

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT CINSEER KREASI INDONESIA DI PLUIT JAKARTA UTARA**



DIAJUKAN OLEH: NAMA:

CINDY DIAN LESTARI

NIM: 115190266

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2022

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT CINSEER KREASI INDONESIA DI PLUIT JAKARTA UTARA**



DIAJUKAN OLEH: NAMA:

CINDY DIAN LESTARI

NIM: 115190266

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2022

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama Mahasiswa : Cindy Dian Lestari
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190266
Program Studi : Manajemen
Ahmad : [REDACTED]

Telp: _____

HP: [REDACTED]

Dengan ini saya, yang ditandatangani dan membeberlaskan skripsi tersebut saya:

1. Melakukan penelitian
2. Melakukan penelitian
3. Melakukan penelitian
4. Melakukan penelitian

Saya ini telah melakukan penelitian dan membeberlaskan skripsi tersebut saya
seines. << Kemudian apbilla hol di lll.As lerbokti ~etllh luhls ujian slaips.ilkompchensif s:iya
l.:<tiledia dill)Mak:~ln bMal !J.ri~i dan kelulusannya.

Ocmikian .wrot JXOI)all'i~ ini :aytt buat dcngan sebenarll)i:i 1Vtpa ada pakmmn dari pihttk
nnnaptnL



Catatan:

1. As.li dil:cm balikn kc juru53fl Abiniansi!Mnnljcmcn dltl difocoro:,y ullllll: m::thuim~'.tyq
l:ttslnglo.!all.
- 2.. Hllr:p dikrt~n p:ida skf11Ui ::cbelum l r;lllptmSi:trl3h lulus ujhm d:in rC\iii.

PSIVt:RSITAS TARI\L\.'UC'ARA
fA~!l.TAS f.K0~0\11 O<' e!s..s!\
JA tUIH;\

II\I "" Pfl;ITI'JI 1, KHIPSI

NMIA	CINDY DIAN LESTARI
NIM	11SI-
PIIOORA.\UURUSA."{	St M.A"!AJL\1E.,
KONSfNTR.ASI	SUMBfl. DAVA \tA~1JSIA
JIOJL SKRIPSI	Pt:...,OA.RI/11 W-.GKIf\GA'1 KUJA. GAVA K.EPOUM..PL'-A-'. DA.' BUDAYA OltGA."ISASI TERJ-L\DAP KNEIUA L\RYA WA., PADA PT LL'-!,J±M k.~l L'W~t:!,IA UI PL.Lil J.MAJUA UT ARA

Jakarta, 23 Desember 2022

Pembimbing,



~ V.° Aat.11 SF II \I)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	CINDY DIAN LESTARI
NIM	190766
PROGRAM/JURUSAN	SI/ MANAJEMEN
KONSENTRASI	SUBSISTEM MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI	PERAN MANAJER DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KREASI INOVASI JAKAJITAUTARA
Tanggal penulisan	doa Ko_d>e...r_, 19, :?OIJ ""
l. Ulll)..... ~ ,... Pfl&Uji)"Ug lfflliri MM.:	
I Ktt• ~i · Fdt~ s..L M, .I.	
2. Allqoea <i>Parr</i> : ('.wol Dwutl ~ S E.. M~t	

Jakarta, 20 Januari 2023

Pembimbing,

(Kurniat W. Andan S.E., M.M)

ABSTRACT

(A) CINDY DIAN LESTARI (115190266)

(B) THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP STYLE, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CINSEER KREASI INDONESIA IN PLUIT, JAKARTA UTARA

(C) *xvi + 99 pages, 2023, 25 tables, 4 pictures, 9 attachments*

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) **Abstract:** *The purpose of this study was to examine the influence of the work environment, leadership style, and organizational culture on employee performance at PT. Cinseer Kreasi Indonesia in Pluit, Jakarta Utara. Data collection was carried out using a questionnaire as many as 119 respondents, then the data were analyzed with SmartPLS software, the results of this study indicate that the work environment and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance, and the leadership style variable has a negative and significant effect on employee performance.*

(F) **Keywords:** *Work Environment, Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance*

(G) *References list 60 (1975-2016)*

(H) Kurniati W. Andani, S.E., M.M.

