

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT REZEKI SURYA INTIMAKMUR JAKARTA SELATAN

Syla Nadra Zhafirah¹

Jakfar²

Atik Sekianti³

Arko Pujadi⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya^{1,2,3,4}

syla.nadra.zhafirah@gmail.com¹

jakfar1@gmail.com²

atiksekianti77@gmail.com³

arkopujadi@yahoo.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rezeki Surya Intimakmur, Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 90 karyawan melalui kuesioner tertutup. Data analisis menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership style and work environment on employee performance at PT Rezeki Surya Intimakmur, South Jakarta. This study used a quantitative approach with a survey method involving 90 employees using a closed-ended questionnaire. Data analysis used the SmartPLS 4 application. The results showed that transformational leadership style had a positive and significant effect on employee performance. The work environment had a positive and significant effect on employee performance. Transformational leadership style and work environment had a positive and significant effect on employee performance. These findings emphasize the importance of implementing transformational leadership and creating a conducive work environment to improve employee performance.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, karena kinerja yang optimal akan mendorong peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, penurunan kinerja karyawan dapat menghambat efektivitas operasional perusahaan dan menurunkan daya saing.

PT Rezeki Surya Intimakmur, Jakarta Selatan, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan fasilitas dan manajemen properti. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan menghadapi indikasi penurunan kinerja karyawan yang tercermin dari menurunnya hasil kerja dan rendahnya inisiatif karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan internal yang perlu mendapat perhatian manajemen, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pendekatan kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi, keteladanan, stimulasi intelektual, serta perhatian individual. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga berupaya membangun komitmen, loyalitas, dan semangat kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang kurang efektif berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan harmonis dapat meningkatkan fokus serta produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif menimbulkan stres kerja dan menurunkan kinerja. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung menjadi salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun masih terdapat perbedaan temuan pada konteks dan objek penelitian yang berbeda. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rezeki Surya Intimakmur, Jakarta Selatan.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan karyawan. Menurut Bass dan Riggio (2023), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk mengubah nilai, keyakinan, dan motivasi pengikut agar selaras dengan visi organisasi. Pendapat ini diperkuat oleh Northouse (2022) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional bertindak sebagai agen perubahan yang memberikan makna dan tujuan terhadap pekerjaan karyawan sehingga mampu mendorong kinerja yang optimal.

Menurut Bass dan Riggio (2023), kepemimpinan transformasional

memiliki empat dimensi utama yang dikenal sebagai *The Four I's*, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Dimensi-dimensi tersebut tercermin melalui indikator keteladanan moral pemimpin, kemampuan menyampaikan visi inspiratif, dorongan terhadap kreativitas dan inovasi, serta perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan individu karyawan. Eagly et al. (2023) menegaskan bahwa indikator-indikator tersebut membentuk hubungan emosional yang kuat antara pemimpin dan bawahan.

Gaya kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain karakter kepribadian pemimpin, budaya organisasi, dukungan organisasi, dan karakteristik pengikut. Menurut Antonakis dan Day (2021), kepemimpinan transformasional terbentuk melalui interaksi dinamis antara pemimpin, pengikut, dan konteks organisasi. Fungsi utama kepemimpinan transformasional adalah meningkatkan motivasi, membangun kepercayaan, mendorong inovasi, serta meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan secara berkelanjutan, sebagaimana dikemukakan oleh Yukl dan Gardner (2020).

