

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA NONFISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN DI PT NUSA PUSAKA KENCANA KEBUN BAHILANG

M. Agustian Bukhori¹, Aulia Djuanda Djaingsastro², Tifany Zia Aznur³

Program Studi Agribisnis Fakultas Sains Dan Teknologi

Institut Teknologi Sawit Indonesia Medan^{1,2,3}

*Email Korespodensi: aulia_juanda@itsi.ac.id

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted 16-Juli-2026

Received 18-Juli-2026

Published 19-Juli-2026

Keywords:

Harvest Employees;
Transformational Leadership;
Employee Performance;
Non-Physical Work Environment.

Kata Kunci:

Karyawan Harvest; Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Karyawan;
Lingkungan Kerja Non-Fisik

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and the non-physical work environment on the performance of harvest employees at PT Nusa Pusaka Kencana Bahilang Estate. The study was motivated by differences in productivity among harvest employees, which may be influenced by leadership practices and workplace conditions. It is based on Human Resource Management theory, which emphasizes that transformational leadership and a supportive non-physical work environment are essential factors in improving employee performance. This research employed a quantitative approach with a causal associative design. The sample consisted of 49 harvest employees selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and interviews and analyzed using multiple linear regression with SPSS 21. The results indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance ($\beta = 0.640$; $t = 4.933$; $p = 0.000$). Likewise, the non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance ($\beta = 0.663$; $t = 4.561$; $p = 0.000$). Simultaneously, both variables significantly affect employee performance ($F = 19.751$; $p = 0.000$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.462$) indicates that 46.2% of the variation in employee performance is explained by these variables, while the remaining 53.8% is influenced by other factors. The findings suggest that strengthening transformational leadership and fostering a supportive non-physical work environment can sustainably improve harvest employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan panen di PT Nusa Pusaka Kencana Baringan Estate. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan produktivitas di antara karyawan panen, yang kemungkinan dipengaruhi oleh praktik kepemimpinan dan kondisi tempat kerja. Kajian ini didasarkan pada teori Manajemen Sumber

Daya Manusia yang menekankan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal asosiatif. Sampel penelitian terdiri dari 49 karyawan panen yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,640$; $t = 4,933$; $p = 0,000$). Demikian pula, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,663$; $t = 4,561$; $p = 0,000$). Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 19,751$; $p = 0,000$). Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,462$) menunjukkan bahwa 46,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut, sedangkan 53,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan kepemimpinan transformasional dan penciptaan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Sektor perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu sektor strategis yang berperan penting dalam mendukung perekonomian Indonesia melalui kontribusinya terhadap produksi, ekspor, dan penyerapan tenaga kerja. Keberhasilan perusahaan perkebunan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja yang terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi karena berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali seluruh aktivitas perusahaan. Oleh sebab itu, kualitas sumber daya manusia yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan keberlangsungan organisasi (Hargyatni et al., 2022).

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Tingkat kinerja yang tinggi akan mendukung pencapaian tujuan organisasi, sedangkan rendahnya kinerja dapat menghambat produktivitas dan efektivitas perusahaan (Nurdin et al., 2023). Pada perusahaan perkebunan kelapa sawit, kinerja karyawan panen menjadi faktor yang sangat menentukan karena kegiatan panen merupakan tahapan utama dalam menghasilkan tandan buah segar (TBS) sebagai sumber produksi perusahaan.

PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Keberhasilan operasional perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas karyawan panen dalam mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Berdasarkan data monitoring output pemanenan tahun 2025, terdapat variasi produktivitas antar karyawan yang menunjukkan bahwa tingkat kinerja belum merata. Pada Mandoran A, output kumulatif (todate) tertinggi mencapai 3.590 Kg/HK, sedangkan yang terendah sebesar 1.696 Kg/HK. Sementara itu, pada Mandoran B, output tertinggi mencapai 3.947 Kg/HK dan output terendah sebesar 1.799 Kg/HK. Perbedaan capaian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan produktivitas yang cukup besar antar karyawan panen sehingga mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka.

Output pemanenan merupakan salah satu indikator yang dapat digunakan untuk menggambarkan tingkat kinerja karyawan panen. Variasi output yang terjadi menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja tidak sepenuhnya sama, sehingga perlu dilakukan identifikasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut (Nurdin et al., 2023). Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Dua faktor yang diperkirakan memiliki pengaruh penting adalah kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja nonfisik.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, serta mendorong perubahan positif kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Selain itu, lingkungan kerja nonfisik yang ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, kerja sama tim yang baik, serta suasana kerja yang kondusif juga berperan dalam meningkatkan kenyamanan dan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Martha dan Fartika (2022) menemukan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transco Energi Utama. Hasil penelitian Mahargiono et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja nonfisik mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui terciptanya hubungan kerja yang lebih kondusif.

