

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GULA PUTIH MATARAM
DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**

*EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. GULA PUTIH MATARAM IN ISLAMIC
LAW PERSPECTIVE*

SALSABIILA NUR AZIIZAH

Sarjana Ekonomi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
billasalsa8369@gmail.com

MERLIANA WIDYAWATI

Sarjana Ekonomi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Merliana2109@gmail.com

VICKY SANJAYA

Informatika Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Vicky@radenintan.ac.id

ABSTRAK

Perusahaan dapat dikatakan sebagai perusahaan yang maju apabila di dalamnya terdapat kinerja karyawan yang baik, baik buruknya suatu perusahaan itu dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang islami di perusahaan, karena gaya kepemimpinanlah yang nantinya dapat menghasilkan kinerja yang optimal, dan begitu juga dengan lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja di suatu perusahaan itu berjalan dengan kondusif, maka akan bisa menciptakan kinerja karyawan yang maksimal dalam pekerjaannya itu dianggap sebagai ibadah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah Dalam Perspektif Islam. Penelitian ini termasuk dalam kedalam penelitian kuantitatif. Pernyataan kuesioner diberikan kepada setiap karyawan yang bekerja di PT. Gula Putih Mataram dengan menyebar kuesioner melalui link google formulir. Selanjutnya pengolahan data kuesioner dilakukan dengan teknik pengujian data yang menggunakan software SMART-PLS. Dari 47 contoh responden, hasil eksplorasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki dampak pasti dan tidak relevan terhadap pelaksanaan pekerja, tempat kerja memiliki dampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan perwakilan. Efek samping dari tinjauan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki dampak besar pada pelaksanaan perwakilan kecuali untuk tempat kerja jelas mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Hal ini di buktikan bahwa seorang karyawan yang lingkungan kerjanya nyaman dan islami maka karyawan akan semakin produktif.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

A company can be said to be an advanced company if it includes good employee performance, the good and bad of a company can be seen from the Islamic leadership style in the company, because it is the leadership style that can later produce optimal performance, and so does the work environment, if If the work environment in a company runs conducive, it will be able to create maximum employee performance in their work which is considered as worship. This study aims to determine whether the leadership style and work environment affect employee performance at PT. White Sugar Mataram Central Lampung in an

Islamic Perspective. This research is included in the quantitative research. Questionnaire statements are given to every employee who works at PT. Mataram White Sugar by distributing questionnaires via the google form link. Furthermore, the processing of the questionnaire data was carried out by data testing techniques using SMART-PLS software. Of the 47 sample respondents, the results of the exploration show that leadership style has no definite and irrelevant impact on the performance of workers, the workplace has a positive and critical impact on the implementation of representation. The side effect of this review shows that leadership style does not have a major impact on the implementation of representation except for the workplace clearly affects the performance of workers. It is proven that an employee whose work environment is comfortable and Islamic will make the employee more productive.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Gula Putih Mataram adalah organisasi yang bergerak di bidang bisnis gula. Visi Organisasi Gula Putih Mataram adalah menjadi pembuat gula yang paling efektif di ASEAN dengan menjalankan kerangka kerja pertanian yang mendukung dan membuka pintu terbuka dan peningkatan item bisnis berbasis agraria. Di masa sekarang perusahaan memiliki kontes yang sangat luar biasa di antara organisasi yang berbeda. Semakin tinggi daya tarik perusahaan, semakin mudah untuk menarik hati pembeli. Dalam sebuah organisasi yang mendominasi di bidang keuangan atau inovasi, namun SDM juga sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin mempunyai keterkaitan yang sangat erat dan merupakan fitrah insaniyah untuk seluruh umat, yang sudah lama ada sejak zaman Nabi Adam sampai saat ini. Tetapi sumber daya manusia yang dimiliki tidak memadai maka tujuan perusahaan pun tidak akan pernah tercapai. Menurut ¹ Dalam menjalankan aktivitas di suatu perusahaan tidak terlepas dengan suatu hambatan yang terjadi dalam menjapai tujuan yang sudah direncanakan. Dengan begitu, maka cara yang bisa dilakukan adalah meningkatkan sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi pada akhirnya harus dapat pula menimbulkan kinerja dari para bawahannya. Dalam islam, kepemimpinan itu sangat serupa dengan istilah khalifah yang berarti wakil dari semua umat yang ada di dunia, namun jika merujuk kepada firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