ABSTRAK

(A) CINDY DIAN LESTARI (11519066)

(B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KAPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CINSEER KREASI INDONESIA DI PLUIT JAKARTA UTARA

(C) xvi + 99 halaman, 2023, 25 tabel, 4 gambar, 9 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) **Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cinseer Kreasi Indonesia di Pluit Jakarta Utara. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebanyak 119 responden, kemudian data dianalisis dengan *software* SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(F) Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

(G) Daftar Acuan 60 (1975-2016)

(H) Kurniati W. Andani, S.E., M.M.

“Orang yang meraih kesuksesan tidak selalu orang yang pintar.
Orang yang selalu meraih kesuksesan adalah orang yang gigih dan pantang menyerah.”

Susi Pudjiastuti

Karya ini kupersembahkan untuk keluarga
dan teman – teman yang saya kasihi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis junjatkan ke hadirat Tuhan yang Maha Kuasa atas segala berkat dan kasihNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cinseer Kreasi Indonesia di Pluit Jakarta Utara”. Penelitian ini dilakukan guna memenuhi salah satu syarat kelulusan meraih gelar Strata 1 (satu) pada Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini, penulis menerima banyak bantuan, bimbingan dan dukungan dari beberapa pihak sehingga penelitian ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini, penulis ingin memberikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya, yaitu kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M, MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk Menyusun skripsi ini.
2. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan bantuan dan arahan kepada penulis untuk menjalankan studi dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Kurniati W. Andani S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Para dosen dan staff pengajar Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Xin Kai Xuan selaku Direktur PT. Cinseer Kreasi Indonesia yang telah berkenan memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
6. Ibu Nathania selaku HRD PT. Cinseer Kreasi Indonesia yang membantu kelancaran survei untuk penelitian.
7. Untuk keluarga penulis (Papa, Mama, dan Kakak) yang telah memberikan dukungan, baik secara materi dan doa kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Untuk sahabat-sahabat saya (Livia, Dian, Della, Kezia, Sylvia) yang selalu memberikan penulis hiburan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
9. Untuk teman-teman BPHIBP IMMANTA Universitas tarumanagara yang telah memberikan dukungan dan semangat selama penyusunan skripsi ini.
10. Untuk Ko Ferry Irawan yang telah membantu dan membimbing saya dalam penulisan skripsi ini.
11. Dan untuk semua pihak yang namanya tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan penulis bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Penulis juga berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 3 Januari 2023

Cindy Dian Lestari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah.....	5
4. Rumusan Masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Teoritis	6
2. Manfaat Praktis	6
BAB II.....	7

LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori	7
B. Definisi Konseptual Variabel.....	8
1. Lingkungan Kerja.....	8
2. Kinerja Karyawan	9
3. Gaya Kepemimpinan.....	10
4. Budaya Organisasi.....	11
C. Kaitan Antar Variabel	12
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	12
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	12
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	13
D. Penelitian yang Relevan.....	14
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian.....	20
BAB III	21
METODE PENELITIAN.....	21
A. Desain Penelitian	21
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	21
1. Populasi	21
2. Teknik Pemilihan Sampel	21
3. Ukuran Sampel	22
C. Operasional Variabel Penelitian	22
a. Suasana kerja	23
b. Rasa aman	23
c. Hubungan yang harmonis	23
d. Hubungan rekan kerja setingkat	23
e. Aroma di tempat kerja	23
Inisiatif Individual	23

