

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dapen Telkom Bandung

The Effect Of Leadership And Physical Work Environment On Performance Of Employees Dapen Telkom Bandung

Muhammad Feby Febrian¹, Bachrudin Saleh Luterlean²

¹Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, fbrian@student.telkomuniversity.ac.id

²Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan agar tercapai kinerja yang maksimal. Dari sekian upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam mencapai kinerja tersebut diantaranya menerapkan kepemimpinan dan mewujudkan lingkungan kerja fisik yang berkualitas. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di DAPEN Telkom Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non probability sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh* 69 karyawan Dana Pensiun Telkom. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom sudah berada dalam kondisi baik. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom.

Kata Kunci-kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan.

Abstract

Human resources have a very important role in achieving company goals in order to achieve maximum performance. Of the many efforts that can be made by the company in achieving this performance, among others, apply leadership and create a quality physical work environment. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership and physical work environment on employee performance at DAPEN Telkom Bandung. The research method used in this research is quantitative method with descriptive-causality research type. Sampling was done by non-probability sampling technique used was saturated sampling of 69 employees of the Telkom Pension Fund. The data analysis technique used was descriptive analysis and multiple regression analysis. Based on the results of descriptive analysis shows that the variables of leadership, physical work environment and employee performance at the Telkom Pension Fund are in good condition. In addition, based on the results of the study, it shows that leadership and physical work environment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords-leadership, physical work environment, employee performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting didalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, di Perusahaan Dana Pensiun Telkom seorang pegawai sebagai perencana dan pelaksana pembangunan perlu dibina dan dikembangkan, agar memiliki kemampuan, motivasi kerja, berdedikasi dan disiplin tinggi serta berprestasi dalam meningkatkan performansi perusahaan, karena pada hakekatnya pegawaiilah yang jadi pemikir, perencana dan pelaksana

pembangunan melalui organisasi yang dijalankan dimana mereka bekerja sehingga perusahaan bisa bersaing menghadapi kompetisi.

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2016:481) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, dengan sesuai tanggung jawab dan wewenang masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi (Schermerhorn, Hunt, dan Osborn dalam Sinambela 2016:481). Kinerja Menurut Rivai (2015:125) kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan. Dengan pengertian ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada suatu proses yang dikerjakan, dimana selama proses pelaksanaan yang dilakukan dapat mencapai hasil pekerjaan atau kinerja yang optimal. Dan tingkat kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan data kinerja perusahaan DAPEN Telkom yang telah melampaui target yang ditetapkan terjadi pada tahun 2018,2019, dan 2021. Sedangkan kondisi pada tahun 2020 masih dibawah target yang ditetapkan yaitu sebesar 99,01% dari 100% yang ditargetkan. Kinerja perusahaan dapat merefleksikan kinerja sumber daya manusianya. Hal ini sejalan dengan pendapat Sinambela (2016:483) yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja individu, maka dari itu perusahaan harus dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat memberikan kinerja yang tinggi pada perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017: 280) masalah kinerja organisasi dapat disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi empat penyebab utama masalah- masalah kinerja yaitu pengetahuan dan keterampilan yang dimana karyawan tidak tahu bagaimana melakukan tugas dengan benar, selain itu faktor pada kondisi lingkungan kerja, kurang sumberdaya dan teknologi dna terakhir motivasi karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang nyaman dan tetap tenang, maka akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif yang dapat meningkatkan efek kerja dengan lebih baik, karena pekerjaan mereka tidak terganggu. Di sisi lain, jika lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan mengakibatkan suasana kerja menjadi terganggu, yang akan mempengaruhi pekerjaannya dan berdampak pada kinerja. (Kasmir, 2016: 192). Tidak hanya lingkungan kerja fisik pada Dana Pensiun Telkom, namun kepemimpinan pada perusahaan tersebut juga sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan. Sebab kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, maka hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi menjadi renggang (lemah).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki keterikatan terhadap kinerja karyawan sehingga menimbulkan dampak terhadap perusahaan. Maka sesuai dengan pemaparan di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, yang menurut pemaparan diatas bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik memiliki dampak terhadap kualitas perusahaan. Dari pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DANA PENSIUN TELKOM”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepemimpinan pada Dana Pensiun Telkom?
2. Bagaimana lingkungan kerja pada Dana Pensiun Telkom?
3. Bagaimana kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom?

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016: 6) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier,

keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia merupakan Ilmu dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dan membantu terwujudnya tujuan pencapaian perusahaan, karyawan dan masyarakat.

