adanya hubungan antara kondisi lingkungan pekerja seperti, kantor yang nyaman

serta teman kerja yang suportif dan kolaboratif terhadap psikologis dari karyawan. Berdasarkan hasil dari studi literatur ini maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di tengah perkembangan dari setiap perusahaan maupun organisasi dari waktu ke waktu, menurut (Winarso, 2019 dalam Agista, 2022) sebuah perusahaan maupun organisasi diwajibkan untuk mengelola, memaksimalkan dan mengembangkan sumber daya manusianya. Salah satu cara mengelola SDM yaitu dengan memaksimalkan faktor yang dapat membuat kinerja karyawan optimal dan mencapai titik terbaik untuk dapat memenuhi tujuan dan kebutuhan perusahaan. Faktor hubungan dengan rekan kerja dan atasan adalah salah satu hal yang berdampak pada sebuah perusahaan. Hal ini menyangkut pada keberhasilan ataupun kegagalan suatu perusahaan, dimana sumber daya manusia harus dikelola dengan cara yang paling efektif dan efisien. Seiring berjalannya waktu, pasar semakin kompetitif, perusahaan yang dapat berkembang adalah perusahaan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertahankan gaya manajemen perusahaan tersebut. Gaya manajemen di dalam sebuah perusahaan menjadi peranan penting yang dapat memotivasi, mendukung dan mendorong guna meningkatkan kinerja karyawan. Sangat penting bagi karyawan memiliki sifat dapat diandalkan dan terampil, seperti halnya melakukan pendekatan manajemen kinerja oleh manajer melalui cara yang sempurna dan berkualitas tinggi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan, antara lain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil perpaduan filosofi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya (Pratama, 2022 dalam Agista 2022). Dalam memimpin sebuah perusahaan atau organisasi, seorang pemimpin harus memiliki beberapa sifat kepemimpinan seperti, karisma, inspirasi, rangsangan intelektual, pertimbangan individu, mengarahkan perilaku dengan cara melakukan komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain mendefinisikan peran yang harus dijalani karyawannya, memberi tahu karyawannya apa yang harus dilakukan, bagaimana cara melakukannya, dan melakukan pengawasan yang ketat terhadap karyawannya (R. Putra et al., 2021 dalam Agista 2022). Oleh karena seorang pemimpin perlu mengimplementasikan gaya kepemimpinannya dengan baik agar dapat mempengaruhi kinerja para karyawannya..

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam melihat baik atau buruknya kinerja seorang karyawan. Masih banyak ditemukan, lingkungan kerja dimana khususnya pada ruang kerja karyawan belum terorganisir dengan baik, sehingga membatasi ruang gerak karyawan, juga masih banyaknya ketidaksesuaian realita kondisi lingkungan kerja dengan aturan yang sebenarnya. Selain itu, lingkungan kerja yang berada pada 3 pusat kota sehingga menimbulkan banyaknya suara-suara bising yang dapat mengganggu kinerja para pegawai yang ada di kantor tersebut. Maka dari itu, peneliti ingin mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja menjadi faktor eksternal yang terdapat di sekitar karyawannya dapat berpengaruh terhadap diri karyawan dalam menjalankan peran dan tugas yang diberikan. Contoh dari lingkungan kerja seperti, temperatur ruangan kerja, kelembapan ruangan kerja, ventilasi ruangan kerja, penerangan ruangan kerja, kegaduhan di sekitar ruangan kerja, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan dan fasilitas kerja (Andi Jusdiana dkk, 2022).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka studi ini dilakukan dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

Dari rumusan masalah yang telah dipaparkan, studi ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

1. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah pekerjaan yang sudah diselesaikan seorang karyawan yang dilaksanakan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan (Heriyanti & Putri, 2021).

Menurut (Siahaan et al., 2021) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah posisi aktual pencapaian individu dalam kaitannya dengan visi dan tujuan perusahaan, serta pengamatan taktik operasional yang memiliki konsekuensi positif atau negatif.