Toleransi terhadap tindakan berisiko.....	23
Arahan	23
Integrasi	23
1. Lingkungan Kerja (X1)	26
2. Budaya Organisasi (X2)	27
3. Gaya Kepemimpinan (X3)	29
4. Kinerja Karyawan (Y)	30
D. Teknik Pengumpulan Data.....	31
E. Analisis Validitas dan Reabilitas	32
1. Uji Validitas	32
2. Validitas Diskriminan	36
3. Uji Reliabilitas.....	37
F. Analisis Data	38
1. Uji R-Square (R ²)	39
2. Uji F-Square (F ²)	39
3. Uji Pengukuran Q-Square (Q ²).....	39
4. Uji Good of Fit/Gof.....	39
5. Uji Hipotesis (Path of Coefficients).....	40
BAB IV	41
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Deskripsi Subjek Penelitian	41
1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	41
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili	41
B. Deskripsi Objek Penelitian	42
1. Lingkungan Kerja.....	42
2. Gaya Kepemimpinan.....	43
3. Budaya Organisasi.....	45

4. Kinerja Karyawan	47
C. Hasil Analisis Data	48
1. Analisis Inner Model	48
D. Hasil Uji Goodness of Fit	50
1. Hasil Uji Hipotesis	51
E. Pembahasan.....	54
BAB V	57
KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
A. Kesimpulan	57
B. Keterbatasan dan Saran.....	57
1. Keterbatasan.....	57
2. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	63
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	98

DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Penelitian terdahulu	14
Tabel 3 1 Operasional Variabel Penelitian	23
Tabel 3 2 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner	25
Tabel 3 3 Operasional Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	26
Tabel 3 4 Operasional Variabel Budaya Organisasi (X2)	27
Tabel 3 5 Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan (X3).....	29
Tabel 3 6 Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)	30
Tabel 3 7 Hasil Outer Loadings (Awal).....	32
Tabel 3 8 Hasil Outer Loadings (Akhir)	34
Tabel 3 9 Hasil Average Variance Extracted.....	35
Tabel 3 10 Hasil Cross Loadings	36
Tabel 3 11 Hasil Composite Reliability	38
Tabel 3 12 Cronbach's Alpha	38
Tabel 4 1 Karatekristisk Responden berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4 2 Karatersitik Responden berdasarkan Domisili	41
Tabel 4 3 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja	42
Tabel 4 4 Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan	43
Tabel 4 5 Hasil Kuesioner Budaya Organisasi	45
Tabel 4 6 Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan	47
Tabel 4 7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	49
Tabel 4 8 Hasil F-Square (f^2)	49
Tabel 4 9 Hasil Uji Predictive Relevance	50
Tabel 4 10 Hasil Uji Normed Fit Index (NFI)	51
Tabel 4 11 Hasil Pengujian Bootstrapping	52
Tabel 4 12 Hasil Pengujian Hipotesis	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 <i>Theory Of Planned Behavioral</i>	20
Gambar 2 2 Model Penelitian	20
Gambar 3 1 Model Outer Loadings (Awal)	33
Gambar 3 2 Hasil Outer Loadings (Akhir)	35
Gambar 4 1 Hasil Uji Bootstrapping	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner	63
Lampiran 2 : Hasil Pengisian Kuesioner	69
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	81
Lampiran 4 : Hasil Uji Model Structural (Inner Model).....	84
Lampiran 5 : Hasil Analisis Boothstrapping.....	85
Lampiran 6 : Formulir Kuesioner Penilaian Atasan	86
Lampiran 7 : Hasil Penilaian Akhir	92
Lampiran 8 : Profil Perusahaan.....	96
Lampiran 9 : Struktur Organisasi.....	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Di dalam dunia pekerjaan, banyak perusahaan dituntut untuk dapat bersaing secara berkualitas dan juga menjadikan perusahaan harus memiliki kualitas dan keunggulan perusahaan. Pada masa inilah perusahaan harus mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Untuk mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan harus meningkatkan daya saing dengan para competitor di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memiliki karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya lebih efektif dan efisien untuk terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan salah satu aspek terpenting yang dimiliki oleh perusahaan selain modal, material, mesin, dan market atau pasar yang sangat berperan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan di suatu perusahaan. Dan pada akhirnya karyawan dalam perusahaan yang melaksanakannya, sehingga peran dan kontribusi karyawan sangatlah penting dalam menentukan maju mundurnya perusahaan. Tanpa adanya dukungan kualitas kinerja karyawan yang baik dalam pelaksanaan tugasnya maka keberhasilan perusahaan tidak dapat tercapai. Karyawan yang memiliki potensi yang baik akan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari ketepatan seorang manajer dalam menentukan seorang pegawai untuk berada di dalam suatu pekerjaan tertentu agar sesuai dengan bidang atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, untuk menghindari hal itu maka perusahaan harus membuat peraturan tertentu di dalam perusahaan itu sendiri. Suatu organisasi atau perusahaan dikatakan telah mencapai