¹ Soulthan S. Batubara, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PENGADAAN PT INALUM (Persero) Soulthan," *Pendidikan Akuntansi*, vol. 3, 2020, <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ
قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya : “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Menurut Mohd Kurniawan ² Secara tidak langsung, dampak dari kepemimpinan yang islami itu sangat berpengaruh terhadap rendah dan tingginya kinerja karyawan bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu usaha pemimpin yang mampu mempengaruhi karyawan guna bisa bekerja dengan efektif mencapai tujuan yang telah direncanakan. Berdasarkan perspektif islam, gaya kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah Swt.

Oleh karena itu, diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang bijaksana guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Seorang pemimpin memiliki peran yang penting dalam menciptakan suatu kesatuan antara bawahan dengan atasan dalam mewujudkan kerjasama di dalamnya, suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, apabila pemimpin tidak mampu menciptakan menerapkan gaya kepemimpinan yang islami untuk kerjasama di dalamnya.

Konsep kepemimpinan dalam al-Qur’an adalah kepemimpinan yang tidak bisa kita hindari dalam kehidupan ini, merupakan sebuah fitrah bagi manusia serta membentuk suatu komunitas yang di butuhkan untuk masyarakat. Al-Qur’an banyak ekali membahas tentang kehidupan politik dan social sebagai contoh kepemimpinan.

Lingkungan kerja yang nyaman akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, memiliki rekan kerja yang baik itu juga akan berpengaruh terhadap suasana lingkungan kerja yang efektif. Apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa enjoy dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Usaha untuk meningkatkan

² Mohd. Kurniawan Dp, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN DIMAS KOTA PALEMBANG Mohd.Kurniawan DP 1,” *Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Teraoan*, no. 1 (2018): 33–48.

kinerja karyawan bukanlah pekerjaan yang mudah, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya skill, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang islami adalah lingkungan kerja yang keberadaannya manusianya di kelilingi untuk saling mengisi serta melengkapi satu sama lain sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Dan menjaga alam serta makhluk yang di ciptakan oleh ALLAH SWT. Yakni manusia harus mempunyai fitrah seorang kholifah dan menggunakan syariat islam dalam semua aktifitasnya. Allah sudah menentukan syariat tentang kehidupan manusia yang berkaitan dengan social, ekonomi, politik, manajemen, yang sesuai dengan kebutuhan manusia tersebut. Manusia di anjurkan untuk selalu beribadah bukan berarti harus putus asa dalam menjalankan pekerjaan di kehidupannya.

Dalam perspektif ekonomi islam, kesadaran bahwa manusia merupakan makhluk pada al-qur'an surah Al-Alaq ayat 1-5, yang diciptakan sebagai "Hamba" yang semata-mata mengabdikan diri kepada Allah SWT. Melalui derivasi kedudukannya sebagai "pengabd Allah" (abd Allah), manusia menampilkan jati dirinya sebagai makhluk yang senantiasa menunjung tinggi moralitas (al-akhlaq alkarimah), sumber keunggulan dan kemuliaan diri, sementara dengan kesadaran sebagai "khalifah Allah" manusia membangun dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta keterampilannya memanfaatkan anugerah Allah.

