PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SUPORTIF, KEADILAN INFORMASIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SALAH SATU PERUSAHAAN MANUFAKTUR ROTAN DAERAH CIREBON

Daniel Febiyanto¹, Heri Febrianto² Ilham Maulana³, Rafi Ilham Azhary⁴,
yawisnil@gmail.com¹, herifebrianto49@gmail.com², ilham710m@gmail.com³,
rafivivo2@gmail.com⁴

Universitas Swadaya Gunung Jati

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan suportif, keadilan informasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada salah satu perusahaan manufaktur rotan daerah Cirebon. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan suportif, keadilan informasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Suportif, Keadilan Informasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan, Perusahaan Manufaktur Rotan, Cirebon.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of supportive leadership style, information justice, and physical work environment on employee satisfaction and performance at one of the rattan manufacturing companies in the Cirebon area. The research method used is quantitative with data collection techniques through questionnaires distributed to all employees. The research results show that supportive leadership style, information justice, and physical work environment have a significant effect on employee performance.

Keywords: Supportive Leadership Style, Information Justice, Physical Work Environment, Employee Performance, Rattan Manufacturing Company, Cirebon.

PENDAHULUAN

Industri rotan Cirebon memainkan peran besar dalam ekonomi kota. Cirebon, salah satu daerah penghasil rotan terbesar di Indonesia, memiliki banyak pabrik rotan yang mempekerjakan banyak orang. Namun, industri ini masih menghadapi banyak masalah, salah satunya adalah kinerja yang rendah, yang dapat mengurangi produktivitas dan daya saing perusahaan. Menurut Munajat et al. (2023) semua keputusan, tindakan dan laju pertumbuhan suatu perusahaan tentunya membutuhkan seorang pemimpin. Visi dan misi dalam tim dapat dicapai melalui kerja keras dan dengan bimbingan dari orang yang memiliki kemampuan leadership yang sangat kuat. Dengan kekuatan leadership yang baik dan kerja sama tim yang baik pula, masalah dan hambatan di dalamnya dapat dihadapi oleh tim tersebut. Miftah (2012) menyatakan bahwa pemimpin yang baik haruslah mampu memotivasi pegawainya dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan suportif, keadilan informasi, dan lingkungan kerja fisik adalah beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang suportif dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Pemimpin yang suportif biasanya membantu membangun lingkungan kerja yang positif dan terbuka di mana karyawan merasa dihargai, dihormati, dan terdorong untuk maju. misalnya, memberikan instruksi yang jelas, memberikan kritik yang konstruktif, dan memberikan tanggung jawab berdasarkan

kemampuan karyawan.

Keadilan informasi adalah ketika karyawan merasa mereka diberi informasi yang adil. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil akan lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik. Sebagai contoh, perusahaan yang menerapkan keadilan informasi akan memberi karyawan informasi yang lengkap dan akurat tentang kebijakan perusahaan, perubahan organisasi, dan peluang pengembangan diri.

Selain itu, lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya perusahaan yang menyediakan lingkungan kerja yang nyaman akan memastikan suhu ruangan yang nyaman, pencahayaan yang memadai, tingkat kebisingan yang rendah, furnitur ergonomis, dan ruang kerja yang bersih dan rapi. Pasti akan meningkatkan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Dikutip dari jurnal (Husen Waedoloh) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Pengertian lain gaya kepemimpinan adalah pola perilaku, strategi ataupun konsep yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Namun (Handoko, 2003) mendefinisikan Kepemimpinan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dalam penelitian ini kami mengambil salah satu contoh gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan suportif.

Gaya kepemimpinan suportif menurut Curtis W. Cook (2011) adalah gaya bersifat highly relationship oriented yang memperlihatkan kepedulian terhadap kebutuhan dan tujuan bawahannya, dan berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman dan adil. (Rahmatillah. Fajri, 2021) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan suportif merupakan tipe kepemimpinan yang bersifat ramah, mudah didekati, perhatian, selalu berusaha menciptakan lingkungan kerja yang dapat membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, termotivasi untuk meningkatkan skill dan tipe kepemimpinan memuaskan bagi para karyawan karena karyawan merasa dianggap dan dihargai.

Dari kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung selalu memperhatikan apa yang dibutuhkan bawahannya dan memiliki sifat ramah untuk membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Gaya kepemimpinan ini akan menghasilkan karyawan yang bahagia.

Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan seperti : meja, kursi dan sebagainya. Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Namun menurut Donley (2021) menemukan lingkungan kerja yang sehat akan memberikan dampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

Keadilan Informasional

Keadilan informasional merupakan keadilan yang berfokus pada pemberian penjelasan kepada seseorang atau sekelompok orang dengan menyampaikan informasi tentang sebuah prosedur yang digunakan dengan sistem dan cara tertentu dan bagaimana

sebuah hasil pekerjaan didistribusikan (Colquitt et al., 2001). (Lilly & Virick, n.d.) menuliskan bahwa keadilan informasional menjelaskan bagaimana prosedur pengambilan keputusan secara menyeluruh dan tepat waktu, yang akan mengakibatkan karyawan dapat dengan jelas memahami keputusan apa yang mereka terima dalam bekerja. Adanya keadilan informasional ini akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja dalam lingkungan yang terorganisir, yang akhirnya sifat altruisme juga akan tumbuh dalam diri mereka.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai tujuan – tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rivai (2003) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pengolahan data menggunakan spss, dengan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji T. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan manufaktur rotan daerah Cirebon. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan yang telah dipilih sebagai sampel. Kuisisioner tersebut mengukur variabel gaya kepemimpinan suportif, keadilan informasi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88965814
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.088
	Negative	-.146
Test Statistic		.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,057 > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.158	6.345
	Keadilan Informasional	.195	5.116
	Lingkungan Kerja Fisik	.418	2.394

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolienaritas atau lolos uji multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.607	.560		1.085	.286
	Gaya Kepemimpinan	.107	.046	.929	2.317	.027
	Keadilan Informasional	-.121	.044	-.999	-2.776	.009
	Lingkungan Kerja Fisik	.029	.058	.122	.497	.623

a. Dependent Variable: ABS_RES

Karena nilai sig dari Gaya Kepemimpinan Suportif, Keadilan Informasional, dan Lingkungan Kerja Fisik lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.428	1.159		2.957	.006
	Gaya Kepemimpinan	-.103	.095	-.472	-1.078	.289
	Keadilan Informasional	.023	.090	.100	.255	.800
	Lingkungan Kerja Fisik	.136	.120	.304	1.130	.267

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah :

- a. Nilai T hitung variabel X1 sebesar -1,078 < nilai t tabel 2,034515 dan nilai sig, yaitu 0,289 > 0,05, maka Ha ditolak dan H0 diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis Uji T menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan suportif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan suportif yang diterapkan oleh pemimpin, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan suportif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan karena gaya kepemimpinan yang suportif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif bagi karyawan. Karyawan yang bekerja di bawah pemimpin yang suportif merasa lebih dihargai, dihormati, dan dipercaya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Nilai T hitung variabel X₂ sebesar $0,225 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,034515$ dan nilai sig, yaitu $0,800 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H₀ diterima, artinya variabel keadilan informasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa keadilan informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi keadilan informasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa keadilan informasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan karena keadilan informasi dapat membuat karyawan merasa dipercaya dan dihormati oleh perusahaan. Karyawan yang merasa mendapatkan informasi yang sama dan adil dari perusahaan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya.

- c. Nilai T hitung variabel X₃ sebesar $1,130 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,034515$ dan nilai sig, yaitu $0,267 > 0,05$ maka H_a ditolak dan H₀ diterima, artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan karena lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat membuat karyawan merasa lebih semangat untuk meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti semakin tinggi tingkat dukungan kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Keadilan informasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat keadilan informasi yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Hal ini juga berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang suportif, keadilan informasi, dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur rotan daerah Cirebon. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang suportif, memberikan informasi yang adil kepada karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja fisik yang kondusif serta nyaman untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445.
- Curtis W. Cook, P. L. H. (2011). *Management and Organizational Behavior* (3rd ed.). McGraw-Hill/Irwin, 201.
- Donley, J. (2021). *The Impact of Work Environment on Job Satisfaction: Pre-COVID Research to Inform the Future. . Nurse Leader*.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen* (Ed. 2, Cet. 8). Yogyakarta : BPFE, 1990.
- Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif Husen Waedoloh, G., Purwanta, H., & Ediyono, S. (n.d.). Webinar Dewan Profesor Universitas Sebelas Maret 2021 SHEs: Conference Series 5 (1) (2022) 144-152. <https://jurnal.uns.ac.id/shes>
- Lilly, J., & Virick, M. (n.d.). RECENCY EFFECTS IN JUSTICE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: THE IMPACT OF COPING STYLE (Vol. 32, Issue 2).
- Miftah, T. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajawali, 1983.
- Munajat, Amir, N. H., Suwandi, Setiawan, R., Novita, Ns. I. H., Uguy, L. S., Muchtar, A. H., Andriani, B. I. D., Marganingsih, A., Rahmisyari, Ramadhani, Y. N. A., & Kurniawan, D. (2023). MANAJEMEN KEPEMIMPINAN. Konsep, Teori, dan Aplikasi (Suwandi, Ed.). EUREKA MEDIA AKSARA, MEI 2023 ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH NO. 225/JTE/2021 .
- Rahmatillah. Fajri. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SUPORTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN* .
- Rivai, V. 1947-. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik / Veithzal Rivai*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.