tujuannya apabila sumber daya manusia yang dimiliki menghasilkan kinerja yang sesuai dengan target atau visi yang telah ditentukan. Adanya tekanan dari persaingan dalam dunia bisnis mendorong organisasi atau perusahaan agar dapat memikirkan bagaimana cara untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan yang bersifat dan senantiasa berubah. Oleh karena itu, kinerja karyawan di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan menjadi sangat penting.

Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat kinerja atau produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Kinerja dapat pula menjadi tolak ukur keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Prof. Dr. Moehariono, M.Si. (2012:69), dalam bukunya mendefinisikan bahwa kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sesuatu yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok, baik itu secara kuantitatif atau kualitatif. Menurut Prawirosentono (2008), ia menjelaskan bahwa kinerja merupakan pekerjaan suatu kelompok atau dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan masing-masing, namun saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang tidak melanggar moral, hukum, ataupun etika. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah seluruh hasil dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan karyawan untuk perusahaan yang meliputi kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu *performa* seorang karyawan sangatlah penting di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, karena dari karyawanlah suatu perusahaan bisa dibuat maju.

Selain kinerja karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerjanya seperti apa, salah satunya adalah faktor fisik yang meliputi tata letak dan desain kantor diantara faktor-faktor lain. Menurut Nitisemito (2002:23), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan tugas dan wewenangnya di suatu perusahaan. Dimana di dalam suatu lingkungan kerja tersebut terdapat aspek lingkungan kerja fisik termasuk di dalamnya peralatan dan fasilitas fisik yang menunjang karyawan bekerja seperti (meja, kursi, penerangan, suhu udara, bangunan gedung, dan sebagainya). Selain itu terdapat juga lingkungan kerja non fisik atau psikologis

yang di dalamnya terdapat hubungan antara sesama rekan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan perusahaan. Setiap perusahaan pasti akan menciptakan lingkungan kerja yang bertujuan untuk membuat karyawan menjadi nyaman dan lebih giat bekerja di suatu perusahaan.

Selain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan merupakan hal penting di dalam suatu perusahaan. Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Goleman (2007), gaya kepemimpinan adalah tindakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, mengendalikan, serta mencapai tujuan ke bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atau metode yang digunakan seorang pemimpin atau atasan dalam mempengaruhi, serta memotivasi bawahannya demi meningkatkan kinerja yang lebih baik untuk tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik akan mendorong dan menghasilkan kinerja yang tinggi oleh bawahannya.

Selain itu terdapat pendapat lain oleh Dale Carnegie & Associates mengingatkan kepada pelaku usaha untuk lebih gencar memperkuat budaya perusahaan dalam menghadapi VUCA yakni penuh gejolak (*volatility*), ketidakpastian (*uncertainty*), rumit (*complexity*), dan serba kabur (*ambiguity*). Hal hal tersebut disebabkan oleh adanya ajang politik yang cukup besar tahun ini, yakni dengan dilaksanakannya pemilihan presiden dan pemilihan legislative secara serentak. VUCA perlu diantisipasi dalam kondisi ini budaya perusahaan sangatlah penting untuk menggalang kekuatan internal. Jadi dapat disimpulkan budaya organisasi adalah suatu norma dan aturan yang diterapkan di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang sesuai dengan standar operasi yang telah ditetapkan dan harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi demi tercapainya keunggulan kompetitif

organisasi. Dikarenakan budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting karena budaya mempunyai suatu peranan dalam menetapkan suatu prinsip kerja yang akan dilaksanakan oleh semua karyawan secara bersama dan akan menjadi tolak ukur dalam melaksanakan kerja, disamping itu budaya juga menciptakan suatu perbedaan jelas antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya, apabila semua karyawan memiliki budaya yang kuat maka akan terbentuk keselarasan antar karyawan agar menjadi lebih baik, sehingga pemimpin perusahaan dapat menyelesaikan masalah dan konflik secara efektif dan efisien apabila terjadi kondisi tersebut dikarenakan adanya perbedaan nilai kebudayaan, oleh karena itu budaya organisasi dalam suatu perusahaan sangat penting di terapkan dalam suatu perusahaan.

