

## Pengaruh *Servant leadership* dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan El Zatta Hijab

Husein Kuncoro Jati\*, Sri Suwarsi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*huseinjt123@gmail.com, srisuwarsi@yahoo.com

**Abstract.** This research is entitled “The Influence of *Servant leadership* and Work Culture on El Zatta Hijab Employee Performance. This study aims to prove that there is a positive and significant effect of *Servant leadership* and Work Culture on the performance of El Zatta Hijab employees. Partially and simultaneously. Population 150. A sample of 110 was determined based on the Taro Yamane formula. The result of this research is the Multiple Linear Regression Equation  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ .  $Y = Y = 2,369 + 0.687 X_1 + 0.431 X_2$  The meaning of this Multiple Linear Regression Equation is Without *Servant leadership* and Work Culture, then the value of Employee Performance is only 2,369. Employees who were originally only 2,369, will increase to  $2,369 + 0.687 + 0.431$  to 3,487. F value count 219,741. The value of F Table is 3.93. So F Count > F Table. Paying attention to F Count > F The author's table can prove that there is a positive influence of *Servant leadership* and Work Culture on Employee Performance simultaneously. The t value of calculating the influence of *Servant leadership* on Employee Performance is 7,810. It means t count > t table. Paying attention to the value of t arithmetic > t table and it can be said that there is a positive influence of *Servant leadership* on Employee Performance. The t value of the influence of Work Culture on Employee Performance is 6.947. It means t count > t table. Taking into account the value of t count > t table, it can be said that there is a positive influence of Work Culture on Employee Performance.

**Keywords:** *Servant leadership*, *Work Culture*, *Employee Performance*, *El Zatta Hijab*.

**Abstrak.** Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Servant leadership* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan El Zatta Hijab. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan *Servant leadership* dan Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan El Zatta Hijab secara parsial dan secara simultan. Populasi 150. Sampel sebanyak 110 ditetapkan berdasarkan rumus Taro Yamane. Hasil penelitian berupa Persamaan Regresi Linier Berganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ .  $Y = Y = 2,369 + 0,687 X_1 + 0,431 X_2$ . Makna dari Persamaan Regresi Linier Berganda ini adalah Tanpa *Servant leadership* dan Budaya Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan hanya sebesar 2,369. Tetapi jika dilakukan penambahan *Servant leadership* dan Budaya Kerja dan penambahan dilakukan secara simultan maka nilai Kinerja Karyawan yang semula hanya 2,369, maka akan berubah meningkat menjadi  $2,369 + 0,687 + 0,431$  menjadi 3,487. nilai F hitung 219,741. Nilai F Tabel sebesar 3,93. Jadi F Hitung > F Tabel. Memperhatikan F Hitung > F Tabel penulis dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif *Servant leadership* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Nilai t hitung pengaruh *Servant leadership* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 7,810. Artinya t hitung > t tabel. Memperhatikan nilai t hitung > t tabel dan dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif *Servant leadership* terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 6,947. Artinya t hitung > t tabel. Memperhatikan nilai t hitung > t tabel dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** *Servant leadership*, *Budaya Kerja*, *Kinerja Karyawan*, *El Zatta Hijab*.

## A. Pendahuluan

Tujuan berdirinya Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah memajukan kesejahteraan. (Waskito, 2019: 1). Salah satu ciri masyarakat yang sejahtera adalah menggunakan busana yang memenuhi syarat sopan santun. Wanita Indonesia yang beragama Islam, banyak menggunakan hijab dimana penggunaan hijab dikemas sedemikian rupa sehingga wanita pemakai hijab menjadi lebih rapih sesuai dengan panduan yang diatur oleh agama Islam dan sesuai dengan mode hijab yang sedang digemari oleh wanita Indonesia. Wanita Indonesia yang menggunakan hijab lebih *Fashionable* (lebih modis, sesuai mode yang digemari saat ini). Indonesia merupakan negara penghasil produk hijab dan negara penghasil produk *Fashionable* yang sangat diperhitungkan dalam peta persaingan penjualan hijab di dunia. Berikut disajikan tabel-tabel pendukung penulis sajikan.