Meskipun demikian, penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada sektor jasa, manufaktur, maupun perusahaan secara umum. Penelitian yang secara khusus mengkaji karyawan panen pada perusahaan perkebunan kelapa sawit masih relatif terbatas. Padahal, aktivitas panen memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda karena berorientasi pada target produksi harian, dilakukan di lapangan dengan kondisi kerja yang dinamis, serta membutuhkan koordinasi yang intensif antara mandor dan tenaga panen. Karakteristik tersebut memungkinkan adanya perbedaan pengaruh kepemimpinan transformasional maupun lingkungan kerja

nonfisik terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan sektor lainnya.

Keterbatasan penelitian pada objek karyawan panen inilah yang menjadi research gap dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan panen pada PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan panen serta menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas melalui penerapan kepemimpinan transformasional dan penciptaan lingkungan kerja nonfisik yang kondusif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan panen di PT Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel penelitian secara objektif berdasarkan data empiris. Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis melalui analisis statistik sehingga mampu menghasilkan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Penelitian dilaksanakan pada Februari–Maret 2026 di PT Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang, Kecamatan Tebing Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Populasi penelitian berjumlah 49 karyawan panen Afdeling I, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik **sampling jenuh**, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian (Sugiyono, 2020).

Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi langsung di lokasi penelitian, serta data sekunder yang berasal dari dokumen perusahaan dan sumber pendukung lainnya (Soesana et al., 2023). Variabel penelitian meliputi kepemimpinan transformasional (X_1), lingkungan kerja nonfisik (X_2), dan kinerja karyawan (Y), yang diukur menggunakan skala Likert lima poin. Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai $> 0,60$ sebagai kriteria instrumen yang reliabel (Ghozali, 2021; Sugiyono, 2020).

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS versi 21. Tahapan analisis diawali dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik (Clara et al., 2020; Ghozali & Kusumadewi, 2023). Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang kemudian dilanjutkan dengan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2) pada tingkat signifikansi 5% guna mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel maupun

pengaruhnya secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Realiabilitas

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.840 > 0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non-Fisik	0.865 > 0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.886 > 0.60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2026)

Berdasarkan nilai uji reliabilitas pada tabel di atas dapat diartikan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi dan lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu 0,60. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dapat dimasukkan dalam percobaan berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82884119
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.476
Asymp. Sig. (2-tailed)		.977
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel di atas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,977. Nilai tersebut lebih besar dari nilai sig 0,05 ($0,977 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

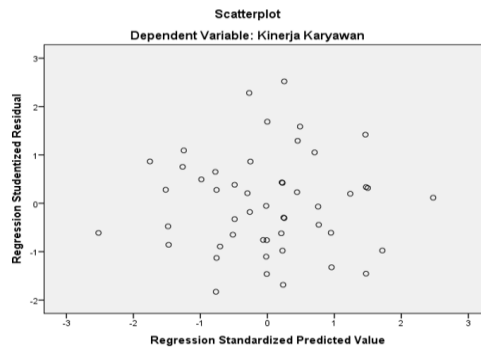
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kepemimpinan Transformasional	.979	1.021
Lingkungan Kerja Nonfisik	.979	1.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan Lingkungan kerja nonfisik (X2), diketahui nilai *Tolerance* sebesar $0,979 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,021 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan grafik Scatterplot, titik-titik data tampak menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Tidak ditemukan pola corong, gelombang, maupun kelompok yang teratur. Titik-titik terdistribusi diatas dan dibawah garis nol sumbu Y secara merata. Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan asumsi homokedastisitas terpenuhi.

Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik (normalitas secara visual, bebas multikolinearitas, dan bebas heterokedastisitas), model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.494	6.020		.746	.459
Kepemimpinan Transformasional	.640	.130	.539	4.933	.000
Lingkungan Kerja Nonfisik	.663	.145	.498	4.561	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.15, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4.494 + 0.640X_1 + 0.663X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 4.494, yang berarti apabila variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan lingkungan kerja nonfisik (X_2)

dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 4.494. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0.640 dan bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.640, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Sementara itu, koefisien regresi lingkungan kerja nonfisik (X_2) sebesar 0.663 dan juga bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja nonfisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.663, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional dan semakin kondusif lingkungan kerja nonfisik, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan panen di PT Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 5 Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.494	6.020		.746	.459
Kepemimpinan Transformasional	.640	.130	.539	4.933	.000
Lingkungan Kerja Nonfisik	.663	.145	.498	4.561	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) pada tabel 4.16 menunjukkan hasil yaitu nilai t hitung variabel kepemimpinan transformasional (X_1) 4,933 > 2,012 nilai t tabel dan signifikan 0.000 < 0.05 yang berarti variabel kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sementara itu nilai t hitung variabel lingkungan kerja non-fisik (X_2) 4,561 > 2,012 nilai t tabel dan nilai signifikan 0.000 < 0.05 yang berarti variabel lingkungan kerja non-fisik (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji f (Uji Simultan)

Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	329.847	2	164.923	19.751	.000 ^b
Residual	384.112	46	8.350		
Total	713.959	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Nonfisik, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji F) pada tabel 4.17 menunjukkan hasil yaitu nilai F hitung kepemimpinan transformasional (X_1) dan lingkungan kerja non-fisik (X_2) sebesar 19,751 > 3,20 nilai F tabel dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan lingkungan kerja non-fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap

variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.439	2.890

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Nonfisik, Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel 7 hasil uji koefisien determinasi menemukan nilai R Square sebesar 0,462 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan memiliki kontribusi sebesar 46,2% terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan Panen

Berdasarkan hasil uji regresi, variabel kepemimpinan transformatif memiliki koefisien regresi sebesar 0,640, nilai t-hitung sebesar 4,933 > t-tabel 2,102, dan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan panen PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang. Semakin baik penerapan kepemimpinan transformatif oleh atasan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan panen.

Dalam kegiatan panen kelapa sawit, peran pemimpin sangat penting karena pekerjaan dilakukan berdasarkan target produksi harian. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, arahan, serta perhatian kepada karyawan akan mendorong peningkatan semangat kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dukungan tersebut membuat karyawan lebih termotivasi untuk mencapai target panen sehingga berdampak pada peningkatan hasil kerja, kualitas pekerjaan, dan efektivitas pelaksanaan panen di lapangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge dalam (Suwoko & Dwiantoro, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk bekerja melebihi kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi. Naimah et al. (2022) juga menjelaskan bahwa pemimpin transformatif mampu meningkatkan kesadaran, motivasi, dan komitmen bawahan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini turut mendukung hasil penelitian Safrianti (2023), Ginting (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan panen PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan Panen

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik memiliki koefisien regresi sebesar 0,663, nilai t-hitung sebesar 4,561 > t-tabel 2,102, dan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan panen. Semakin baik lingkungan kerja nonfisik yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Pekerjaan panen membutuhkan koordinasi dan kerja sama yang tinggi antara pemanen dan atasan. Hubungan kerja yang harmonis mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan produktif. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta kerja sama yang solid antar karyawan mempermudah penyelesaian berbagai permasalahan di lapangan. Kondisi tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja, mengurangi konflik, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan panen.

Menurut Siagian dalam Arifin dan Mirnayanti (2025), lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan kerja antar rekan, hubungan atasan dengan bawahan, serta kerja sama antar karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan psikologis yang mendukung peningkatan produktivitas kerja. Surijadi dan Idris (2020) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja nonfisik merupakan kondisi psikologis yang dirasakan karyawan selama bekerja dan memiliki pengaruh terhadap perilaku serta kinerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggriani (2024), Subiyantoro (2023), serta William dan Fahrizal (2026) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan panen PT Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang. Semakin baik lingkungan kerja nonfisik yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi, kenyamanan, dan semangat kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen dapat diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu terus menjaga hubungan kerja yang harmonis, memperkuat komunikasi antara atasan dan bawahan, serta membangun budaya kerja yang saling mendukung sebagai upaya meningkatkan produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan Panen Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F-hitung sebesar 19,751 > F-tabel 3,20 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R² sebesar 0,462 atau 46,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja nonfisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan panen. Nilai koefisien determinasi mengindikasikan bahwa sebesar 46,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kinerja karyawan panen merupakan hasil interaksi berbagai faktor organisasi. Kepemimpinan transformatif berperan dalam memberikan motivasi, arahan, dan inspirasi kepada karyawan, sedangkan lingkungan kerja nonfisik menciptakan suasana kerja yang harmonis, nyaman, dan mendukung kerja sama antarkaryawan. Kombinasi kedua faktor tersebut mampu meningkatkan semangat kerja, disiplin, tanggung jawab, serta produktivitas karyawan dalam mencapai target produksi panen.