PT Cinseer Kreasi Indonesia merupakan salah satu perusahaan *Start-Up* di Indonesia khususnya bertepatan di Jakarta Utara. Perusahaan ini bergerak di bidang elektronik, kecantikan, perusahaan ini juga bergerak di bidang penjualan online dan juga di pasaran. Merek Cinseer ini di China sudah ada sertifikatnya dan sudah masuk ke Indonesia. Pada penelitian ini penulis memilih PT. Cinseer Kreasi Indonesia karena untuk mengidentifikasi manajemen yang terdapat pada PT. Cinseer Kreasi Indonesia terutama pada manajemen pengembangan dalam memasarkan produknya secara online di salah satu *platform* yang sedang *nge-trend* pada saat ini.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CINSEER KREASI INDONESIA DI PLUIT JAKARTA UTARA”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah masalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja yang baik dan produktif dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
- b. Gaya kepemimpinan di dalam lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja suatu karyawan dalam perusahaan.

- c. Budaya organisasi yang dilakukan di suatu perusahaan sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

3. Batasan Masalah

Mengingat luasnya ruang lingkup yang dimiliki oleh penelitian ini, maka dari itu dibuatnya batasan masalah dalam penelitian ini. Selain itu dikarenakan terbatasnya biaya, tenaga, dan waktu serta masih adanya pandemi Covid-19 maka dapat membuat ada kurangnya kejelasan pada penelitian ini. Maka peneliti ingin membatasi kajian penelitian sebagai berikut:

- a. Variabel independent yaitu pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dengan 1 variabel dependent yaitu kinerja karyawan
- b. Subjek penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Cinseer Kreasi Indonesia di Pluit Jakarta Utara tepatnya karyawan yang berada di *Head Office* Ruko Toho Blok M26 Pluit, Penjaringan, Jakarta Utara. Pemilihan subjek dan daerah dipilih oleh peneliti agar penelitian dapat berjalan secara efektif dan efisien
- c. Pengumpulan sampel dilakukan secara online (*Google Form*) namun peneliti membagikan link form melalui *on-site*.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang, Identifikasi Masalah, dan Batasan Masalah yang dibuat maka perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah dengan adanya lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cinseer Kreasi Indonesia?
- b. Apakah dengan adanya gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cinseer Kreasi Indonesia?
- c. Apakah dengan adanya budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cinseer Kreasi Indonesia?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan di atas, maka tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah:

- a. Untuk dapat mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cinseer Kreasi Indonesia.
- b. Untuk dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Cinseer Kreasi Indonesia.
- c. Untuk dapat mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cinseer Kreasi Indonesia.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat ganda, yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cinseer Kreasi Indonesia di Pluit Jakarta Utara dan dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh para karyawan PT Cinseer Kreasi Indonesia sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Q. &. (2009). Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan. *Pakistan*, . 47 (2), 269-292.
- Abdul, R. &. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*. 23 (2015) . 717-725.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Edisi 1 Cetakan ke 1 Yogyakarta : Deepublish.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2),. 179-211.
- Andani, J. S. (2020). “Kompetensi dan Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan” . .
- Andani, V. J. (2021). “Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Kinerja Karyawan”.
- Andayani, I. &. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap. 2(1). 45-54.
- Astria Khairizah, I. N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). Vol. 3, No. 7, Hal 1268-1272.
- Barry, R. d. (2001). *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi : Operations Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Belajar, M. (2022, July 14). Pengertian Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli. p. 5.
- Budiwati, H. (n.d.). “Dimensi Kepemimpinan dan Motivasi Kinerja Pegawai Koperasi Karyawan PT. Pindad Persero”. *Jurnal WIGA*, Vol.1 No.1 Maret 2011.ISSN No. 2088-0944 “.
- Corsini, R. (2002). *The Dictionary of Psychology*. London: Brunner/Rout Ledge.
- darmaagung, j. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 9.
- Delecarnege.id. (2019, March 7). Awas virus VUCA di lingkungan kerja. p. 2.
- Delecarnege.id. ((2019, March 7)). Awas virus VUCA di lingkungan kerja. p 2 .
- Dewi., H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Lembaga Penerbit FE UI.Jakarta.
- Edalmen, M. T. (2020). “Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Kinerja Karyawan.” .
- ejournal. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 22.
- Ekonomi, S. (2022, July 22). Pengertian Budaya Organisasi Menurut Para Ahli. p. 5.