**Tabel 1.** Penjualan Produk *Fashion* Dunia 2017-2021

Tahun	Besar Penjualan <i>Fashion</i> ( Dalam Miliar Dollar)	%
2017	367	0
2018	411	11,99
2019	484	17,76
2020	556	17,52
2021	639	20,19

Sumber : *State Of Global Economic Report 2022*

**Tabel 1.** Penjualan Produk Hijab Dunia 2017-2021

Tahun	Besar Penjualan Hijab (Dalam Miliar Dollar)	%
2017	185	0
2018	228	23,24
2019	277	11,92
2020	268	(2,19)
2021	311	10,46

Sumber : *State Of Global Economic Report 2022*

**Tabel 2.** Penjualan Produk *Fashion* di Indonesia 2017-2021

Tahun	Besar Penjualan <i>Fashion</i> (Dalam Miliar Dollar)	%
2017	13,1	0
2018	15,4	17,56
2019	16,3	5,84
2020	17,5	7,36
2021	18,9	8,00

Sumber : Biro Pusat Statistik (2022)

**Tabel 3.** Penjualan Produk Hijab di Indonesia 2017-2021

Tahun	Besar Penjualan Hijab (Dalam Miliar Dollar)	%
2017	6	0
2018	7	16,67
2019	8,3	0,32
2020	5,36	(0,72)
2021	6,12	0,18

Sumber : Biro Pusat Statistik (2022)

**Tabel 4.** Penjualan Hijab El Zatta 2017-2021

Tahun	Besar Penjualan Hijab (Dalam Miliar Dollar)	%
2017	0,000120000	0
2018	0,000153333	27,78
2019	0,000106667	(30,43)
2020	0,000080000	(25,00)
2021	0,000046000	(42,50)

Sumber : El Zatta Bandung (2022) data diolah oleh penulis

*Servant Leadership* menurut Waskito (2018: 81) adalah kepemimpinan yang mempengaruhi orang lain untuk bekerja dengan cara memenuhi lebih dahulu kebutuhan orang lain, dan mengarahkan staf supaya bekerja mencapai tujuan organisasi. *Servant leadership* menurut Waskito (2019: 81) memiliki dimensi membentuk konsep untuk kemajuan organisasi, menjaga emosi pengikut, mengutamakan pengikut, membantu pengikut tumbuh dan sukses, berperilaku etis, memberdayakan, bernilai untuk masyarakat

**Tabel 6.** Pra Survey *Servant leadership*

No	Pernyataan	Jumlah	%
1	Kepala Bagian Produksi Pembuat Hijab El Zatta melakukan gaya kepemimpinan <i>servant leadership</i>	29	48,33
2	Kepala Bagian Produksi Pembuat Hijab El Zatta belum melakukan gaya kepemimpinan <i>servant leadership</i>	31	51,67
	Jumlah	60	100,00

Sumber : Pra Survei (2022)

**Tabel 7.** Pra Survey Budaya Kerja

No	Pernyataan	Jumlah	%
1	Karyawan melaksanakan budaya kerja El Zatta	35	58,33
2	Karyawan belum melaksanakan budaya kerja El Zatta	25	41,67
	Jumlah	60	100,00

Sumber : Kuesioner Pra Survey (2022)

Memperhatikan data observasi, data pra survey, pendapat para ahli, penulis menetapkan rumusan masalah :

1. Bagaimana *Servant leadership* Budaya Kerja, dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pembuatan Hijab El Zatta
2. Seberapa besar pengaruh *Servant leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian

Produksi Pembuatan Hijab El Zatta

3. Seberapa besar pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pembuatan Hijab El Zatta
4. Seberapa besar pengaruh *Servant leadership* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pembuatan Hijab El Zatta secara simultan

## **B. Metodologi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian kuantitatif, deskriptif dan verifikatif. Subjek (Unit yang dianalisis) dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Produksi Pembuatan Hijab El Zatta Bandung dengan jumlah populasi 150 orang sedangkan jumlah responden ditetapkan sebanyak 110 orang.