Menurut Mangkunegara dalam (Lempoy et al., 2025), kepemimpinan dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Teori perilaku organisasi menjelaskan bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor organisasi, di mana kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja nonfisik merupakan faktor organisasi yang berperan dalam meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan perusahaan. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian William dan Fahrizal (2026) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja nonfisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja nonfisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan panen PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H₃) **diterima**. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar **46,2%**, sedangkan **53,8%** sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan panen PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang. Lingkungan kerja nonfisik juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan panen. Selain itu, kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja nonfisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan panen PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan transformatif yang didukung oleh lingkungan kerja

nonfisik yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan panen dalam mencapai target produksi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang disarankan untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional melalui pemberian motivasi, arahan, dan perhatian kepada karyawan panen. Perusahaan juga perlu terus menciptakan lingkungan kerja nonfisik yang kondusif dengan menjaga hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan komunikasi, serta memperkuat kerja sama antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, kompetensi, pengalaman kerja, pelatihan, kepuasan kerja, burnout, dan beban kerja. sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya kepemimpinan transformasional: Tingkatkan *work engagement*. *Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187–195.
- Anggriani, E. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja nonfisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian pemanen kelapa sawit pada PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau* (Skripsi). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Arifin, S., & Mirnayanti, S. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bhadra Cemerlang Lestari (BCL) Kecamatan Patangkep Tutui Kabupaten Barito Timur. *Administrasi Publik dan Bisnis*, 8(1), 463–478.
<https://doi.org/10.35722/japb>
- Basalamah, M. S. A. (2023). The effect of transformational leadership style and job satisfaction on employee performance. *Human Resource Management Research*, 1(2), 78–89.
<https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i2.77>
- Clara, M., Manalu, W. W., Naiborhu, C. D., & Nurmaidah. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, 4(3), 1424–1454.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ginting, S. M. B. (2025). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan* (Skripsi). Universitas Medan Area.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hargyatni, T., Kusumajaya, R. A., & Purwanti, Y. D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja nonfisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hanil Indonesia. *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(1), 83-92.
- Idrus, S., Pulungan, D. R., Muliany, F., Irdhayanti, E., & Ginanjar, S. (2024). *The effect of burnout on employee performance with workload as a moderating variable*. 08(03), 1-9.
- Lempoy, C., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 42-53.
- Mahargiono, P. B., Pradana, P. G., & Laily, N. (2023). European Modern Studies Journal. *European Modern Studies Journal*, 7(2), 143-156. [https://doi.org/10.59573/emsj.7\(2\).2023.14](https://doi.org/10.59573/emsj.7(2).2023.14)
- Martha, L., & Fartika, O. N. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan pada PT Transco Energi Utama POM. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 1303-1314.
- Masarroh, I., & Anshori, M. I. (2024). Metode penilaian kinerja yang efektif di ASEAN: Systematic literature review. *Ebisnis Manajemen*, 2. <https://doi.org/10.62951/ijss.v2i4.598>
- Naimah, M., Tentama, F., & Sari, E. Y. D. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) melalui mediator kepuasan kerja. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 197-222. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art2>
- Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Economina*, 2, 2122-2136. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.723>
- Novita, E. I., & Meilani, Y. C. F. P. (2023). The impact of transformational leadership on employee performance during COVID-19: A literature review. *Enrichment: Journal of Management*, 13(5).
- Nurdin, M. A., Erisan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen kinerja karyawan*. Mitra Ilmu.

- Prabowo, B. (2023). Pengaruh lingkungan kerja nonfisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multifinance Cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(3), 378–386. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i3.31998>
- Pulungan, D. R., Roosmawati, F., Widjajanto, A., Rizky, M., Hasibuan, A., Sipayung, A. M., & Andi, M. H. D. (2025). *Identification of Factors Influencing Employee Work Productivity in Oil Palm Plantations*. 6(1), 139–147.
- Rasyid Syamsuri, A., & Halim, A. (2021). Kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Intan Perkasa Binjai Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 50–62.
- Safrianti, I. (2023). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi* (Skripsi). Universitas Jambi.
- Simatupang, E., Mahendra, A., Sihotang, H., & Simangunsong, E. (2025). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja nonfisik, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Meranti Paham Labuhan Batu. *Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi*, 3, 151–163.
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Subiyantoro, S. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja nonfisik, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas pemanenan kelapa sawit di Perseroan Terbatas Smart Terbuka* (Skripsi). Universitas Medan Area.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kepuasan kerja karyawan. *Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, 1(1).
- Suweko, H., & Dwiantoro, L. (2020). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*, 11(1), 106–114. <https://doi.org/10.26751/jikk.v11i1.775>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- William, & Fahrizal. (2026). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan pabrik kelapa sawit PT Subur Arum Makmur 2. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 7(5), 1181–1191. <https://doi.org/10.38035/jimt.v7i5>

Yolanda, P., Widianana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja karyawan: Faktor-faktor yang memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>