B. Kepemimpinan

Menurut (Sutikno, 2014:15) kepemimpinan adalah konsep manajemen dimana itu semua tergantung kepada bagaimana cara pemikiran seorang pemimpin yang mengkonsepnya. Kepemimpinan adalah suatu penggerak dari sumber dan alat organisasi misalnya sumber daya bahan baku, sumber daya finansial, sumber daya manusia, teknologi, pemasaran dan metode yang tergantung pada kepemimpinan seorang pemimpin yang mengelolanya. (Sitohang, 2016:258). Sedangkan menurut Kepemimpinan adalah ilmu tentang bagaimana seorang pemimpin harus mempengaruhi, mengarahkan, dan mengawasi karyawannya untuk mengerjakan perintah atau tugas sesuai dengan yang telah direncanakan. (Fahmi, 2016:68). Menurut Suwatno & Priansa (2018:149) menyebutkan bahwa seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin yang mampu menampilkan kedua fungsi tersebut dengan jelas. Dua fungsi penting seorang pemimpin tersebut yaitu:

1. Fungsi Tugas
 - a. Menciptakan kegiatan
 - b. Mencari informasi
 - c. Memberikan informasi
 - d. Memberikan pendapat
 - e. Menjelaskan
 - f. Mengkoordinasikan
 - g. Meringkaskan
 - h. Menguji kelayakan
 - i. Mengevaluasi
 - j. Mendiagnosis
2. Fungsi Pemeliharaan
 - a. Mendorong semangat
 - b. Menetapkan Standar
 - c. Mengikuti
 - d. Mengekspresikan perasaan
 - e. Mengambil consensus
 - f. Menciptakan keharmonisan
 - g. Mengurangi ketegangan

C. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017) adalah “ semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.”

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Sedangkan menurut Kasmir (2016:192), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi kerja di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruang, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Lingkungan kerja fisik, menurut Sarwoto (2007) merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, diantaranya:

1. Tata ruang kerja yang tepat

Tata ruang kerja merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan Tata ruang kerja yaitu sejauh mana kemampuan dalam mengatur suatu ruang kerja yang tepat dengan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan dan ruangan kerja memadai dengan tepat guna sehingga menciptakan kegiatan kerja dikantor efektif dan efisien.

2. Cahaya dalam ruangan yang tepat

Pentingnya penerangan atau tingkat pencahayaan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan yaitu dengan diperlukannya intensitas cahaya/penerangan yang baik bagi karyawan agar dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang dalam melakukan pekerjaan selain itu cahaya dalam ruangan kerja dapat diatur sesuai dengan kebutuhan.

3. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut dapat menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

4. Suhu dan kelembapan yang tepat

Di tempat kerja harus memiliki aliran suhu udara dan sirkulasi udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembapan yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini, kondisi yang diperlukan dapat diberikan selama *system* tersebut dirawat dan dirancang dengan baik

D. Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016:481) memiliki pendapat mengenai definisi kinerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan, menurut Kasmir (2016:182) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Robbins (2016:260) mengemukakan terdapat beberapa dimensi kinerja yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yang dimaksud tingkat aktivitas pekerjaan yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

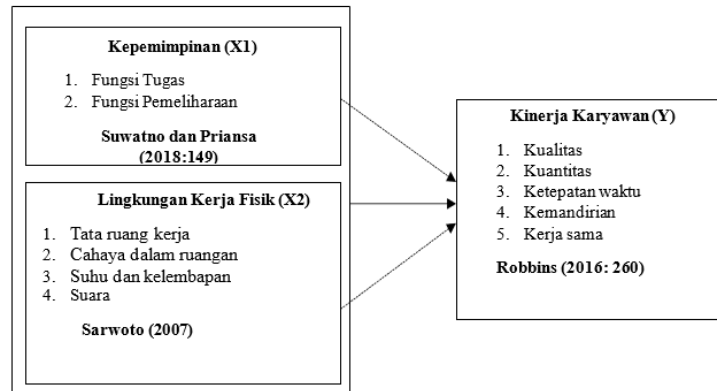
4. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

5. Kerjasama

Merupakan hubungan antar perseorangan yang akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik

E. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
 Sumber: Olahan Data Penulis

F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018: 182) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di gambarkan sebelumnya, Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini adalah “Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DAPEN TELKOM Bandung”.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Teknik sampel pada penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap kantor Dana Pensiun Telkom dengan jumlah karyawan adalah 69 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 4.1 HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.677	.569		1.189	.239
Kepemimpinan	.475	.119	.417	3.984	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.384	.120	.336	3.211	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS,2022