Menurut Dian Wismar'ain Pratama³ Kinerja adalah perilaku yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan peran yang dijalankan. Gaya Kepemimpinan yang ada di PT. GPM belum bisa sepenuhnya dikatakan baik, karena kepemimpinan yang ada di PT. GPM masih kurang optimal dalam memberikan arahan yang pasti kepada bawahan, sehingga ada beberapa karyawan yang kerjanya kurang memperhatikan prosedur, suka bingung kerja apa yang harus dilakukan oleh karyawan. Serta kepemimpinan yang ada masih memiliki ego yang tinggi dalam menjalankan tugasnya kurang memperhatikan kinerja karyawannya, sehingga karyawan merasa tidak dihargai walaupun mampu menghasilkan kerja dengan kualitas dan kuantitas yang baik.

Pemimpin di PT. GPM memiliki sifat yang tidak adil kepada karyawan yang satu dengan yang lainnya, belum mampu memberikan hak yang seharusnya diberikan kepada bawahannya, sehingga gaya kepemimpinan yang seperti itu menyebabkan banyak karyawan yang resign dari

³ Dian Wismar'ain Pratama, Yosef Ferry, "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Business Management Analysis* 1, no. 1 (2018): 26–36.

PT. GPM. Selain itu lingkungan kerja yang ada di PT. GPM sudah cukup baik, karena cahaya yang cukup baik untuk menerangi para karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, serta sudah ada AC dalam lingkungan sekitar kantor tersebut, dan tempat nya pun cukup nyaman.

Akan tetapi yang menjadi permasalahannya adalah sirkulasi udara yang kurang bagus, walaupun sudah ada AC nya tetapi ventilasi yang masih kurang fungsinya untuk menyaring debu dari luar, sehingga terkadang debu debu yang kecil masih bisa masuk ke dalam kantor. Lingkungan Kerja ataupun suasana kerja yang ada di PT. GPM itu mengharuskan memaksimalkan bahwa pekerja itu harus berpatokan kepada peraturan, sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang tidak maksimal karena tidak adanya ruang kebebasan dalam menyampaikan pendapat, serta ada beberapa peraturan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Semua pekerjaan yang bersifat umum atau akhirat dengan asumsi itu direncanakan karena cinta kepada Allah maka, pada saat itu, bekerja akan dibalas oleh Allah. Allah SWT tidak pernah melanggar janjinya kepada seluruh umatnya. Jadi Allah sangat menyayangi hambanya, walaupun apa yang orang lakukan bahkan dengan mengejar dunia, dengan asumsi itu direncanakan untuk cinta Allah maka, pada saat itu, Allah memberikan hadiah yang tidak hanya bisa dinikmati di dunia ini padahal di luar agung Allah telah memberi kompensasi atas pekerjaannya. Dalam perspektif islam, seorang pemimpin itu didorong untuk memberikan semangat kepada para bawahannya untuk bisa bekerja lebih optimal lagi, akan tetapi tidak mengesampingkan norma perspektif islam. Kinerja dan upaya mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberikan bonus atau intensif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapai agar kinerja yang dicapainya bisa lebih meningkat dari sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gula putih mataram dalam perspektif hukum islam?

C. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pada penelitian ini penulis memusatkan penelitian pada karyawan yang bekerja di PT. Gula Putih Mataram terhadap kinerja karyawan yang mereka miliki. Penelitian ini mengambil lokasi di Kabupaten Lampung Tengah. Alasan peneliti mengambil lokasi di tempat tersebut karena ingin mengetahui lebih jauh seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah yang berdasarkan perspektif ekonomi islam.

D. Tinjauan Pustaka

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Tomy Sun Siagian and Hazmanan Khair ⁴ bahwasannya Gaya Kepemimpinan adalah metode pionir dalam memberikan bimbingan, perubahan, dorongan, dan pengendalian bawahan dengan tujuan tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tanggung jawab secara ideal. Gaya kepemimpinan itu memiliki peran yang penting dalam perusahaan terhadap kinerja karyawan, maju atau tidaknya suatu perusahaan itu tergantung kepada gaya pemimpin, selain itu pengambilan keputusan juga memiliki pengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Menurut Ichsan Kasnul Faraby ⁵ Gaya Kepemimpinan merupakan ciri khas dari seorang pemimpin yang berbeda dari yang lain dalam memberikan arahan kepada bawahannya guna mencapai tujuan tertentu.