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki sejumlah indikator yang mencerminkan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi bawahannya. Indikator-indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Keteladanan Moral dan Integritas (*Idealized Influence*) *Transformational leaders act as moral exemplars who demonstrate consistency between words and actions, gaining followers' trust and respect.* Bass & Riggio (2023) Hal ini menunjukkan bahwa integritas menjadi fondasi utama bagi kepercayaan dan loyalitas bawahan.
2. Visi dan Nilai Inspiratif (*Inspirational Motivation*), *Transformational leaders articulate a compelling vision that provides meaning and challenge to followers work, inspiring them to achieve higher performance.* Northouse (2022, p. 197) Dengan demikian, visi yang kuat dapat membangkitkan semangat kerja kolektif dan menumbuhkan komitmen bersama.
3. Kebanggaan dan Loyalitas Organisasi, *Such leaders foster followers pride and identification with the organization by recognizing their contribution and creating a shared sense of purpose.* Eagly et al (2023) Sikap ini memperkuat keterikatan emosional dan loyalitas jangka panjang terhadap perusahaan.
4. Komunikasi Persuasif dan Inspiratif, *Transformational leaders communicate with enthusiasm and meaning, using persuasive messages that motivate and align employees with organizational goals.* Jung & Sosik (2022). Komunikasi inspiratif membantu pemimpin menyalurkan semangat dan mengarahkan bawahan pada tujuan yang sama.
5. Dorongan Kreativitas dan Inovasi (*Intellectual Stimulation*), *Transformational leaders stimulate followers intellectually by encouraging creativity, questioning old assumptions, and seeking innovative solutions.* Bass & Riggio (2023) Dengan pendekatan ini, organisasi menjadi lebih adaptif dan kompetitif di tengah perubahan lingkungan bisnis.
6. Umpan Balik dan Pembelajaran Konstruktif, *Effective transformational leaders provide constructive feedback and view mistakes as learning opportunities that foster professional growth.* Riggio & Mumford (2022) Pendekatan ini menciptakan budaya pembelajaran berkelanjutan di lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Kompier dan Kristensen (2021), lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, struktur organisasi, serta interaksi sosial yang membentuk pengalaman kerja karyawan. Velnampy dan Arulrajah (2022) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif adalah lingkungan yang mampu memberikan kenyamanan fisik, keamanan psikologis, dan dukungan sosial bagi karyawan.

Menurut Vischer (2021), lingkungan kerja terdiri atas dimensi fisik, sosial, psikologis, dan organisasional. Dimensi tersebut diukur melalui indikator kenyamanan ruang kerja, keselamatan dan keamanan kerja, hubungan antar rekan kerja, dukungan pimpinan, keadilan organisasi, serta ketersediaan fasilitas dan teknologi. Indikator-indikator ini menentukan sejauh mana lingkungan kerja mampu mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Greenberg dan Colquitt (2023).

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh kebijakan manajemen, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta perkembangan teknologi. Menurut Bakker dan Demerouti (2021), keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja sangat menentukan kondisi psikologis karyawan. Fungsi lingkungan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Raziq dan Maulabakhsh (2022), adalah meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, mengurangi stres, mendorong inovasi, serta membangun komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Indikator lingkungan kerja menggambarkan sejauh mana kondisi kerja mendukung efektivitas, kenyamanan, dan kesejahteraan karyawan. Menurut Briner (2020), *“work environment indicators reflect employees’ perceptions of the physical, social, and organizational aspects that influence their satisfaction and performance.”* Dengan kata lain, indikator ini berfungsi mengukur kualitas lingkungan kerja baik secara fisik, sosial, maupun psikologis.

Beberapa indikator utama lingkungan kerja menurut para ahli internasional dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kenyamanan Fisik (Physical Comfort).
Vischer (2021) menegaskan bahwa *“physical workspace design directly affects employees’ comfort and productivity.”* Ruang kerja yang bersih, terang, dan ergonomis menciptakan suasana kerja yang mendukung konsentrasi dan efisiensi.
2. Keamanan dan Keselamatan (Safety and Security).
Menurut Oswald & Proto (2022), *“a safe work environment reduces stress and enhances employees’ trust in the organization.”* Aspek ini mencakup sistem keselamatan kerja, perlindungan dari risiko kecelakaan, serta rasa aman dari diskriminasi atau intimidasi.
3. Dukungan Pimpinan dan Rekan Kerja (Leadership and Peer Support).
Khuong & Yen (2021) menekankan bahwa pemimpin yang memberikan umpan balik positif, perhatian, dan keadilan memperkuat kepercayaan serta keterlibatan karyawan.
4. Keadilan dan Etika Organisasi (Fairness and Justice)
Menurut Greenberg & Colquitt (2023), *“organizational justice—distributive, procedural, and interactional—is a critical factor for employee commitment and*

satisfaction.” Keadilan dalam kompensasi, promosi, dan perlakuan membentuk persepsi positif terhadap organisasi.

