

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, GAYA  
KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA,  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Pada UMKM UD. ARJASA KOTA BATU)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**OLEH:**

**MARGARETHA AMBU KAKA**

**NIM:2019120114**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI  
MALANG  
2023**

## **RINGKASAN**

Ada beberapa elemen yang mempengaruhi bagaimana perwakilan dijalankan dalam suatu Perusahaan. Salah satunya adalah tempat kerja, beserta ciri-ciri pribadi dan metode manajemennya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan representasi pada UMKM UD dipengaruhi oleh sifat pribadi, gaya manajemen, dan faktor tempat kerja secara bersamaan. Arjasa, Kota Batu.

Penelitian kuantitatif dengan menggunakan persamaan terukur di SPSS adalah metode analisis yang digunakan. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM UD. Di Arjasa, Kota Batu, ada 30 orang. Seluruh populasi yang berjumlah 30 orang menjadi contoh penelitian ini. Pertemuan, survei, dan persepsi digunakan untuk mengumpulkan informasi. Melibatkan pemeriksaan terukur, pengujian instrumen, tes anggapan konvensional, dan Penelitian kekambuhan langsung lainnya digunakan untuk melengkapi teknik Penelitian informasi.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) sampai batas tertentu, atribut mempunyai dampak besar terhadap pelaksanaan perwakilan; (2) sampai batas tertentu, gaya inisiatif mempunyai dampak besar terhadap pelaksanaan perwakilan; (3) sampai batas tertentu, tempat kerja mempunyai dampak terhadap pelaksanaan perwakilan; dan (4) secara keseluruhan. Tingkat signifikansinya adalah  $F_{0,05}$  yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya manajemen, dan pertimbangan merek semuanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada UMKM UD. Arjasa Jawa Timur, Kota Batu. Hasil estimasi tersebut diperkuat dengan nilai koefisien jaminan sebesar 0,632 atau persentase kinerja representatif yang dipengaruhi oleh karakteristik, gaya manajemen, dan tempat kerja. Sementara itu, aspek lain yang tidak diperiksa dalam penyidikan berdampak pada tambahan 37,8%.

**Kata Kunci:** Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi adalah orang-orang yang bekerja di sana dan mewakilinya. Dalam Organisasi, orang-orang bertanggung jawab untuk mengendalikan setiap siklus kerja. Betapapun canggihnya alat atau perlengkapan yang digunakan dalam operasional perusahaan, individu tetap wajib bekerja dan menjaganya agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Dengan demikian, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau organisasi dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. mencapai tujuannya (Hasibuan, 2019).

Akibatnya, banyak organisasi berupaya meningkatkan cara penerapan SDM agar perwakilan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan produktif. Kehidupan manusia adalah sumber daya yang paling luar biasa, dan manusia mempunyai hak istimewa untuk menjadi komponen terpenting dalam suatu kelompok yang mencakup orang-orang dengan berbagai sifat, temperamen, dan kepribadian. Karena karakter agen berbeda yang membentuk kemampuan khususnya, pekerja mengembangkan atribut individualnya. Penggunaan keterampilan unik seorang pekerja akan menentukan beruntung atau tidaknya mereka. Dengan mengacu pada perbedaan ciri-ciri individu, kita dapat memahami penyebab perbedaan dalam cara setiap orang digambarkan. Karakteristik yang dimaksud adalah kualitas, kecenderungan, atau sifat yang membedakan seseorang

dengan orang lain dan dapat mempengaruhi cara mereka berperilaku (Siagian, 2020).

