

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada RS Surya Medika Gresik

Dyah Mei Wulandari¹, Nugroho Mardi Wibowo²

^{1&2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: dyahwulandari1605@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the influence of leadership style, work environment and organizational culture on employee performance at Surya Medika Gresik Hospital. This study is a quantitative descriptive research with data collection techniques using questionnaires. The research sample amounted to 54 respondents. The sampling technique used was random sampling and calculated using the Slovin formula. The data analysis technique used in this study is a quantitative data analysis technique using statistical methods. The statistical method used is the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) using descriptive statistical analysis methods, data validity tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis tests. The results of this study show that (1) leadership style has a positive and significant effect on employee performance; (2) the work environment has a positive and significant effect on employee performance; (3) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance; (4) leadership style, work environment and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at Surya Medika Gresik Hospital.*

Keywords: *Leadership Style, Work Environment, Organizational Culture and Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada RS Surya Medika Gresik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 54 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling dan dihitung menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Statistic Package for the Social Sciens (SPSS) dengan menggunakan metode analisis statistik deskriptif, uji keabsahan data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada RS Surya Medika Gresik.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta berharap kepada para karyawannya untuk bekerja secara produktif dan baik. Hasil kerja karyawan yang baik tidak lepas dari pengelolaan sumber daya manusia profesional dari perusahaan, terutama sumber daya manusia di rumah sakit yang juga merupakan aset penting dalam bidang jasa pelayanan kesehatan. Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan jasa yang memiliki karakteristik tertentu baik dari segi sumber daya manusia (SDM), sarana prasarana dan peralatan yang digunakan. Rumah sakit sering disebut sebagai organisasi yang memiliki modal yang tinggi, sumber daya manusia yang padat, teknologi dan ilmu pengetahuan yang padat, serta regulasi yang padat.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam efektivitas berjalannya kegiatan dan menjadi penunjang kemajuan suatu perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia mengacu pada karyawan yang selalu aktif dan berpengaruh dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Pertama yaitu mengenai gaya kepemimpinan yang diterima oleh karyawan, gaya kepemimpinan itu berupa kemampuan mengambil setiap keputusan, memotivasi, berkomunikasi. Hal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang sangat berperan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kedua yaitu lingkungan kerja yang di dalamnya terdapat penerangan, suhu udara, bersih, dan keamanan. Ketiga budaya organisasi berupa penanaman nilai yang disiplin, sosial, bagian dari perusahaan, dan menjaga nama baik perusahaan.

Menurut Buil et al., (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Peran seorang pemimpin sangat besar terhadap baik tidaknya kinerja seorang karyawan pada suatu perusahaan. Harun Samsudin (2018:42) mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan merupakan suatu tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Hal ini sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut, pimpinan dapat melakukan inovasi-inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar”.

Karyawan pada RS Surya Medika merasa ada kecenderungan terhadap gaya kepemimpinan yang masih kurang efektif. Hal ini ditunjukkan oleh seorang pemimpin yang kurang mempengaruhi, mendorong, menuntun, dan menggerakkan bawahannya. Sehingga karyawan merasa kurangnya perhatian dari seorang pemimpin. Selain dari sisi gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi baik tidaknya kinerja seorang karyawan, namun lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Menurut Sihalohe & Siregar (2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaan saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau non fisik secara langsung atau tidak langsung.

Seorang karyawan dalam bekerja pasti tidak akan lepas dari budaya organisasi, karena budaya organisasi merupakan perekat sosial yang menyatukan mereka dengan organisasinya.

Menurut Reynilda, (2020) Budaya organisasi merupakan kombinasi nilai, komunikasi, keyakinan, dan penyederhanaan perilaku untuk mengarahkan orang-orang. Budaya organisasi mencerminkan sifat dan karakteristik lingkungan kerja serta hasil kegiatan organisasi, disadari atau tidak disadari yang diduga dapat mempengaruhi perilaku dan karakter organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasil kerja yang dicapai tersebut sebanding dengan bagian dan tanggungan kerja dari semua karyawan, dalam proses untuk memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi sebaik mungkin, sesuai dengan aturan, budi pekerti, dan kebajikan Muis et al., (2018). Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya. Kinerja karyawan menggunakan tanggung jawab kerja untuk menentukan kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan Muhammad Almas Budiaar et al., (2023).