Menurut (Fauzi et al., 2022) kuantitas kerja, kualitas kerja, integritas, tanggung jawab, kehadiran, dan kerja sama adalah semua cara untuk mengukur seberapa baik kinerja seorang karyawan.

Dari berbagai uraian diatas Menurut (Angelique dkk, 2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dengan cara membandingkan hasil dari kerjaseorang karyawan yang telah dicapai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai oleh seseorang, baik berupa kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan yang melakukan pekerjaan dalam keadaan fasilitas yang tidak mendukung bahkan tidak memadai, hal ini dapat membuat keryawan tersebut memiliki hasil kerja yang rendah, sehingga kinerjanya bahkan akan menurun. (Angelique dkk, 2021).

Adapun tolak ukur dalam menilai kinerja menurut para ahli dengan sudut pandang yang berbeda, sebagai berikut: Menurut Sudarmanto dalam (Kristanti, 2017) terdapat 4 dimensi kinerja yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja pada level individu yaitu:

- a. Kualitas. Meliputi tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
- b. Kuantitas. Jumlah pekerja yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja. Serti halnya persentase kehadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Kasmir (Pusparini, 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

- a. Kemampuan dan keahlian ialah kecakapan dan kemahiran yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai denganyang telah ditetapkan
- b. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki pengetahuan mengenai peran dan fungsi dalam pekerjaannya dengan baik.

Sedangkan menurut Henry Simamora dalam (Mangkunegara, 2017), Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor sebagai berikut:

- a. Faktor Individual yang terdiri dari: Kemampuan, Latar belakang, Demografi.
- b. Faktor Psikologis yang terdiri dari: Impersi, tingkah lalu, Kepribadian, Pembelajaran dan Motivasi.
- c. Faktor oganisasi yang terdiri dari: Sumber daya manusia dan fasilitas, Kepemimpinan di dalam pengelolaan perusahaan, Penghargaan bagi setiap karyawannya, Struktur organisasi di dalam perusahaan, Perancangan pekerjaan.

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut (Heriyanti & Putri, 2021) berpendapat bahwa pola perilaku yang disukai dan sering digunakan seorang pemimpin disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka.

Menurut (Nawawi dalam Fahtras, 2017) gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dipilih dan digunakan oleh seorang pemimpin dalam berkomunikasi dengan para anggota organisasi. Sama halnya Menurut (Rivai dalam Ginting, 2018) mengartikan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atau pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin guna berkomunikasi dengan bawahan agar tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

(Jamaludin, 2017) mendefinisikan perilaku seorang pemimpin dalam hubungannya dengan kemampuannya untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan dalam melaksanakan tugasnya disebut sebagai gaya kepemimpinannya.

Menurut studi yang dilakukan (Kumala & Agustina dalam Pusparini, 2018) Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Pada studi jurnal (Winarso, 2019), efektivitas anggota tim atau bawahan seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya. Pemenuhan tujuan individu dan organisasi dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan ketika diterapkan dengan benar dan efisien. Situasi pemimpin harus memandu pilihan gaya kepemimpinannya. Oleh karena itu Menurut, (Winarso, 2019) Ada 4 jenis gaya kepemimpinan atau perilaku yang dimiliki seorang pemimpin yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan *Directive*

Kepemimpinan menjelaskan kepada bawahan tentang setiap perubahan jadwal atau standar kerja, dan memberi mereka instruksi terperinci tentang cara melaksanakan tugas, termasuk yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengawasan.

b. Gaya Kepemimpinan *Supportive*

Pemimpin berperilaku ramah dan memperhatikan kebutuhan bawahannya. Dalam upaya membina hubungan interpersonal yang positif dalam tim, pemimpin juga memperlakukan semua bawahan secara setara dan mengakui keberadaan, posisi, dan kebutuhan individu mereka.