Berdasarkan output Tabel 4.1 didapat koefisien regresi sehingga persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.677 + 0.475X1 + 0.384X2$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0.677 menyatakan jika tidak ada kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik (X) maka nilai konsisten kinerja karyawan(Y) adalah sebesar 1.987.
2. Nilai koefisien regresi X_1 bersifat positif sebesar 0.475 artinya variabel X_1 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan kepemimpinan (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,475.
3. Nilai koefisien regresi X_2 bersifat positif sebesar 0,384, artinya variabel X_2 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan lingkungan kerja fisik (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,384.

TABEL 4.2 HASIL UJI T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.677	.569		1.189	.239
Kepemimpinan	.475	.119	.417	3.984	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.384	.120	.336	3.211	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS,2022

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa:

1. Variabel kepemimpinan (X_1) memiliki thitung (3.984) > ttabel (1.66864) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki thitung (3.211) > ttabel (1.66864) dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

TABEL 4.3 HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.932	2	3.466	22.326	.000 ^b
	Residual	10.246	66	.155		
	Total	17.178	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan

Sumber: Hasil olahan SPSS,2022

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat F_{hitung} adalah 22.326 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22.326 > 3.14$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa artinya **kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom**.

B. Hasil Uji Koefisien Determinasi

TABEL 4.4 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
	R	Square				F	df1	df2		
1	.635 ^a	.404	.385	.39401	.404	22.326	2	66	.000	2.205

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS,2022

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,635 dan Rsquare (R²) adalah sebesar 0,404. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah 40,4% sedangkan sisanya 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi dan kompensasi.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan metode analisis deskriptif melalui penyebaran kuesioner kepada 69 responden karyawan pada Dapen Telkom Kota Bandung, hasil analisis deskriptif mengenai variabel kepemimpinan yang terdiri dari dua dimensi dengan total 30 item pernyataan, diperoleh nilai total variabel kepemimpinan sebesar 83,23%. Sehingga persentase tersebut masuk kedalam kategori baik. Atau dengan makna lain bahwa metode kepemimpinan yang diterapkan terhadap karyawan pada Dapen Telkom Kota Bandung sudah baik atau sesuai.

Terdapat tanggapan dengan rata - rata persentase tertinggi pada variabel kepemimpinan yaitu pada dimensi fungsi tugas sebesar 88,41% dan mendapatkan kategori sangat baik. Tanggapan tersebut berkaitan dengan arahan yang senantiasa diberikan secara efektif terhadap bawahannya, artinya bahwa karyawan merasa arahan yang diberikan atasan sangat membantu dalam efektivitas kerja yang dilakukan karyawan. Selain itu, terdapat pula tanggapan dengan rata - rata persentase terendah yaitu pada dimensi yang sama sebesar 78,84% dan mendapatkan kategori baik. Tanggapan tersebut berkaitan dengan evaluasi berkala yang dilakukan atasan terhadap pekerjaannya, artinya meskipun masih tergolong kedalam kategori baik, namun hal tersebut mengindikasikan bahwa evaluasi yang diberikan atasan belum secara rutin dilakukan, sehingga evaluasi sangatlah penting dalam mengontrol kinerja setiap karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan metode analisis deskriptif melalui penyebaran kuesioner kepada 69 responden karyawan pada Dapen Telkom Kota Bandung, hasil analisis deskriptif mengenai variabel lingkungan kerja fisik yang terdiri dari empat dimensi dengan total 8 item pernyataan, diperoleh nilai total sebesar 82,07%. Sehingga persentase tersebut masuk kedalam kategori baik. Atau dengan makna lain bahwa lingkungan kerja fisik pada Dapen Telkom Kota Bandung sudah baik atau sesuai.