Ciri-ciri individu, menurut Hasibuan (2019), merupakan atribut bawaan individu yang dapat diubah oleh situasi atau pelatihannya saat ini. Kinerja perwakilan akan ditingkatkan oleh ciri-ciri kemampuan delegasi terhormat untuk berhasil beradaptasi dengan suasana tempat kerja. Lingkungan kerja seluruh perwakilan mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya (Nitisemito, 2018). Lingkungan tempat kerja memiliki peran penting dalam membantu perwakilan dalam meningkatkan eksekusi dalam mencapai tujuan Organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kinerja yang maksimal, sedangkan iklim yang buruk dapat menghambat kinerja yang representatif dan membahayakan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2019), terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja asli dan palsu. Organisasi dengan tujuan yang tulus sering kali memantau seberapa efektif kemajuan agen mereka. Menurut Mangkunegara (2017), cara pelaksanaan penggambaran tergantung pada jenis dan jumlah pekerjaan yang dilakukan seorang ahli untuk memenuhi tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Siagian (2020), sejumlah faktor antara lain kompensasi, lingkungan kerja, budaya otoritas, motivasi dan dorongan perwakilan, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor lainnya berdampak pada seberapa baik perwakilan.

Telusuri penyelesaian tugas dengan berbagai cara. Mereka tetap berperilaku karena didorong oleh berbagai tuntutan internal yang memaksa mereka berusaha

mencapai tujuan atau hasil mereka (Mangkunegara, 2017). Karakteristik pribadi mungkin mempunyai pengaruh pada perjalanan ini tergantung pada individunya. Eksekusi berbeda antar agen tergantung pada penilaian umum atau pendekatan pemeringkatan lingkungan kerja. Elemen-elemen yang disebutkan mungkin berpengaruh pada kaliber sebuah pertunjukan.

Saat ini, tidak semua tingkat proses bisnis memerlukan persyaratan untuk mengamati, memantau, dan mendukung eksekusi agen. Penyebaran barang dan perluasan area presentasi merupakan dua siklus penting yang harus diperhatikan saat memantau laju pertumbuhan suatu organisasi (Nopiani, 2014). Organisasi di industri perakitan sekarang berpendapat bahwa kelompok tambahan, atau yang kadang-kadang disebut sebagai pedagang grosir, harus melengkapi metode fitur. Fakta bahwa setiap orang memiliki cara berbeda dalam menangani masalah dan melakukan kesalahan menjadi salah satu tantangan bagi delegasi dalam membuahkan hasil yang sempurna. Permasalahan lain yang sering mengemuka adalah rendahnya toleransi masyarakat terhadap berbagai sudut pandang dan keyakinan bahwa keputusan yang diambil adalah yang terbaik. Karena mereka tidak tahu bagaimana perasaan pelanggan atau jenis uang apa yang memotivasi mereka, pimpinan tingkat tinggi seringkali memberikan tekanan pada perwakilan untuk meningkatkan pengeluaran atau menetapkan tanggal jatuh tempo yang terlalu pendek. Interaksi ini sering kali mengganggu aktivitas organisasi dan berdampak pada perilaku karyawan karena terkesan kaku dan tidak nyaman. Kondisi ruang kerja, seperti letak sistem pengatur suhu, arah cahaya, dan sikap menjaga ketertiban, tidak sesuai. Harus ada kontrol hirarkis, saling menghormati,

dan penciptaan suasana penuh hormat dan megah untuk meningkatkan dan mengubah kinerja pekerja.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Strategi isu yang penulis gunakan adalah sebagai berikut dengan memperhatikan latar belakang yang telah disampaikan beserta uraian perselisihan yang terjadi:

1. Bagaimana sifat individu mempengaruhi kinerja UMKM UD sebagai perwakilan? Kota Batu, Arjasa?
2. Bagaimana pengaruh gaya wewenang terhadap cara pegawai UMKM UD menjalankan pekerjaannya? Kota Batu, Arjasa?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada UMKM UD dipengaruhi oleh tempat kerja? Kota Batu, Arjasa?
4. Bagaimana faktor tempat kerja, metode administrasi, dan kualitas mempengaruhi UMKM UD secara keseluruhan? Kota Batu, Arjasa?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan eksplorasi berikut didasarkan pada rincian masalah yang digunakan:

1. Memahami bagaimana sifat individu mempengaruhi kinerja UMKM UD sebagai perwakilan. Arjasa, Kota Batu.
2. Memahami bagaimana gaya wewenang mempengaruhi kinerja pekerja pada UMKM UD. Arjasa, Kota Batu.
3. Memahami bagaimana tempat kerja mempengaruhi cara UMKM UD menjalankan representasinya. Arjasa, Kota Batu.