c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Dalam proses pembuatan keputusan seorang pemimpin harus melibatkan kepartisipasian anggota timnya dengan menampung ide dan pendapat anggotanya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi anggota timnya untuk bekerja lebih keras

d. Gaya Kepemimpinan Berorientasi dengan Hasil

Pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin menetapkan standar yang tinggi untuk karyawan, mengharapkan mereka untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Aksesibilitas sumber daya seperti sarana dan prasarana, serta lingkungan yang ramah yang membantu pekerja menyelesaikan pekerjaannya, semuanya terkait dengan lingkungan kantor. Karyawan dengan pekerjaan serupa membutuhkan lingkungan di tempat kerja yang mendukung pekerjaan mereka. Hal ini secara langsung dapat berpengaruh terhadap karyawan. Oleh karena itu, lingkungan tempat kerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi harus diatur. (Fauzi et al., 2022)

Menurut jurnal (Siahaan et al., 2021) beberapa indikator lingkungan kerja fisik antara lain: Pewarnaan; Penerangan; Kebisingan; Kebersihan; Keamanan.

Menurut (Kristanti, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja harus diatur sedemikian rupa untuk dapat mencitakan hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan lingkungan kerjanya. Hasil yang optimal dapat dicapai dengan cara memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga para karyawan merasa nyaman serta mampu menyelesaikan pekerjaannya, hal ini berlaku sebaliknya penurunan produktivitas karyawan disebabkan karna

kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai sehingga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawannya.

Efektivitas sebuah organisasi dilihat dari baik buruknya kinerja seorang karyawan, hal ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun non fisik (Hermawan, 2021). Lingkungan kerja ialah semua kondisi yang terdapat di sekeliling dan sekitar karyawan dimana dapat memberikan dampak yang signifikan dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Studi yang dilakukan (Josephine & Harjanti, 2017) lebih lanjut mengemukakan lingkungan kerja yaitu tempat yang terdapat dalam perusahaan dengan kriteria cukup untuk pegawai dalam menjalankan pekerjaan mereka. Jika ruang kerja karyawan tidak nyaman, maka karyawan tidak dapat bekerja dengan tenang. Segala hal yang menyangkut kenyamanan di ruang kerja dapat berpengaruh dalam semangat kerja seorang karyawan. Fasilitas yang digunakan untuk bekerja harus dalam keadaan memadai dan lengkap agar karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, Perusahaan harus mampu mendukung suasana kerja yang nyaman untuk para karyawannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Adapun metode penelitian dalam studi ini adalah studi literatur. Menurut (Creswell, 2008) Studi literatur merupakan salah satu contoh teknik analisis data dalam penelitian. Selain itu, studi literatur juga dapat digunakan untuk tahap pengumpulan data. Teknik analisis data dengan cara studi literatur sangat menekankan pada referensi dan pustaka yang sesuai mengenai topik penelitian yang diambil. Studi literatur sangat penting untuk keperluan akademis. Sedangkan variable pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki dampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan. Karena tugas seorang pemimpin adalah memberi perintah dan mengontrol pengikutnya untuk melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan tertentu. Beberapa jenis gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Judge et al. (2023) menunjukkan bahwa pemimpin transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawannya mencapai hasil yang lebih baik dalam organisasi yang kompleks.

Hal ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional yang fokus pada visi, inspirasi, dan pemberdayaan karyawan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja.

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Menurut (Karkabi & Buller 2021) menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di bawah pemimpin otoriter cenderung mengalami stres dan demotivasi, yang dapat menurunkan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan otoriter yang terlalu terkontrol dan tidak demokratis dapat menghambat kinerja karyawan.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

a. Baş et al. (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berdampak positif pada kinerja karyawan di sektor publik.

b. Studi Chen & Huang (2024) menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di bawah pemimpin partisipatif merasa lebih dihargai dan terlibat, yang dapat meningkatkan kinerja dan komitmen mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan partisipatif yang mendorong partisipasi dan kolaborasi karyawan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

4. Gaya Kepemimpinan Suportif

- a. Awan et al. (2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan suportif yang memberikan dukungan dan perhatian kepada karyawan terkait dengan peningkatan kinerja karyawan di industri retail.
- c. Li et al. (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di bawah pemimpin suportif merasa lebih aman dan nyaman, yang dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan suportif yang fokus pada dukungan dan perhatian karyawan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja dan retensi karyawan.

