



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Industri Gym dan Fitness pada PT. ABSOLUTEFIT Cabang Kebayoran Lama)

Adelina Febiola¹, Syaiful Anwar^{1*}

¹Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

*Surel: syaiful.anwar@budiluhur.ac.id

Abstract

This study aims to examine the influence of leadership style, work discipline and company culture on employee performance at PT Absolutefit Kebayoran Lama. The employee population of PT Absolutefit Kebayoran Lama is 40 employees. The data was collected with questionnaire used likert scale and treated by using SPSS 25 and Microsoft Excel 2010. Multiple linear regression was used to analyze the data. The results said that leadership style, work discipline and company culture has significant effect on employee performance.

Key words: Company Culture; Employee Performance; Leadership Style; Work Discipline

1. Pendahuluan

Kemajuan globalisasi membuat perusahaan memanfaatkan teknologi modern untuk meningkatkan mutunya. Seiring berjalannya waktu, perusahaan tentu membutuhkan sumber daya manusia yang mau berkembang kearah positif. Peran aktif sumber daya manusia dalam perkembangan perusahaan sangat diperlukan sebagai pemimpin karena menentukan pergerakan dari sebuah perusahaan. Sebagai tolok ukur, keterampilan dan kemampuan diperlukan seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

Pengembangan suatu perusahaan memerlukan kepemimpinan yang baik dan meminimalisir kesulitan dalam mencapai tujuan. Dalam kepemimpinan tentu saja memerlukan gaya kepemimpinan yang cocok agar karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai *job-desk* secara maksimal (Rivai, 2014). Pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain biasa disebut gaya kepemimpinan (Ardana, dkk dalam Halim (2023). Sebaliknya, ketidaksesuaian gaya kepemimpinan dengan karakteristik atau pekerjaan yang ada bisa saja menimbulkan dampak negatif terhadap pekerjaan pegawai, dapat mengakibatkan menurunnya semangat bahkan hilangnya semangat kerja. Tidak serius dalam bekerja dan tidak konsentrasi tentunya dapat mengganggu kelancaran aktivitas sehingga perlu kehati-hatian khusus. Penerimaan dan pengakuan seorang pemimpin oleh bawahan diperlukan agar bisa merealisasikan rencana-rencana yang telah disusun. Dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dapat diterima dan dilaksanakan sehingga mencapai keberhasilan perusahaan. Indikasi gaya kepemimpinan yang baik berarti segala sesuatu yang dicontohkan oleh pemimpin dapat diikuti oleh karyawan, salah satunya adalah kedisiplinan dalam bekerja.

Kedisiplinan dalam bekerja merupakan sikap karyawan yang harus dilakukan agar terciptanya kesuksesan dalam sebuah kegiatan atau program perusahaan. Perusahaan yang



berhasil mencapai tujuannya dipengaruhi oleh kedisiplinan dan kinerja individunya. Karyawan yang disiplin tentu mempercepat tujuan perusahaan tercapai, sedangkan kedisiplinan yang menurun dapat menghambat pencapaian tujuan. Disiplin kerja adalah kesadaran diri yang diikuti kemauan keras pegawai menaati seluruh peraturan dan norma-norma social perusahaan (Hasibuan, 2012). Pegawai yang mampu mengendalikan diri akan menjadikan disiplin kerja sebagai bukti keseriusan dalam bekerja. Standar organisasi terdiri dari disiplin kerja yang berguna untuk membimbing karyawan ke arah positif. Pengendalian ini dapat berasal dari kekuatan internal individu maupun dari kekuatan eksternal individu. Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan yang telah berlaku sehingga seseorang dapat bekerja secara produktif dan efektif. Kedisiplinan dalam diri diperlukan oleh pegawai agar dapat menata keseharian dalam bekerja.

Suatu perusahaan tentunya memiliki budaya dalam menciptakan karyawan yang berkarakter. Menurut Gómez-Mejía (2012), budaya organisasi adalah keyakinan akan sebuah kebiasaan dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi sebuah keyakinan mendasar yang dimiliki oleh organisasi. Menurut Akbar (2022), budaya organisasi menjadi nilai yang dibentuk dan dihasilkan dalam diri seseorang yang berguna untuk menjalankan kehidupan organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau keyakinan yang telah dipegang teguh, disepakati dan ditaati anggota organisasi (Sutrisno dalam Kho, 2019). Seperangkat nilai yang dianut oleh karyawan dan telah diterapkan dalam jangka waktu yang relatif lama sebagai pedoman perilaku dalam menyelesaikan permasalahan perusahaan disebut budaya organisasi. Budaya perusahaan merupakan dasar dari organisasi yang berguna untuk pemecahan masalah, membentuk karakter karyawan, serta menciptakan kerukunan antar anggota. Sebagai dasar, budaya ini mengangkat nilai-nilai yang telah berlangsung semenjak beberapa generasi dan diyakini sebagai norma dalam pemecahan masalah-masalah.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan individu sebagai akibat dari tugas yang ditetapkan oleh organisasi. Langkah dalam pencapaian tujuan organisasi membutuhkan kinerja optimal. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu diupayakan agar meningkat pesat. Menurut Juanita (2019), pengertian kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai berdasarkan *job-desk* yang diberikan. Kho (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah kinerja yang dilakukan seseorang berdasarkan persyaratan kerja atau tingkatan di mana seseorang dapat menyelesaikan tugas tertentu dibandingkan dengan tujuan atau spesifikasi yang ingin dicapai adalah hasil dari banyak pekerjaan. Ratnasari (2020) mengartikan kinerja pegawai sebagai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan *job-desk* masing-masing atau sesuai dengan apa yang diharapkan untuk dilakukan, menyatakan bahwa itu adalah hasil pekerjaan. Fungsi dan perilaku seseorang sesuai dengan *job-desknya*, juga mempunyai kualitas dan kuantitas akan produk yang dihasilkan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mencerminkan berhasil atau tidaknya pegawai dalam melaksanakan *jobdesk* untuk kemajuan tujuan organisasi