4. Menyadari pengaruh sifat individu, metode manajemen, dan kondisi kerja secara keseluruhan terhadap kinerja representatif pada UMKM UD. Arjasa, Kota Batu.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Bagi peneliti

Hasil eksplorasi ini dapat menambah pengetahuan kita tentang bagaimana karakteristik, gaya inisiatif, dan lingkungan kerja mempengaruhi pelaksanaan representasi.

2. Bagi Pihak Akademik.

Temuan-temuan penelitian dapat dijadikan sebagai koleksi perpustakaan dan memberikan kontribusi yang sangat baik bagi yayasan-yayasan pendidikan tingkat lanjut. Khususnya untuk mensosialisasikan informasi bidang SDM program sarjana pada Staf Aspek Keuangan Perguruan Tinggi Tribhuwana Tungadewi Malang.

3. Bagi perusahaan

Temuan Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber penelitian lebih lanjut dan inspirasi bagi Perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

4. Bagi peneliti selanjutnya.

Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dekat dalam subjek logika, terutama ketika melihat bagaimana sifat, metode manajemen, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja perwakilan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, N. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD Kartika 1-11 Padang*. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Volume 2 Nomor 2 Juli 2022
- Christo. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar Kartini*. Universitas Hasanuddin.
- Effendy Onong Uchjana, 2013. *Ilmu Teori, Filsafat Komunikasi*, Bandung: PT Citra Adhya Bakti.
- Erri, D., Lestari, A., & Asymar, H. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906
- Emqi, MF. 2020. *Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Diakses online pada 23 Agustus di <http://rinjani.unitri.ac.id/handle/071061/369>
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi Kelima*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, dkk. 2020. *Perusahaan dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga. Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam Belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan 2013 *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Indosat Divisi Regional Barat Medan Tesis*. Universitas Sumatra Utara
- Husain, B.A. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Bangun Sentana*. *Jurnal Semarak Vol 2 Nomor 3*
- Jatmiko, Rahmad Dwi. 2015. *Manajemen Statagik*. Malang. UMM Press.
- Komarudin, Sastradipoera. 2013, *Manajemen Sumber Daya. Edisi Pertama*, Bandung : Kappa-Sigma
- Kartono 2015 *gaya kepemimpinan Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama*.
- Mangkunegara. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nopiani.2014. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tvri Lampung*. Universitas Lampung Bandar.
- Nugroho, AT. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 20 NO. 02*



- Mink, Oscar G., 2017. *Developing high performance people: The art of coaching*. USA: Addison-Wesley Publishing Company
- Nimran, Umar. 2017. *Perilaku Perusahaan*. Surabaya: Citra Media. Nitisemito, Alek. S. *Manajemen Personal*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nugroho, Agung. 2019. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai 2014 *gaya kepemimpinan pada UD sinar harapan Surabaya*. Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra
- Rivai 2014 *gaya kepemimpinan pada UD sinar harapan Surabaya*. Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra
- Robbins, S., dan Timothy A. J., 2015, *Perilaku Perusahaan, Organizational Behaviour, Buku Terjemahan, Jakarta*.
- Rifa'i, Muhamad. 2009. *Hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya Perusahaan, motivasi berprestasi, dan komitmen pada Perusahaan, dengan kinerja dosen pada universitas dalam pengelolaan pesantren di Jawa Timur / Muhamad Rifa'i*. Doctoral thesis, Universitas Negeri Malang.
- Sarip, S. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada*. Jurnal Manajemen Diversitas Vol. 3, No. 1
- Sinambela, L.P. 2013. *Kinerja Karyawan (Teori, Pengukuran, dan Implikasi), cetakan pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu*
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran Uma. 2017. *Metodologi Penelitian*. Penerbit Salemba Empat, Yogyakarta
- Siagian 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Melalui Di Kecamatan Banjarmasin Tengah*” Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Vol.13.No.1
- Wadu, dan Lestari, Elly. 2022. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Batu*. Diakses online pada 12 Juli 2023 di <http://rinjani.unitri.ac.id/handle/071061/1429>
- Yanti, R. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia)*. Ecountbis Vol 2 nomor 2