R. Efendi, (2020) menyebutkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti perintah dari pemimpinnya. Oleh karena itu kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara atau pola yang dipilih oleh seorang pemimpin untuk dapat memberikan pengaruh kepada karyawannya guna membentuk hubungan kerja yang baik dalam suatu kelompok demi mencapai tujuan organisasinya. Menurut Tamimi & Sopiah, (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah dengan cara mengembangkan karyawan dan membangun suasana dan iklim moral sehingga dapat meningkatkan kinerja, oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu memilih gaya kepemimpinan yang cocok dan tepat untuk perusahaannya.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil perpaduan filosofi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh 38 seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya (Pratama, 2022). Dalam gaya memimpinnya, seorang pemimpin diharuskan memiliki sifat berkarisma, menginspirasi bagi para karyawannya, memiliki tingkat intelektual yang tinggi, memiliki pertimbangan individu yang baik, mampu memberikan pengarahan terhadap karyawannya. Bentuk pengarahan yang dapat diberikan adalah dengan cara memberikan instruksi yang detail mengenai pekerjaan kepada para karyawannya (R. Putra et al., 2021). Jika gaya kepemimpinan dapat diimplementasikan dengan cara yang baik maka hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kenneth dan Heresy dalam Udovita, (2020) menekankan bahwa, “pemimpin yang efektif harus menjadi ahli diagnosa yang baik dan mengadopsi gaya untuk memenuhi tuntutan situasi di mana mereka beroperasi”. Untuk meningkatkan kinerja suatu karyawan, pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda bila diperlukan untuk melayani tujuan tertentu dalam suatu pengaturan organisasi. Namun, semua gaya yang dipraktikkan dalam organisasi harus mampu berkembang bakat para karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Heriyanti, Putri (2021) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus memprioritaskan partisipasi dari karyawannya dalam proses pengambilan keputusan, dimana keaktifan berpartisipasi ini adalah menjadi hak, tanggung jawan dan wewenang dari karyawan. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sri Mulyeni, dkk (2021) mengatakan bahwa pemimpin merupakan salah satu unsur terpenting dalam kehidupan berorganisasi dalam menentukan sebuah keputusan. Menjadi seorang pemimpin harus bisa mengerti, memahami dan memperhatikan kondisi dari para karyawannya. Salah satu contohnya dalam proses pengambilan keputusan alangkah lebih baiknya jika seorang pemimpin melibatkan partisipasi para karyawannya. Hal tersebut memiliki tujuan untuk menampung ide- ide yang bersifat membangun perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aktivitas rutin yang dapat membentuk budaya organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menempatkan perilaku kepemimpinan sesuai dengan budaya organisasi di perusahaan tersebut, agar karyawan selalu memiliki perilaku yang berorientasi pada kerjanya.

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memilih gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan karakteristik karyawannya dapat mendorong peningkatan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja.

Selain gaya kepemimpinan, ada faktor lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Beberapa jenis lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Putra et al. (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman dan ergonomis terkait dengan peningkatan kinerja karyawan di industri manufaktur.
- b. Toprak et al. (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang bersih, rapi, dan terawat merasa lebih nyaman dan fokus, yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang kondusif dengan pencahayaan yang baik, ventilasi yang memadai, dan tata letak yang ergonomis dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

2. Lingkungan Kerja Psikologis

- a. Studi yang dilakukan (Christian & Kehoe, 2020) menemukan bahwa lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif terkait dengan peningkatan kinerja karyawan di industri jasa.
- b. Studi yang dilakukan (Akbari & Ghanbari, 2022) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai, dihormati, dan dipercaya oleh atasan dan rekan kerja mereka lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja psikologis yang positif dengan budaya kerja yang suportif, komunikasi yang terbuka, dan penghargaan terhadap karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja Sosial

