

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Xinchuan Telecom Jakarta Barat

The Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at Xinchuan Telecom West Jakarta

Eki Hendika¹, Desy Suryani², Martinus Wahyu Purnomo³

¹²³⁾ Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
Correspondence e-mail: ekihendika1@gmail.com, dessy.dsn@bsi.ac.id, martinus.myo@bsi.ac.id

Article history

Submitted: 2025/06/18; Revised: 2025/07/14; Accepted: 2025/09/29

Abstract

Amidst the development of technology and post-pandemic work culture, organizations across various industrial sectors face significant challenges in increasing employee productivity. The purpose of this study is to examine the influence of leadership style and work environment simultaneously on employee performance at Xinchuan Telecom West Jakarta. This research method uses a quantitative design with an explanatory approach, namely an approach that aims to explain cause-and-effect relationships systematically and measurably. This study focuses on the influence of leadership style (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y) at Xinchuan Telecom West Jakarta. In this study, the population determined to be the object of research is all employees of Xinchuan Telecom West Jakarta consisting of 50 people. The results of the study simultaneously show that leadership style and work environment have a positive and significant influence on employee performance at Xinchuan Telecom West Jakarta, so it can be concluded that leadership style and work environment simultaneously have a positive and significant influence on employee performance at Xinchuan Telecom West Jakarta.

Keywords

Employee Performance, Leadership Style, Work Environment.



© 2025 by the authors. This is an open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Di tengah pengembangan teknologi dan budaya kerja pasca-pandemi, organisasi diberbagai sektor industri menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam dunia kerja terus berkembang secara dinamis, sumber daya manusia semakin dipandang sebagai aset strategis yang menentukan daya saing suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik adalah elemen penting untuk kesuksesan suatu perusahaan, karena sumber daya manusia adalah sumber daya yang aktif dan dinamis yang terus-menerus terlibat dalam operasi organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung pada keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Perusahaan dan institusi harus memfokuskan perhatian pada faktor-faktor internal organisasi yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan.

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat dalam perusahaan, sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Sehingga hal ini dapat meningkatkan

kinerja karyawan, dan diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Seorang pimpinan harus memiliki human relation skill, keahlian dalam menjalin hubungan dengan orang lain, yaitu pandai membuat relasi baru dan berinteraksi dengan bawahannya dan lingkungan sekitarnya (Sinaga et al, 2022). Pimpinan yang kurang bisa memperhatikan bawahan bahkan cenderung lebih otokratis akan menyebabkan ketidakpuasan para karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Apabila keadaan tersebut tidak segera diambil tindakan, maka akan menghambat tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta dapat menghambat kelangsungan hidup perusahaan dimasa yang akan datang.

Menurut Christin et al. (2019) faktor lain yang mempengaruhi kinerja kerja adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja baik secara fisik maupun psikologis juga memainkan peran penting dalam mendukung atau menghambat produktivitas. Faktor lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja seperti rekan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman serta adanya fasilitas yang mendukung dalam bekerja, maka dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Dalam Ismail et al, (2023) hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang dianggap kurang baik, artinya kurang terciptanya hubungan yang harmonis antara rekan dengan rekan, rekan dengan pimpinan bahkan pimpinan dengan pimpinan dapat menghambat produktivitas kerja karyawan, suasana kerja bahkan peralatan yang kurang mendukung. Oleh karena itu, dengan mengupayakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif diharapkan mampu mensupport kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kantor yang positif, dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya, maka ia akan menghasilkan kinerja yang optimal pula untuk perusahaan.

Menurut Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang tinggi dapat memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menjadi penghambat. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, dan loyal terhadap perusahaan, akan memperbesar kemungkinan tercapainya tujuan organisasi dengan hasil yang maksimal. Maka dari itu, sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi perhatian khusus bagi setiap organisasi perusahaan.

Gaya kepemimpinan menjadi topik penting dalam manajemen organisasi karena memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi. Gaya kepemimpinan memiliki peran langsung dalam mengarahkan, memotivasi, dan membentuk perilaku kerja bawahan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, akan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan keberlangsungan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks online shop, di mana sebagian besar aktivitas kerja dilakukan dengan tuntutan kecepatan, ketelitian, dan pelayanan konsumen, keberadaan pemimpin yang efektif serta lingkungan kerja yang mendukung menjadi kunci utama untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada online shop menjadi penting untuk dilakukan, agar dapat memberikan masukan bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas sekaligus mempertahankan daya saing perusahaan di era digital.