Menurut Enok Yupita ⁶ Semua tindakan yang dilakukan harus sesuai dengan ketentuan yang telah diturunkan Allah, berpegang teguh terhadap firman Allah: “Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan, Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan” (AlShaff [61]: 2-3).

Gaya kepemimpinan dalam perusahaan secara tidak langsung memberikan dampak terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farida Agustin ⁷ dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang”, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikuatkan lagi dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfian Yanoto ⁸ bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya

⁴ Tomy Sun Siagian and Hazmanan Khair, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Ilmiah Mgister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 59–70, <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.

⁵ Ichsan Kasnul Faraby and Kata Kunci, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Leadership Style , Work Environment and Work Motivation on Employee Performance” 5, no. 2 (2018): 86–91.

⁶ T. Enok Yupita, “PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM,” 2019, 2019.

⁷ Farida Agustin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur DI Tangerang,” *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 4, no. 2 (2021): 128–36.

⁸ Alfian Yanoto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Di Surabaya,” *Jurnal Agora* 6, no. 1 (2018): 1–10.

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. Artinya, dengan menyediakan program untuk meningkatkan kinerja serta meningkatkan jumlah kompensasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Sedangkan terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwanto⁹ dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia Tbk*”, yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin itu hanya memberikan perintah saja kepada bawahan, sehingga hal itu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sangat penting untuk mengupayakan agar pemimpin dalam perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang diharapkan, sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan gaya kepemimpinan yang efektif itu memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hery Susilo Fajrin dkk¹⁰ dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*”, yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hal lain juga sejalan dengan hal ini, yang mampu dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faraby¹¹ dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

H1: Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. GPM Lampung Tengah

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

⁹ Suwanto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia Tbk,” *Ekonomi Efektif* 1, no. 2 (2019): 158–66.

¹⁰ dan Hery Susilo Fajrin, Istiqomah Qodriani, “DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang),” *Administrasi Bisnis* 61, no. 4 (2018): 117–24.

¹¹ Faraby and Kunci, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Leadership Style , Work Environment and Work Motivation on Employee Performance.”

Menurut Rizal Nabawi¹² bahwasannya lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Menurut Budi Cahyadi¹³ Lingkungan Kerja Islami adalah suasana di mana kehidupan manusia saling berhubungan satu sama lain dengan kapasitas masing-masing dengan memastikan alam yang telah dibuat oleh Allah SWT. Sesuai dengan peraturan perusahaan, organisasi para eksekutif harus memperhatikan tempat kerja bagi perwakilan organisasi. Tempat kerja dalam organisasi merupakan salah satu sudut yang penting untuk dipikirkan dan dibuat oleh seorang supervisor, untuk menciptakan tempat kerja yang kondusif.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nova dan Sudarmin Nanik Syafrina¹⁴ dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri*”, yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti Risky Nur Adha dkk¹⁵ yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*”, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman, mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Namun terdapat perbedaan pendapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aidil Amin Effendy¹⁶ yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)*, Menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (x1) terhadap Kinerja Karyawan (y). suatu

¹² Rizal Nabawi, “Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 170–83.

¹³ Budi Cahyadi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam,” *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 3, no. 1 (2019): 29–40, <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>.

¹⁴ Nova dan Sudarmin Nanik Syafrina, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina,” *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan* 3, no. 2 (2018): 183–91.

¹⁵ Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi, “Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember,” *Penelitian Ipteks* 4, no. 1 (2019): 47–62.