- a. Studi yang dilakukan (Saks & Grzywacki, 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja sosial yang kuat dengan hubungan antar karyawan yang positif terkait dengan peningkatan kinerja karyawan di sektor publik.
- b. Jiang et al. (2024) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja mereka merasa lebih bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan kinerja dan retensi mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sosial yang positif dengan hubungan antar karyawan yang kuat, kerja sama tim yang efektif, dan rasa kebersamaan dapat meningkatkan kebahagiaan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Tempat kerja yang ramah menumbuhkan keamanan dan memungkinkan pekerja untuk melakukan yang terbaik. Emosi karyawan juga dipengaruhi oleh tempat kerja. Karyawan akan lebih mampu melakukan pekerjaan mereka dan memanfaatkan jam kerja mereka jika mereka menikmati lingkungan kerja di mana mereka bekerja.

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan tenang, sehingga akan berdampak langsung pada hasil kerja dan kinerja karyawan tersebut (Kusuma, 2021). Menurut (Putri et al., 2019) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik yaitu kondisi fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja contohnya seperti, fasilitas, ventilasi, pencahayaan, suhu udara dimana hal-hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik semua kondisi yang terjadi berhubungan dengan pekerjaan hubungan, baik dengan hubungan atasan maupun dengan hubungan rekan kerja atau dengan hubungan dengan bawahan.

Menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan berada produktif sangat penting untuk meningkatkan keuntungan bagi organisasi, korporasi atau usaha kecil. Menurut (Kusuma, 2021), hubungan antara pekerjaan dengan tempat bekerja serta fasilitas di dalamnya menjadi bagian dari pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja

secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menganggap lingkungan kerjanya menyenangkan, maka karyawan tersebut akan merasakan kenyamanan dan ketenangan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga waktu kerja yang dijalani akan digunakan secara efektif. Hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. (Badrianto & Ekhsan, 2019).

Menurut Heriyanti, Putri (2021) Lingkungan kerja yang baik mempunyai peran yang sangat besar dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Stress karena pekerjaan akan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan..

Menurut Sri Mulyeni (2021), Kondusifnya lingkungan kerja bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan organisasi atau perusahaan sehingga yang fisik maupun yang non fisik karena kedua jenis lingkungan ini berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan tenang adalah hal yang sangat diharapkan dari setiap karyawan.

Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja fisik, psikologis, dan sosial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil *Literature Review* yang sudah dilakukan penulis yang merujuk ke beberapa jurnal, hasil dari Literature Review tersebut menunjukkan bahwa kedua variable, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu dikarenakan adanya pengaruh yang besar antara cara seorang pemimpin dalam berkomunikasi, memberikan perintah, berhubungan baik, mengambil keputusan dengan bijak, memotivasi, dan memberikan saran-saran yang bersifat solutif terhadap karyawannya. Sehingga jika cara-cara tersebut mampu dimiliki oleh seorang pemimpin maka dapat meningkatkan kuantitas kerja karyawan, kualitas kerja karyawan, kualitas personal tiap karyawan, serta pengetahuan dalam lingkup pekerjaan karyawan tersebut.

Sama halnya dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa, adanya hubungan antara kondisi lingkungan pekerja seperti, kantor yang nyaman serta teman kerja yang suportif dan kolaboratif terhadap psikologis dari karyawan. Sehingga dengan terpenuhinya kebutuhan psikologis yang positif, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agista, Dilla Ningrum., dkk. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. 4(2). 224-233.
- Ahmad, Andi Jusman., Mappamiring., Nuryanti Mustari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. 3(1). 277-298.
- Akbari, M., & Ghanbari, M. (2022). The Impact of Psychological Safety Climate on Employee Performance and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Human Resources Management*. 21(1). 1-23.
- Awan, S., Rehman, A. U., & Sohail, M. (2021). The Impact of Leadership Styles on Employee Performance: A Moderated Mediation Analysis. *Journal of Business Research*. 12. 422-435.
- Badrianto, Yuan., dkk. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 5(1). 401-410.