Xinchuan Telecom Jakarta Barat merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail yang melakukan aktivitas usahanya dalam jaringan. *Xinchuan Telecom* Jakarta Barat didirikan pada November 2019 yang berlokasi di Kembangan Utara, Jakarta Barat. Berdiri di tengah perkembangan teknologi dan

pendemi covid 19, menjadi tantangan besar bagi *Xinchuan Telecom* Jakarta Barat dalam upaya mengembangkan perusahaan serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dalam Kondisi tersebut, manajemen SDM adalah indikator penting yang harus diperhatikan perusahaan, demi menopang keberlangsungan jalannya perusahaan. Dengan manajemen SDM yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif tentu akan memberikankan hasil yang optimal pula bagi perkembangan *Xinchuan Telecom* Jakarta Barat. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberlangsungan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Clara et al. (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Penelitian yang dilakukan oleh Edison, I., & Masman, R. R., (2023) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bowin Indonesia Global. Penelitian yang dilakukan oleh (Asniwati et al, 2024) menyatakan baik gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ASN Rutan kelas IIB Watansoppeng.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan *Xinchuan Telecom* Jakarta Barat dan juga untuk mengetahui pengaruh pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada *Xinchuan Telecom* Jakarta Barat. Selain itu juga untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *Xinchuan Telecom* Jakarta Barat. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu bahwa hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam hal peningkatan kinerja karyawan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif, yaitu pendekatan yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat secara sistematis dan terukur. Penelitian ini fokus pada pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada *Xinchuan Telecom* Jakarta Barat. Pada penelitian ini populasi yang ditentukan untuk menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan *Xinchuan Telecom* Jakarta Barat yang terdiri dari 50 orang. Dengan menggunakan populasi ini sebagai dasar penelitian bertujuan untuk melakukan generalisasi terhadap temuan atau hasil penelitian yang kemudian dapat diaplikasikan secara lebih luas terkait dengan perilaku atau karakteristik karyawan *Xinchuan Telecom*. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode penentuan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Yang artinya dengan populasi dalam penelitian berjumlah 50 karyawan, maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 50 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik utama; Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap situasi dan kondisi karyawan untuk melihat perilaku serta interaksi di lingkungan kerja. Kuesioner, menggunakan skala Likert (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju), yang memudahkan pengukuran sikap, persepsi, dan kecenderungan karyawan terhadap variabel yang diteliti. Studi Dokumentasi, untuk mendukung data yang diperoleh dari observasi dan kuesioner, misalnya berupa laporan internal perusahaan, data absensi, atau foto aktivitas.

Analisis data menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan profil responden dan distribusi jawaban, serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

variabel independen (X1 dan X2) secara simultan maupun parsial terhadap turnover intention (Y). 1) Uji Kualitas Data; Uji validitas, digunakan untuk memastikan bahwa setiap item kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud. Item dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Uji reliabilitas, untuk mengukur konsistensi jawaban responden, dilakukan dengan menghitung Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$, maka kuesioner dianggap reliabel dan layak digunakan. 2) Uji Asumsi Klasik; Uji normalitas, untuk memastikan bahwa data residual berdistribusi normal, menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data normal jika nilai Sig $> 0,05$. Uji heteroskedastisitas, untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians residual di setiap pengamatan. Jika tidak ada pola tertentu pada scatterplot dan nilai Sig $> 0,05$ pada uji Glejser, maka data tidak mengandung heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas, untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen yang dapat memengaruhi keakuratan model. Tidak ada multikolinearitas jika toleransi $> 0,10$ dan VIF < 10 . 3) Uji Hipotesis; Uji t (parsial), untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap turnover intention secara individu. Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang menunjukkan variabel tersebut berpengaruh signifikan. Uji F (simultan), untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap turnover intention. Hipotesis diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. 4) Uji Koefisien Determinasi; Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan kinerja karyawan, sedangkan nilai mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang rendah.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t variabel gaya kepemimpinan dengan nilai t_{hitung} sebesar $5.938 > t_{tabel} 2.012$ dan nilai signifikansi $0.00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, dan terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Pada uji koefisiensi determinasi parsial untuk gaya kepemimpinan adalah 0.808 atau 80.8%, yang artinya gaya kepemimpinan berkontribusi sebanyak 80.8% pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.504	1.511		0.995	0.325
	Gaya_kepemimpinan	-0.015	0.057	-0.069	-0.272	0.787
	Lingkungan_Kerja	0.001	0.052	0.006	0.024	0.981