5. Fasilitas dan Teknologi (Facilities and Technology).
Ketersediaan fasilitas modern, teknologi pendukung, serta pemeliharaan sarana kerja yang baik berkontribusi terhadap efisiensi kerja. Soto-Acosta (2022)
“*Adequate technology infrastructure enhances collaboration and productivity.*”
Menegaskan bahwa penggunaan teknologi yang memadai meningkatkan kolaborasi dan produktivitas.
6. Beban Kerja dan Tekanan (Workload and Pressure).
Peccei & Van de Voorde (2023) menjelaskan bahwa beban kerja yang seimbang mencegah kelelahan (*burnout*) dan menjaga performa jangka panjang. Lingkungan kerja ideal menyeimbangkan antara tuntutan kerja dan kemampuan individu.
7. Budaya dan Nilai Organisasi (Organizational Culture and Values).
Budaya kerja yang terbuka, kolaboratif, dan menghargai inovasi meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan. Schein (2021) menyebut bahwa “*a strong and inclusive culture promotes shared purpose and organizational loyalty.*”
8. Fleksibilitas dan Kebijakan Kerja (Flexibility and Work Policy) .
Dalam organisasi modern, fleksibilitas waktu dan kebijakan kerja menjadi indikator penting. Hill, Ferris, & Martin (2021) menyatakan bahwa “*flexible work arrangements improve satisfaction, reduce stress, and enhance performance.*”

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan konsep utama dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Chen et al. (2023), kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja dan perilaku yang dapat diukur sebagai bentuk kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Singh dan Kumar (2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari output kerja, tetapi juga dari kompetensi, motivasi, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai gambaran menyeluruh mengenai efektivitas individu dalam menjalankan perannya di dalam organisasi.

Menurut Christian, Garza, dan Slaughter (2023), kinerja karyawan terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *adaptive performance*. Task performance berkaitan dengan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas inti sesuai standar kerja, contextual performance mencerminkan perilaku sukarela yang mendukung lingkungan organisasi, sedangkan adaptive performance menunjukkan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tantangan kerja. Dimensi-dimensi tersebut diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama, serta kemampuan beradaptasi, sebagaimana dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2023) serta Eldor (2022).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Menurut Aguinis (2022), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, dan sistem penilaian

kinerja. Penilaian kinerja sendiri berfungsi sebagai alat evaluasi dan pengembangan karyawan. Armstrong dan Taylor (2023) menegaskan bahwa penilaian kinerja berperan penting dalam pengambilan keputusan manajerial, peningkatan motivasi kerja, serta perencanaan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Bakker & Demerouti (2023) dan Eldor (2022), indikator kinerja karyawan dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja.**
Seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan karyawan sesuai standar organisasi. Kualitas kerja meliputi ketelitian, akurasi, dan kemampuan menghasilkan produk atau layanan yang memuaskan.
2. **Kuantitas Kerja (Quantity of Work).**
Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Produktivitas tinggi menunjukkan kemampuan individu mengelola waktu dan sumber daya secara efektif.
3. **Ketepatan Waktu (Timeliness).**
Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan tanpa mengorbankan kualitas.
4. **Efisiensi (Efficiency).**
Kemampuan menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, alat) secara optimal untuk menghasilkan output terbaik.
5. **Inisiatif dan Tanggung Jawab (Initiative and Responsibility).**
Kemauan mengambil tindakan tanpa menunggu perintah langsung, serta kesadaran terhadap tanggung jawab pekerjaan.
6. **Kerjasama (Teamwork).**
Kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
7. **Adaptabilitas (Adaptability).**
Kemampuan individu menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan, teknologi, atau struktur organisasi secara cepat dan positif.
8. **Keterlibatan Kerja (Work Engagement).**
Tingkat antusiasme, energi, dan dedikasi karyawan terhadap tugas yang dikerjakannya.