- Baş, Ş., Karatepe, Ö. F., & Dalgakıran, G. (2022). The Effect of Transformational and Democratic Leadership Styles on Employee Performance in The Public Sector: A Moderated Mediation Model. *Public Administration Review*. 82(1). 137-153.
- Chen, Y. C., & Huang, C. H. (2024). The Impact of Leadership Styles on Employee Performance and Turnover Intention: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Manpower*. 45(1). 206-227.
- Christian, M. S., & Kehoe, J. P. (2020). Supportive Work Environments and Employee Performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*. 41(4). 590-610.
- Creswell, J. (2008). *Educational Research, Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Pearson.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi PP Almunawwir Yogyakarta. *Jurnal Economic Edu*. 1(1). 1–5.
- Fahtras, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Engineering pada PT Arkonin Engineering Manggala Pratama Jakarta. 14–31.
- Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Nitami, A. D., & Firmansyah, A. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). 3(6). 588–598.
- Ginting, F. Delviana S. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Koentokoesnioadi Agency Bekasi. 14–31.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. 4(2). 915–925.
- Hermawan, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*. 22(2). 173–180.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*. 3(3). 161.
- Jiang, K., Liu, X., Li, W., & Liao, H. (2024). The Effects Of Workplace Social Support On Employee Work Engagement And Turnover Intention: A Moderated Mediation Model. *Human Resource Management*. 63(1). 104-121.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal AGORA*. 5(3). 1–8.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, P. M., Shaw, J. D., & Rich, B. L. (2023). The Relative Effectiveness Of Transformational And Charismatic Leadership In Complex Organizations. *Journal Of Applied Psychology*. 108(2). 220-238.
- Karkabi, P., & Buller, P. F. (2021). The Dark Side Of Authoritarian Leadership: A Meta-Analysis. *Journal Of Organizational Behavior*. 42(4). 505-529.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja 55 (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. 5(1).

- Kusuma, A. A. (2021). Literature Study: The Effect of the Working Environment on Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*. 21(1). 1–10.
- Li, W., Jiang, K., Liu, X., & Liao, H. (2023). The Effects Of Leadership Styles On Employee Job Performance And Turnover Intention: A Moderated Mediation Model. *Journal Of Vocational Behavior*. 137. 103793.
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Mulyeni, Sri., dkk. (2023). Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Champ Resto Indonesia Tbk. *Jurnal Kajian Ilmiah*. 23(2). 185-194.
- Pratama, S. A. (2022). The Effect Of Leadership Style And Work Culture On Job Satisfaction And Performance. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*. 3(5). 743–753.
- Pusparini, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. 14–31.
- Putra, M. Y., Hadi, S. W., & Darmawan, A. (2021). The Effect Of Physical Work Environment, Work-Life Balance, And Job Satisfaction On Employee Performance In Manufacturing Companies. *International Journal of Human and Social Science Researc*. 6(1). 1-10.
- Putra, R., Lima Krisna, N., & Ali, H. (2021). a Review Literature Employee Performance Model: Leadership Style, Compensation and Work Discipline. *Dinasti International Journal of Management Science*. 3(1). 56–66.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*. 7(4). 132–140.
- Saks, A. M., & Grzywacki, J. C. (2019). The Impact Of Workplace Social Climate On Employee Well-Being And Performance. *Journal Of Occupational Health Psychology*. 24(1). 1-16.
- Siahaan, A. S. P., Situmorang, S., & Simanjuntak, D. C. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Istana Deli Kencana Medan. *Jurnal Ilmiah MEA*. 5(2). 1270–1282.
- Tamimi, M., & Sopiah, S. (2022). The Influence of Leadership Style on Employee Performance: A Systematic Literature Review. *International Journal of Entrepreneurship and Business Management*, 1(2), 128– 138.
- Tolu, Angelique., dkk. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 11(1). 7-13.
- Toprak, F., Başaran, E., & Ünal, S. (2023). The Effect Of Physical Work Environment On Employee Well-Being And Job Satisfaction In The Banking Sector. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 26(1). 127-134.
- Udovita, V. (2020). Conceptual Review on Impact of Leadership Style on Employee Performance. *International Journal of Business and Management Invention*. 9(9). 16– 23.
- Winarso, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*. 15(2). 38–49.