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah data SPSS 25

Pada tabel uji Glejser, nilai Signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0,787 atau $> 0,05$, dan nilai signifikansi untuk Lingkungan Kerja adalah 0,981 atau $> 0,05$. Kriteria pada uji heteroskedastisitas adalah a) jika variabel independen memiliki nilai Sig $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas; b) jika variabel independen memiliki nilai Sig $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, karena semua nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi ini memenuhi persyaratan homoskedastisitas dan layak digunakan dalam analisis.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-0.239	2.140		-0.112
	Gaya_kepemimpinan	0.477	0.080	0.452	5.938
	Lingkungan_Kerja	0.527	0.073	0.548	7.198

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 25

Dari hasil data yang diperoleh pada tabel Analisis Regresi Linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = -0,239 + 0,477X_1 + 0,527X_2$$

Berdasarkan tabel analisis regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan mengenai hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas adalah sebagai berikut: 1) Nilai konstanta atau $a = -0.239$ menunjukkan besarnya kinerja karyawan menghasilkan -0.239 apabila tanpa kontribusi dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. 2) Adapun koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,477 artinya jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,477. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam setiap perkembangan kinerja karyawan. 3) Pada koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,527 artinya jika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,527. Artinya pada variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Uji t

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-0.239	2.140		-0.112
	Gaya_kepemimpinan	0.477	0.080	0.452	5.938
	Lingkungan_Kerja	0.527	0.073	0.548	7.198

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 25

Dari tabel 3 diatas menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja adalah 5,938 dan 7,198 dengan nilai Signifikansi nya adalah 0,00. Dari hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel 3. maka dapat disimpulkan; 1) Nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan $5,938 > 2,012$ dan nilai Sig. yaitu $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja adalah $7,198 > 2,012$ dan nilai Sig. sebesar

0,00 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian kedua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 4. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	737.859	2	368.930	238.705	.000 ^b
	Residual	72.641	47	1.546		
	Total	810.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Gaya_kepemimpinan

Sumber: Olah data SPSS 25

Dari tabel 4., diketahui nilai Fhitung 238.705 > 3.320 dan nilai sig. 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara simultan memiliki yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Beberapa alasan mengapa gaya kepemimpinan ini memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian, faktor utama yang mendukung pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah kemampuan pemimpin dalam mengatasi konflik serta memberikan arahan terhadap karyawan dengan nilai skor rerata tertinggi yaitu 4.72 (Dina Ovianti, 2025), karyawan cenderung menduplikasi pimpinannya seperti karakter yang ditunjukan pimpinan saat melakukan tugasnya sebagai pemimpin. Maka dari itu seorang pemimpin harus memiliki karakter yang baik dan unggul sehingga memberi pengaruh yang positif terhadap karyawan demi meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini sejalan dengan **Error! Reference source not found.** yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pimpinan harus memiliki teknik dalam menjalankan tugas manajerialnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji t variabel lingkungan kerja dengan nilai t hitung sebesar 7.198 > ttabel 2.012 dan nilai signifikansi 0.00 < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis kedua diterima, dan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Pada uji koefisiensi determinasi parsial untuk lingkungan kerja adalah 0.840 atau 84%, yang artinya lingkungan kerja berkontribusi sebanyak 84% terhadap kinerja karyawan, dan menunjukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor utama yang mendukung adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terlihat pada indikator penelitian yaitu komunikasi yang baik antar rekan kerja dan atasan dengan skor rerata tertinggi sebesar 4.66. Xinchuan Telecom memberikan kebebasan bagi karyawannya dalam berkomunikasi baik antar rekan maupun terhadap pimpinan, agar segala informasi, gagasan atau ide dapat tersampaikan seakurat mungkin.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $238.705 > F$ tabel 3.20 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Artinya hipotesis ketiga diterima, dan menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Xinchuan Telecom. Dari hasil perhitungan *R Square* (Koefisien determinasi) diperoleh nilai 0.907, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh sebesar 90,7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 8,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi dari gaya kepemimpinan yang tanggap terhadap situasi dan kondisi serta tegas dan memiliki *problem solving* yang baik, dan lingkungan kerja dengan kebebasan berinteraksi terhadap rekan kerja serta di *Xinchuan Telecom* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Astrid et al (2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian di atas, implikasi yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam memberikan dukungan dan semangat kepada bawahannya. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, karyawan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kepemimpinan yang berkualitas adalah kepemimpinan yang mampu memberi pengaruh positif kepada bawahannya. Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat akan berperan penting dalam untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja memiliki potensi yang secara signifikan mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Karyawan yang berada di lingkungan kerja yang kondusif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, sementara karyawan yang berada di lingkungan kerja yang tidak mendukung mungkin akan mengalami penurunan kinerja. Peran perusahaan menjadi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai dan mendukung. Perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk memastikan lingkungan kerja yang tercipta, mampu memfasilitasi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Dengan demikian usaha perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi keseluruhannya. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan didukung oleh kedua elemen ini. Sebagai contoh, kinerja karyawan akan meningkat di lingkungan kerja yang mendukung dan di bawah arahan pemimpin yang tepat. Namun, kinerja karyawan tidak akan optimal jika tempat kerja kurang mendukung dan gaya kepemimpinan yang tidak tepat. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja memiliki potensi besar secara signifikan memengaruhi kinerja setiap karyawan, sementara mereka yang berada di lingkungan kerja yang tidak mendukung mungkin akan mengalami penurunan pada kinerjanya. Peran perusahaan menjadi sangat penting dalam memberikan gaya kepemimpinan yang tepat serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tercipta mampu memfasilitasi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Ini termasuk dalam hal penyediaan fasilitas yang memadai, peningkatan komunikasi antar rekan kerja, serta penerapan aturan dan regulasi yang jelas dan konsisten. Dengan demikian, upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan berkontribusi secara positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Xinchuan Telecom Jakarta Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Xinchuan Telecom Jakarta Barat. Dengan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar $5.938 > T\text{-tabel } 2,012$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Xinchuan Telecom Jakarta Barat. Dengan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar $7.198 > T\text{-tabel } 2,012$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Xinchuan Telecom Jakarta Barat. Berdasarkan hasil analisis penelitian dengan menggunakan teknik analisis berganda secara simultan diperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan F hitung $238.705 > F \text{ tabel } 3.20$. yang artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Xinchuan Telecom Jakarta Barat.