Menurut Kamal et al., (2019) mengungkapkan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seseorang berdasarkan target yang telah ditetapkan. Menurut Hidayat (2018:145) faktor yang mempengaruhi kinerja ada 3 yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau penjas peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut Hidayat (2018:145), indikator dari kinerja karyawan yang sangat mempengaruhi organisasi adalah:

1. Kualitas kerja
Adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja
Adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Ketepatan waktu
Adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas kehadiran
Adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil kerja dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Adalah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Harun Samsuddin (2018:42) Gaya kepemimpinan merupakan suatu tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Penting bagi perusahaan karena dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut, pimpinan dapat melakukan inovasi-inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar. Sedangkan Agustina (2020), menyatakan bahwa 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.

Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Menurut Rivai (2018:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi ke dalam 6 dimensi, yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan
Suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi
Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan.
3. Kemampuan komunikasi
Kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif demi kepentingan jangka panjang perusahaan, seperti memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada tegas. Tujuannya agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tanggung jawab
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung segala sesuatunya, memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan pemimpin mengendalikan emosionalnya
Kemampuan ini dapat menghindari pengambilan keputusan yang tidak tepat dan bisa memperburuk masalah. Penting bagi pemimpin memiliki kemampuan ini. Dapat membuat karyawan nyaman bekerja, dan juga menghasilkan banyak dampak positif.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar seorang karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Effendy & Fitria (2020), mengemukakan “lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah”. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

1. Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang timbul berkaitan dengan hubungan kerja, seperti atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Lingkungan kerja sebagai bentuk dinamika internal organisasi yang terjadi dan berlangsung dalam kurun waktu tertentu sehingga mempengaruhi seluruh anggota organisasi. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila memungkinkan manusia melaksanakan tugas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi di setiap perusahaan berbeda-beda, budaya organisasi mempengaruhi perilaku anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Pembentukan budaya organisasi diawali oleh kepemimpinan dan berlanjut dalam suatu perusahaan dengan dukungan seluruh individu yang berada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Reynilda (2020) Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Adapun indikator budaya organisasi diantaranya yaitu:

1. Inovatif dan pengambilan resiko

Bersikap inovatif yaitu setiap karyawan akan memberi perhatian khusus terhadap permasalahan yang dapat menimbulkan resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan dan berani mengambil resiko didalam organisasi.

2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail

Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

3. Orientasi pada hasil

Fokus kepada hasil atau pendapatan daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi individu

Untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.

5. Orientasi pada tim

Kemampuan bekerjasama dalam tim.

6. Agresif dalam bekerja

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai apabila kinerja karyawan memenuhi standar yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Peforma yang baik dimaksudkan antara

lain kualifikasi keahlian (ability dan skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

7. Stabilitas

Aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan kondisi yang ada untuk terus tumbuh dan berkembang.

Budaya organisasi sebagai suatu alat atau sistem yang isinya memuat nilai-nilai yang dianut dan wajib dijunjung oleh para anggotanya. Komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu perusahaan atau organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan pada studi ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Arikunto (2019), menyatakan bahwa jenis penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan sifat-sifat dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RS Surya Medika yang berjumlah 118 orang, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RS Surya Medika berjumlah 54 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, Sugiyono (2018). Angket yaitu sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan dan disebarakan untuk diisi jawabannya oleh karyawan dan kemudian disajikan dalam bentuk tabulasi pada proses pengolahan data.

Metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada RS Surya Medika. Untuk memperoleh hasil yang lebih terarah, peneliti menggunakan bantuan SPSS. Persamaan model Regresi Linear Berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1X_1 = Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan

β_2X_2 = Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja

β_3X_3 = Koefisien Regresi Variabel Budaya Organisasi

e = *Standart error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.848	4.416		3.815	.000

Gaya Kepemimpinan	.293	.095	.243	3.075	.003
Lingkungan Kerja	.604	.081	.608	7.484	.000
Budaya Organisasi	.130	.056	.178	2.304	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 25 (2024)

Dari tabel diatas dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda yang dapat dinyatakan sebagai berikut: $Y=16,848+0,293X_1+0,604X_2+0,130X_3+e$. Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari kedua variabel bebas ($\beta_1, \beta_2, \beta_3$) bertanda positif (+) hal ini berarti bahwa bila variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terpenuhi mengakibatkan kinerja karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika bertanda negatif (-) hal ini berarti bahwa bila variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak terpenuhi akan mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Apabila nilai variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai nilai nol, maka variabel kinerja karyawan akan tetap sebesar 16,848, karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 16,848.
2. Nilai koefisien gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,293 (29,3%) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,604 (60,4%) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien budaya organisasi (X_3) sebesar 0,130 (13%) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial dan Simultan

Diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 3,075 lebih besar dari t tabel sebesar 2,007, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 7,484 lebih besar dari t tabel sebesar 2,007, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,304 lebih besar dari t tabel sebesar 2,007, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.848	4.416		3.815	.000
	Gaya Kepemimpinan	.293	.095	.243	3.075	.003
	Lingkungan Kerja	.604	.081	.608	7.484	.000
	Budaya Organisasi	.130	.056	.178	2.304	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 25 (2024)

Diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap

variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan Fhitung 49,858 lebih besar dari Ftabel 2,79 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	714.732	3	238.244	49.858	.000 ^b
	Residual	286.706	50	4.778		
	Total	1001.438	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Olah Data SPSS 25 (2024)

Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini menunjukkan R sebesar 0.845 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara kinerja karyawan dengan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.669	3.11922

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Olah Data SPSS 25 (2024)

Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan SPSS, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda R Square adalah 0,714 atau sebesar 71,4%. Nilai ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi, sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan RS Surya Medika Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan t hitung sebesar 3,075 lebih besar dari t tabel sebesar 2,007, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 itu artinya bahwa hipotesis ke-1 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya atau dapat di terima.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan RS Surya Medika Gresik. Nilai t hitung 7,484 yang lebih besar dari t tabel 2,007 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil tersebut maka hipotesis ke-2 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yaitu variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan RS Surya Medika Gresik. Nilai t hitung 2,304 yang lebih besar dari t tabel 2,007 dengan nilai signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05 ($0,025 < 0,05$), mengindikasikan bahwa Budaya

Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil tersebut maka hipotesis ke-3 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Gaya kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang sesuai sangat penting untuk diperhatikan karena berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 49,858 lebih besar dari F_{tabel} 2,79 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari α 0.05, yang berarti secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan hipotesis ke-4 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Hasil perhitungan menggunakan analisis regresi linear berganda pada uji t , diperoleh nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas adalah 0,293 untuk gaya kepemimpinan (X_1), 0,604 untuk lingkungan kerja (X_2) dan 0,130 untuk budaya organisasi (X_3). Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa pengaruh dari masing-masing variabel bebas adalah positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggapan responden dari hasil analisis deskriptif mengenai gambaran gaya kepemimpinan pada RS Surya Medika sebagian besar menjawab sangat baik. Artinya mayoritas karyawan menilai gaya kepemimpinan yang ada di rumah sakit tersebut sudah sangat baik. Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada RS Surya Medika sebagian besar menjawab sangat baik. Artinya kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terasa nyaman dan kontribusi karyawan baik langsung maupun tidak langsung memberikan dampak yang sangat baik terhadap rumah sakit. Tanggapan responden mengenai budaya organisasi pada RS Surya Medika sebagian besar menjawab baik. Artinya penerapan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu budaya organisasi yang diterapkan sudah cukup baik. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan RS Surya Medika sebagian besar menjawab baik. Artinya mayoritas karyawan memiliki kinerja yang baik. Dari hasil uji T menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Bagi RS Surya Medika Gresik, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinan, memberikan penghargaan dan pengarahan yang baik kepada karyawan, serta menjaga lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, rumah sakit perlu mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi yang ada untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan bagi RS Surya Medika Gresik dalam mengoptimalkan kebutuhan karyawan terkait kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk terus mengembangkan kajian terkait gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, K. &. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika *Kindai*, II(1).
- Aidil Amin Effendy, J. R. F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Dharma Jaya. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v1i1i.918>
- Arikunto, S. (2019). *Teknik Pengumpulan Data*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(June 2018), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Hidayat, A. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur* (Vol. 1(1)).
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). PENGaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen ...*, 15(2), 38–49.
- Muhammad Almas Budiaar, Sri Wahyuni Mega H, & Nuril Aulia Munawaroh. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 175–189. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1159>
- Reynilda. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Hative Ambon. *Jurnal Economix*, 8(2), 151–159.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif,kualitatif,dan R&D*. (Alfabeta, Ed.). Bandung.