Terdapat tanggapan dengan rata - rata persentase tertinggi pada variabel lingkungan kerja fisik yaitu pada dimensi suhu dan kelembapan sebesar 84,64% dan mendapatkan kategori sangat baik. Tanggapan tersebut berkaitan dengan udara dilingkungan kerja Dapen Telkom Kota Bandung yang artinya bahwa karyawan merasakan kepuasan dari lingkungan kerja fisik salah satunya adalah kualitas udara yang sangat baik dilingkungan kerja yaitu Dapen Telkom Kota Bandung. Selain itu, terdapat pula tanggapan dengan rata - rata persentase terendah yaitu pada dimensi suara sebesar 80,87% dan mendapatkan kategori baik. Tanggapan tersebut berkaitan dengan kebisingan yang dirasakan diruang kerja, artinya meskipun masih tergolong kedalam kategori baik, namun kebisingan masih kerap dirasakan oleh sebagian karyawan, terlebih lokasi perkantoran yaitu Dapen Telkom yang berada di jalan Provinsi tepatnya di Jln. Surapati yang banyak dilalui kendaraan baik roda dua maupun roda tiga. Sehingga ada beberapa kebisingan yang tidak dapat dihindari.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan metode analisis deskriptif melalui penyebaran kuesioner kepada 69 responden karyawan pada Dapen Telkom Kota Bandung, hasil analisis deskriptif mengenai variabel kinerja karyawan yang terdiri dari lima dimensi dengan total 10 item pernyataan, diperoleh nilai total sebesar 83,07%. Sehingga persentase tersebut masuk kedalam kategori baik. Atau dengan makna lain bahwa karyawan pada Dapen Telkom Kota Bandung memiliki kinerja kerja yang sudah baik atau sesuai.

Terdapat tanggapan dengan rata - rata persentase tertinggi pada variabel kinerja karyawan yaitu pada dimensi kerjasama sebesar 86,67% dan mendapatkan kategori sangat baik. Tanggapan tersebut berkaitan dengan hubungan

yang terjalin dengan sangat baik antara rekan kerja dilingkungan kerja Dapen Telkom Kota Bandung yang artinya bahwa karyawan memiliki kesolidan dalam melaksanakan pekerjaan yang tentunya akan menguntungkan bagi karyawan. Selain itu, terdapat pula tanggapan dengan rata - rata persentase terendah yaitu pada dimensi ketepatan waktu sebesar 80,58% dan mendapatkan kategori baik. Tanggapan tersebut berkaitan dengan pekerjaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu kerja, artinya bahwa meskipun masih tergolong kedalam kategori baik, namun rendahnya hasil tersebut jika dibandingkan tanggapan lain mencerminkan bahwa diakui sebagian karyawan masih belum konsisten dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai waktu yang ditetapkan. Sehingga hal ini perlu menjadi perhatian serius karena akan berdampak terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian pengujian uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Suyani (2016) dan Kusumadewi (2018) mengatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kehadiran kepemimpinan memiliki peran penting yang akan mengarahkan atau mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga karyawan mengerahkan kemampuannya dan mampu menunjukkan kinerja yang maksimal. Selain itu, lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena lingkungan kerja fisik yang baik menjadi salah satu factor penunjang sarana dalam melakukan pekerjaan karyawan agar terciptanya hasil kerja yang maksimal.

Selain itu hasil dari uji f dapat dilihat bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian sesuai dengan hasil penelitian terdahulu menurut Firman (2018) dan Cintia dan Gilang (2016) bahwa hasil menunjukkan kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. semakin baik kepemimpinan yang dilakukan pemimpin di perusahaan dan kondisi lingkungan kerja fisik nyaman dan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom” dapat disimpulkan sebagai berikut:

- A. Kepemimpinan pada Dana Pensiun Telkom sudah berada dalam kondisi baik.
- B. Lingkungan kerja fisik pada Dana Pensiun Telkom sudah berada dalam kondisi baik.
- C. Kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom sudah berada dalam kondisi baik.
- D. Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom

REFERENSI

- [1] Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I. *Jurnal Sioteknologi*, 15(1), 136–154.
- [2] Firman, A., & Hakim. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Banjarmasin Post Group). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 62. No. 2.
- [3] Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [4] Hasibuan.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [5] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [6] Kusumadewi, P., Sudja, N., & Sujana, W. (2018). The Influence of Leadership Style, Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang. *Jurnal Pendidikan dan Budaya*. Vol. 5, No. 7...
- [7] Robbins. Stephen P. dan Judge. Timothy A. (2016). *Perilaku Organisasi Buku I dan II Edisi 12*, Penerjemah Diana Angelica, dkk. Salemba Empat, Jakarta.
- [8] Rivai V, Z, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT Grafindo.
- [9]Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. 8.
- [10] Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- [11] Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis (Cetakan 2)*. Alfabeta. CV.
- [12] Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- [13] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [14] Suryani, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 4, No.1.,
- [15] Sarwoto. (2007). *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- [16] Tusholih, M et al. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT CITUS. *E-Journal Equilibrium Manajemen*. Vol. 5, No. 2.