Kinerja karyawan tidak akan maksimal jika pemimpin tidak dapat mencontohkan perilaku yang baik. Karyawan yang rajin dalam menerapkan kedisiplinan dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Begitu pula karyawan yang malas dan tidak bertanggungjawab akan mengakibatkan kinerja perusahaan menurun. Kurangnya sinergi antara pemimpin dan karyawan dapat menyebabkan hal-hal yang serius seperti kecurangan dalam bekerja. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tegas namun santai akan menjadikan hubungannya dengan karyawan lebih harmonis. Adanya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya perusahaan diharapkan dapat merubah



optimalisasi kinerja karyawan. Manajemen dapat menentukan prosedur dan pedoman untuk membantu mencapai tujuan yang diinginkan terutama dalam pemilihan karyawan. Kurangnya sumber daya manusia berkualitas mengakibatkan kinerja karyawan dan perusahaan tidak optimal.

Kualitas prestasi kerja seorang karyawan dapat ditentukan oleh standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja seorang pegawai dalam perusahaan tergolong baik apabila ia melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kriteria kinerja yang ditentukan. Karyawan diharapkan mampu secara efektif dan efisien bertanggungjawab atas *job-desk* yang diberikan pimpinan. Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan *job-desk* dapat dilihat melalui pelanggan yang puas, keluhan konsumen berkurang dan tujuan perusahaan tercapai secara maksimal. Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan juga dapat diukur dari apakah pegawai menyelesaikan tugas dan menjalankan peran serta fungsinya secara efektif dan efisien. Semua itu berkaitan langsung dan mempunyai hubungan positif terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

2. Metode

Kuantitatif deskriptif dipilih untuk digunakan sebagai jenis penelitian dalam penelitian ini. Penelitian deskriptif menjelaskan objek penelitian secara *real* tanpa ditambah-tambahi, serta menggunakan angka-angka dalam hasil dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini dilakukan di PT Absolutefit Kebayoran Lama. Dalam penelitian ini, sasaran yang diambil adalah sebanyak 40 karyawan PT Absolutefit Kebayoran Lama. Penarikan sampel menggunakan cara *non probability sampling* berdasarkan responden. Adapun penetapan kriteria responden yang dipilih adalah jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Sehingga dalam penelitian ini, responden sebanyak 40 orang karyawan PT Absolutefit Kebayoran Lama diberikan kuesioner untuk diisi melalui *google form*. Hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian melalui *google form* dianalisis berbantuan dengan program *Microsoft Excel 2010* dan *Statistics Product Service and Solution (SPSS)* versi 25.

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.900	.894		2.126	.000
	X1	.029	.056	.114	1.711	.000
	X2	-.170	.051	-.733	3.317	.005
	X3	.090	.044	.341	2.033	.000

Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai $t_{hitung} 1.711 > t_{tabel} 1.688$ dan nilai Sig. sebesar $0.000 < 0.05$, secara parsial membuktikan ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan koefisien regresi sebesar 0,29,



maka membuktikan adanya kenaikan satu satuan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.29 dengan asumsi variable bebas yang lain adalah tetap.

Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai $t_{hitung} 3.317 > t_{tabel} 1.688$ dan nilai Sig. sebesar $0.005 < 0.05$, secara parsial membuktikan ada pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan koefisien regresi sebesar -0.170 menunjukkan terjadi penurunan kinerja karyawan (Y) sebesar -0.170 dengan asumsi variable bebas yang lain adalah tetap

Budaya Kerja

Variabel budaya kerja (X3) memiliki nilai $t_{hitung} 2.033 > t_{tabel} 1.688$ dan nilai Sig. sebesar $0.000 < 0.05$, secara parsial membuktikan ada pengaruh budaya kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan koefisien regresi sebesar 0.090, maka membuktikan adanya kenaikan satu satuan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.90 dengan asumsi variable bebas yang lain adalah tetap

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya

4. Simpulan

kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Absolutefit Kebayoran Lama. Kemudian kesimpulan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Absolutefit Kebayoran Lama.
2. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Absolutefit Kebayoran Lama.
3. Variabel budaya kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Absolutefit Kebayoran Lama.

Daftar Rujukan

- Akbar, Rido., Achmad Fauzi, Adela Rizkha, Safira, Intan, Nadia. 2022 Pengaruh Gaya Pemimpin, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 1, No. 3, Oktober - Desember 2022. E-ISSN: 2829-4580, P- ISSN: 2829-4599 DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3>.
- Ardana, Komang dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Gomez-Mejia et.al, 2012, Managing Human Resources. Pearson Education Inc. New Jersey
- Halim, Agus. 2023 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen. Vol 2, No 1 (2023) ISSN (cetak) 2621-7406 ISSN (online) 2656-6265
- Juanita Khairani. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Vol 1 No. 1.
- Kho, E. G. V., Trang, I., dan Uhing, Y. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Jurnal EMBA, 7(1), 801-810.
- Newstrom, John W, 2011. organizational Behavior, Human Behavior at Work. McGraw- Hill Companies, New York