Didasarkan kesimpulan dari hasil analisis yang sudah dilaksanakan, berikut beberapa saran untuk Xinchuan Telecom: Manajemen Xinchuan Telecom disarankan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas dan terbuka. Pemimpin di perusahaan diharapkan lebih mendorong komunikasi dua arah dengan karyawan, agar dapat membangun hubungan kerja yang lebih kolaboratif dan meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini, antara lain: Keterbatasan peneliti melalui kuesioner terkadang mengakibatkan jawaban yang diberikan oleh sampel tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya. Hasil penelitian pada Xinchuan Telecom Jakarta Barat mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain atau ke industri lain. Penelitian ini hanya mempertimbangkan dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, insentif sebagai motivasi kerja, dan budaya organisasi.

REFERENSI

- Ati, R., Malik, I., & Parawu, H. E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kerja Sama Pegawai di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. *Journal Unismuh*, 3(3), 1006. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Diyanti, R., & Dwita, A. R. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Mahasiswa Bina Insani*, 6(1), 10–18. <https://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JMBI/article/view/3131>
- Erika, S. N., & Nuraeni. (2025). *Kunci Sukses Kinerja Karyawan: Dampak Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada PT. Bangunpapan Idaman*. 7(2), 1394–1400.
- Febriani, D. F., Abadi, I. C., & Antares, F. R. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja: Disiplin*

- Kerja , Lingkungan Kerja , Leadership , Communication*. 2(2), 132–140.
- Johaprasedia, R. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 34–50.
- Khaeruman, Suflani, Ahmad, M., & Ombi, R. (2023). *Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Indomaret Kota Serang*. 9(2), 352–363.
- Lutfiyani, A., & lainnya. (2024). *Job Insecurity dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan*, 12(1), 45–60.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Maidiana, M. (2021). *Penelitian Survey*. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(2), 20–29. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.23>
- 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>
- Tolu, A., & Mamentu, M. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 11(1), 7–13.
- Meinitasari, N., & Chaerudin. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika)*. *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15–31. <https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13546>
- Ni Luh Eva Riantini et al. (2021). *Pengembangan Karir: Konsep dan Implementasi dalam Organisasi*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 123–135.
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). *Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19*. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Ricky, C. M., Michael, S. K., & Adriana, E. (2023). *Student Research Journal*. *Student Research Journal*, 1(3).
- Safitri, B., & Mujahid, N. S. (2024). *Komunikasi Efektif dalam Organisasi*. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), 309–316. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.318>
- Saputri, D. (2020). *Turnover Intention: Konsep dan Faktor yang Mempengaruhi*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 78–89.
- Sri, W., & M, N. A. (2024). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat*. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(4), 737–748. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i2.29569>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. In *Alvabeta*. CV. https://www.academia.edu/118903676/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif_dan_R_and_D_Prof_Sugiono
- Tiuriska, M., Kaharuuddin, H., & Rosmita, A. (2023). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota*. *Jurnal Mahasiswa*, 5(1), 67–76.