¹⁶ Aidil Amin Effendy and Juwita Ramadani Fitria, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT . MODERLAND REALTY, TBK,,” *Ilmiah Manajemen Forkamma* 2, no. 2 (2019): 49–61.

perusahaan pasti menginginkan hasil atau kinerja karyawan yang memuaskan, karenanya kalau karyawan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal hal ini mampu meningkatkan pendapatan sekaligus reputasi perusahaan yang dimiliki. Karyawan merasa nyaman, aman, dan tenang merupakan salah satu faktor yang harus diterapkan dalam lingkungan kerja yang efektif, dan seluruh pihak perusahaan harus bisa mewujudkan faktor tersebut.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Arta Pratama Triastuti dkk¹⁷ yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Tryunda Jaya.*”, yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara parsial antara variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun pendapat lain yang sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Faraby¹⁸ dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT.Gapura Angkasa di Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja dan variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada PT.Gapura Angkasa di Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar.

Lingkungan kerja dalam perusahaan yang dibutuhkan oleh seluruh karyawan adalah, lingkungan yang bisa memberikan mereka rasa nyaman kepada karyawan, sehingga dalam bekerja karyawan tersebut bisa focus, tidak mudah mengalami stress, dan pastinya mampu menghasilkan kerja yang efektif.

Dari total 47 orang responden, 27 orang (57%) berjenis kelamin perempuan dan sisanya 20 orang (43%) berjenis kelamin laki-laki. Tingkat kinerja yang diberikan oleh perempuan lebih tinggi daripada laki-laki. Maka dari itu responden perempuan lebih mendominasi dibandingkan dengan responden laki-laki.

¹⁷ dan Arta Pratama Triastuti, Neni dan Fahmi Sulaiman, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. TRYUNDA JAYA,” *Bisnis Administrasi* 07, no. 01 (2018): 50–57.

¹⁸ Faraby and Kunci, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Leadership Style , Work Environment and Work Motivation on Employee Performance.”

Uji Validasi

ITEM	GK	LK	KK
GK1	0.920		
GK2	0.919		
GK3	0.808		
GK5	0.793		
LK1		0.819	
LK2		0.879	
LK 3		0.828	
LK5		0.827	
KK1			0.854
KK2			0.887
KK4			0.763
KK5			0.840

Tabel 1. Hasil Uji Validitas variabel

Table uji validitas diatas sudah disesuaikan dengan setiap variabel nya, sehingga semua instrument pernyataan variabel itu memiliki hasil data yang valid, dan bisa digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dari masing-masing variabel diperoleh hasil sebagai berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (x_1)	0,883	> 0,6, reliable
Lingkungan Kerja (X_2)	0,859	> 0,6, reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,857	> 0,6, reliable

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas variabel

Uji T

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Std	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,852	2,011	0,395	≤ 0,05	Ditolak
Lingkungan Kerja	4,928	2,011	0,000	≤ 0,05	Diterima

Tabel 3. Hasil uji T

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,928 > 2,011$) dan *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Gula Putih Mataram.

Karena, $t_{hitung} > t_{table}$ ($0,852 < 2,011$) dan *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_a ditolak dan menerima H_0 , artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Gula Putih Mataram.

PEMBAHASAN

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Islam telah memberikan sertifikasi dan spesifikasi harta dan limpahan yang dapat diklaim, meskipun untuk mendapatkannya penting untuk bekerja. Segmen ini penting untuk sunnatullah yang harus dilakukan orang. Alam dengan segala kekayaannya telah ditebarkan oleh Allah SWT untuk mengatasi persoalan manusia. Tidak ada yang mempertanyakan kekuatan Allah sejauh memberikan makanan khas untuk setiap makhluknya. Seperti yang telah dijelaskan dalam Q.S Al-Mulk ayat 15 yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya : Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajalah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

Hasil perhitungan Smart PLS diperoleh $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu ($0,852 < 2,011$) dan tingkat signifikan sebesar 0,395 yang lebih besar dari 0,05, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya Gaya kepemimpinan di Pt. gula Putih Mataram itu tidak berpengaruh terhadap naik turun nya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan di perusahaan tersebut tidak dipengaruhi gaya kepemimpinan, karena pimpinan yang ada pada perusahaan tersebut tidak memberikan motivasi ataupun justru hanya memberikan perintah saja kepada bawahannya tanpa diberikan arahan terlebih dahulu. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) bahwasannya gaya kepemimpinan itu tidak berpengaruh lebih terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh ¹⁹ dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang*”, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan Smart-PLS yang diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ ($4,928 > 2,011$) dan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, suasana yang damai, serta tidak ada perilaku yang merugikan satu sama lain. Maka, kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu akan optimal dan sesuai dengan standar PT. Gula Putih Mataram. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2018) bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹⁹ Agustin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur DI Tangerang.”