- Emad Y. Masoud, P. &. (2013). The Effect of Perceived Work Environment on Frontline Employees' Service Recovery Performance: The Case of Four and Five Star Hotels in Jordan. *European Scientific Journal*, . Vol. 9, No.11.
- emerald. (2016). pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan di Parador Hotels dan. 22.
- Erdiansyah, R. N. (2022). "Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Kinerja Karyawan".
- Fishbein, M. &. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Goleman, D. M. (2007). *Emotional intelligence in leadership*, Curtea Veche, Bucharest,. pp 319.
- Hasniaty, A. R. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju". . Vol 14.
- Hendra Wiyanto, C. C. (2022). "The Influence Of Organizational Culture, Self Efficacy and Work Motivation Employee Performance" .
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- ilmiah, P. (2019, march 22). penelitian kausal. p. 10.
- Kartono., K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. ((2017).). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Leblebici (2014), R. (. (n.d.). "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi pada PT Trio Corporate ." *Jurnal Agora*. Vol 5.
- Mekari. (2021). *Kinerja Karyawan. Pengertian, Manfaat, dan Faktor Penting dalam Kinerja Karyawan*, 16.
- Melayu S, P. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. *Skripsi*.
- Moehariono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada. *Skripsi*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1 Nomor 2.
- Neliti, M. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, KEPUASAN KERJA. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, KEPUASAN KERJA*, 6.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.

- pendidikan, a. (2019). gaya kepemimpinan. 5.
- Prawirosentono., S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan”. Yogyakarta:BPFE.
- Pustaka, K. (2022). Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan. *Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan*, 5.
- Rivai V, M. D. (2011). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: Rajawali pers;.
- Rivai, V. ((2004)). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. d. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- S.P, H. M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*”, Jossey Bass, San Francisco.
- Schien. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. San Fransisco.
- Schultz, D. &. (2006). *Psychology & Work Today* . (9th ed). New Jersey, Pearson Education. Inc.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar.
- Sekaran, U. d. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sudjana, N. (2010). *Dasar-dasar Proses Belajar, Sinar Baru Bandung Cerdas Berhitung BSE – Nur Fajriyah, Defi Triratnawati*. (2010:149).
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Suharto, S. &. (2018). The Relationship Among Managerial Capability, Organizational Citizenship Behavior, And Employee Performance: Mediation Effects Of Organizational Culture. *Journal of Community Research and Service*, 2(1),. 168-175.
- Supardo, B. R. (2006). *Kepemimpinan: Dasar-dasar Pengembangannya*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Tampi, B. J. (2014). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)”. . Vol III. No. 4. Tahun 2014.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi* :Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoha., M. (1995). *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: CV Rajawali.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Penerbit: Rajawali Pers.

- wiyanto wiyanto, i. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permana (South Quarter). *openjournal*, 16.
- Yuliana. (2004). Yulian Pengaruh Sikap pada Pindah Kerja, Norma Subjektif, Perceived Behavioral Control pada Intensi Pindah Kerja pada Pekerja Teknologi Informasi. *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 6, . 1-18.
- Yuliantarti, K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Direktorat Jenderal Basis Karyawan Di Kementerian Perindustrian The people generally know that our employees have civil service performance (performance) is not so good in completing a task . The perfo.