Hipotesis

The American Heritage Dictionary mendefinisikan hipotesis penelitian sebagai penjelasan sementara terhadap fenomena ilmiah yang perlu diuji dengan penelitian lebih lanjut. Dengan kata lain, dari pengertian ini peneliti bisa mengambil kesimpulan bahwasanya hipotesis yang bersifat ilmiah harus dibuktikan secara ilmiah, berlaku sebaliknya. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka berpikir yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

- a. $H_0:\beta_1 = 0$: Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. $H_0:\beta_1 \neq 0$:Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional dipandang mampu meningkatkan kinerja karena pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga membangun motivasi, kepercayaan, dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Qalati et al. (2022) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perilaku kerja yang lebih positif. Temuan tersebut diperkuat oleh Jiatong et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi, semakin besar pula peluang meningkatnya kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- a. $H_0:\beta_2 = 0$: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. $H_0:\beta_2 \neq 0$:Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaannya dengan lebih nyaman, fokus, dan produktif. Yusuf, Kurniawan, dan Taufik (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun bersama dengan variabel lain. Hasil serupa ditemukan oleh Suryanto, Hadi, dan Subiyanto (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi kerja yang mendukung dapat menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- a. $H_0:\beta_3 = 0$:Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. $H_0:\beta_3 \neq 0$:Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana karyawan dipimpin dan kondisi lingkungan tempat mereka bekerja. Silpia et al. (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Darmadi et al. (2023) yang juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perpaduan antara kepemimpinan yang

mampu memberikan inspirasi dan lingkungan kerja yang mendukung diperkirakan dapat memberikan kontribusi yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Rezeki Surya Intimakmur, yang berlokasi di Jalan Cipete Raya No. 25C, Cilandak, Jakarta Selatan. Pengumpulan data dilakukan pada periode November hingga selesai

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini dipilih untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui analisis statistik. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis dengan pendekatan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Rezeki Surya Intimakmur yang berjumlah 252 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 90 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara proporsional dari setiap divisi agar mewakili karakteristik populasi.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, serta gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen.

Kinerja karyawan diukur berdasarkan dimensi task performance, contextual performance, dan adaptive performance (Campbell et al., 2018), dengan indikator antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, dan kemampuan beradaptasi.

Gaya kepemimpinan transformasional diukur berdasarkan dimensi idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration (Bass & Avolio, 2019), yang mencerminkan kemampuan pemimpin dalam memberikan keteladanan, motivasi, stimulasi intelektual, serta perhatian individual kepada karyawan.

Lingkungan kerja diukur melalui dimensi fisik, sosial, psikologis, serta fasilitas dan keamanan kerja (Armstrong, 2020; Sedarmayanti, 2020), yang mencakup kenyamanan fisik, hubungan kerja, kondisi psikologis, dan dukungan organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin (1–5). Selain itu, pengumpulan data didukung dengan observasi non-partisipatif dan wawancara semi-terstruktur untuk memperkuat pemahaman terhadap kondisi aktual perusahaan. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan serta literatur ilmiah yang relevan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan PLS-SEM dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Validitas konstruk diuji melalui nilai outer loading, Average Variance Extracted (AVE), dan HTMT, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan kriteria nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05. Kekuatan model dievaluasi melalui nilai R-square (R^2) dan predictive relevance (Q^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek dan Responden Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Rezeki Surya Intimakmur, Jakarta Selatan, yang bergerak di bidang facility services dan manajemen properti. Perusahaan ini menyediakan berbagai layanan seperti kebersihan gedung, keamanan, tenaga kerja outsourcing, serta manajemen fasilitas lainnya. Dalam upaya meningkatkan kualitas layanan dan daya saing, perusahaan secara berkelanjutan melakukan pengembangan sumber daya manusia dan perbaikan sistem kerja.

Responden penelitian berjumlah 90 karyawan yang terdiri dari bagian operasional dan administrasi. Mayoritas responden berada pada rentang usia produktif 20–30 tahun, didominasi oleh karyawan laki-laki, serta memiliki masa kerja antara 1–5 tahun. Karakteristik ini menunjukkan bahwa perusahaan didukung oleh tenaga kerja yang relatif muda dan masih berada pada fase produktif, sehingga pengelolaan kepemimpinan dan lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Hasil Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Hasil pengujian model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai outer loading di atas 0,70 serta nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50. Hal ini menandakan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria validitas konvergen.