PENUTUP

SIMPULAN

Dari hasil pembahasan mengenai gaya kepemimpinan islami, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Gula Putih Mataram, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gula Putih Mataram. Berdasarkan hasil uji Validitas dan uji Reliabilitas bahwasannya data pernyataan setiap variable yang peneliti gunakan sudah sangat valid dan reliable, karena pernyataan tersebut sudah terbukti.

SARAN

Perusahaan Gula Putih Mataram harus lebih bisa meningkatkan variable gaya kepemimpinan dari indicator “Pimpinan saya tidak memiliki kepribadian yang tidak baik” dimana indicator tersebut memperoleh skor yang paling rendah, yaitu 0,089. maka dari itu, saya sebagai peneliti menyarankan kalau PT. GPM harus meningkatkan gaya kepemimpinan agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Dan perlu ditingkatkan lagi gaya kepemimpinan islami dalam lingkungan kerja dalam perusahaan lebih untuk ditingkatkan lagi agar pencapaian kinerja karyawan semakin meningkat bisa menjadi SDM yang berkualitas serta bertanggung jawab kepada tugas-tugas yang mereka laksanakan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel selain variabel yang telah diteliti, misalnya penilaian kinerja, sehingga dapat di peroleh hasil yang berbeda-beda apa saja yang dapat mempengaruhi produktifitas para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. “Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.” *Penelitian Ipteks* 4, no. 1 (2019): 47–62.
- Agustin, Farida. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur DI Tangerang.” *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 4, no. 2 (2021): 128–36.
- Cahyadi, Budi. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Dalam Perspektif Islam.” *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 3, no. 1 (2019): 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>.
- Effendy, Aidil Amin, and Juwita Ramadani Fitria. “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT . MODERLAND REALTY, TBK.” *Ilmiah Manajemen Forkamma* 2, no. 2 (2019): 49–61.
- Fajrin, Istiqomah Qodriani, dan Hery Susilo. “DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang).” *Administrasi Bisnis* 61, no. 4 (2018): 117–24.
- Faraby, Ichsan Kasnul, and Kata Kunci. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Leadership Style , Work Environment and Work Motivation on Employee Performance” 5, no. 2 (2018): 86–91.
- Mohd. Kurniawan Dp. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN DIMAS KOTA PALEMBANG Mohd.Kurniawan DP 1.” *Ilmiah Manajemen BIsnis Dan Teraoan*, no. 1 (2018): 33–48.
- Nabawi, Rizal. “Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 170–83.
- Pratama, Yosef Ferry, Dian Wismar’ ein. “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Business Management Analysis* 1, no. 1 (2018): 26–36.
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Ilmiah Mgister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 59–70. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- Soulthan S. Batubara. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PENGADAAN PT INALUM (Persero) Soulthan.” *Pendidikan Akuntansi*. Vol. 3, 2020. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>.
- Suwanto. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia TBK.” *Ekonomi Efektif* 1, no. 2 (2019): 158–66.
- Syafrina, Nova dan Sudarmin Nanik. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina.” *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan* 3, no. 2 (2018): 183–91.

Triastuti, Neni dan Fahmi Sulaiman, dan Arta Pratama. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. TRYUNDA JAYA.” *Bisnis Administrasi* 07, no. 01 (2018): 50–57.

Yanoto, Alfian. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Di Surabaya.” *Jurnal Agora* 6, no. 1 (2018): 1–10.

Yupita, T. Enok. “PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM,” 2019, 2019.