Pengujian validitas diskriminan melalui cross loading, Fornell–Larcker Criterion, dan Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT) juga menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai yang lebih tinggi pada konstraknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain. Dengan demikian, model penelitian dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Selain itu, nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada seluruh konstruk berada di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang sangat baik dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

Hasil Analisis Model Struktural (Inner Model)

Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,492 menunjukkan bahwa sebesar 49,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10, sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen. Model juga memiliki tingkat kelayakan yang baik, ditunjukkan oleh nilai SRMR sebesar 0,073 ($< 0,08$), serta nilai predictive relevance (Q^2) yang seluruhnya bernilai positif. Hal ini menandakan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Pengujian Signifikansi

Hasil uji bootstrapping menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 5,596 dan p-value sebesar 0,000. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 5,463 dan p-value sebesar 0,000. Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Jiatong et al. (2022) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien jalur sebesar 0,367, t-value 7,149, dan p-value 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta arahan yang jelas dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan didukung oleh penelitian Yusuf, Kurniawan, dan Taufik (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih nyaman dan efektif, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 4, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rezeki Surya Intimakmur. Penerapan kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, keteladanan, serta perhatian individual terbukti meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis dan dukungan manajerial mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mendorong peningkatan efektivitas dan kualitas kerja karyawan.

Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan di PT Rezeki Surya Intimakmur, Jakarta Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen PT Rezeki Surya Intimakmur disarankan untuk terus mengembangkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional melalui program pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan kemampuan komunikasi, pemberian motivasi, dan pengembangan potensi karyawan. Kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif diharapkan mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif.

Perusahaan juga perlu memperhatikan peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, guna menciptakan kenyamanan, keamanan, serta hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi serta memperluas objek penelitian agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2022). *Performance management* (5th ed.). Pearson Education.
- Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2020). Transformational leadership and employee performance: The mediating role of motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 41(3), 389–401.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of performance management*. Kogan Page.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2023). *Transformational leadership* (3rd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Caillier, J. G. (2022). Transformational leadership and employee engagement. *Public Administration Review*, 82(4), 564–573.

- Darmadi, D., Pratama, G. D., Susanto, N., & Fitria, J. R. (2023). The impact of transformational leadership style and work environment on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*, 3(5), 1-6.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2022). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Eldor, L. (2023). The role of positive work environment in promoting employee performance. *Human Relations*, 76(1), 110–124.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Sarstedt, M., & Danks, N. P. (2021). *PLS-SEM: Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. Sage Publications.
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The impact of transformational leadership on affective organizational commitment and job performance: the mediating role of employee engagement. *Frontiers in psychology*, 13, 831060.
- Kasmir. (2022). *Pengantar metodologi penelitian (untuk ilmu manajemen, akuntansi, dan bisnis)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kompier, M. A., & Kristensen, T. S. (2021). *Work environment research and practice*. Springer.
- LePine, J. A., Zhang, Y., & Crawford, E. R. (2023). Transformational leadership and creativity: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology*, 108(3), 420–428.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2022). *Compensation* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A., & Kodwani, A. D. (2023). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Northouse, P. G. (2025). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Limón, M. L. S., & Khaskheli, M. B. (2022). *Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model*. *Heliyon*, 8(11).
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2022). *SmartPLS 4 user manual*. SmartPLS GmbH.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2020). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 1–47). Springer.
- Silpia, L., Hamidy, A., & Rahmatullah, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAZNAS Kota Samarinda.
- Suryanto, S., Hadi, S., & Subiyanto, D. (2023). Analysis of the effect of work environment and knowledge sharing on employee performance in innovative behavior mediation. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 14(1), 306-322.
- Velnampy, T., & Arulrajah, A. A. (2022). Work environment and employee performance: An empirical study. *International Journal of Management Studies*, 8(2), 50–61.

- Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.
- Yusuf, F., Kurniawan, A., & Taufik, A. (2021). Effect of organizational culture and work environment on employee performance of PT. POS Indonesia (Persero) East Jakarta. *Journal of Economics and Business Letters*, 1(4), 55-61.