Penelitian Kuantitatif Menurut Sugiyono (2020: 11) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana datanya setelah dikumpulkan akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik diskriptif dengan tujuan membuktikan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak terbukti.

Penelitian Deskriptif Menurut Sugiyono (2020: 11) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana datanya setelah dikumpulkan akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik diskriptif dengan tujuan membuktikan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak terbukti.

Penelitian Verifikatif Menurut Syofian Siregar (2013: 3) penelitian verifikatif adalah penelitian yang digunakan untuk menguji kebenaran pengetahuan dalam bidang yang telah ada. Penelitian verifikatif digunakan untuk membuktikan pendapat para ahli tentang terdapatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Pembahasan Deskriptif *Servant leadership***

Penulis menemukan 1 (satu) indikator yang memperoleh nilai paling tinggi yaitu P 13. Keberadaan pimpinan bermanfaat bagi karyawan dengan nilai rata-rata 3,81 (baik), serta terdapat 3 (tiga) indikator yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah yaitu :

1. P12. Pimpinan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan masalah Bagian Produksi dengan nilai rata-rata 2,76 (cukup baik).
2. P16. Keberadaan pimpinan bermanfaat bagi warga sekitar perusahaan dengan nilai rata-rata 2,92 (cukup baik).
3. P11. Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan masalah kelompok kerja dengan nilai rata-rata 3,11 (cukup baik).

### **Pembahasan Deskriptif Budaya Kerja**

Penulis menemukan 1 (satu) indikator yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu P17. Karyawan selalu menggunakan mesin yang tidak rusak dengan nilai 3,70 (cukup baik). Penulis juga menemukan 3 (tiga) indikator yang memperoleh nilai rata-rata yang paling rendah yaitu :

1. P28. Karyawan memiliki rasa senasib sepenanggungan guna mencapai tujuan organisasi dengan nilai rata-rata 2,77 (cukup baik).
2. P24. Karyawan menghasilkan produk yang kainnya tidak berlubang dengan nilai 3,13 (cukup baik).
3. P23. Karyawan menghasilkan produk yang jahitannya rapih dengan nilai 3,17 (cukup baik).

### **Pembahasan Deskriptif Kinerja Karyawan**

Penulis menemukan 3 (tiga) indikator yang memperoleh nilai rata-rata paling kecil yaitu:

1. P47. Tingkat ketergantungan karyawan terhadap bantuan mandor dapat dikurangi dengan nilai rata-rata 2,74 (cukup baik).
2. P33. Karyawan menghasilkan hijab yang sesuai dengan kualitas yang ditentukan dengan

- nilai rata-rata 2,75 (cukup baik)
3. P34. Kelompok kerja karyawan menghasilkan hijab yang sesuai dengan kualitas yang ditentukan dengan nilai rata-rata 2,83 (cukup baik).

### **Pembahasan Pengaruh *Servant leadership* Terhadap Kinerja Karyawan**

Penulis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Servant leadership* terhadap Kinerja Karyawan. Sehubungan *Servant leadership* yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka sebaiknya yang diperbaiki lebih dahulu adalah *Servant leadership* dengan langkah-langkah seperti yang telah dijelaskan pada Pembahasan Deskriptif *Servant leadership*. Selanjutnya sebaiknya dilakukan perbaikan kinerja karyawan yang langkah-langkahnya telah dijelaskan pada Pembahasan Deskriptif Kinerja Karyawan.

### **Pembahasan Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penulis telah membuktikan bahwa terdapat Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan, oleh karena Budaya Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka sebaiknya yang harus diperbaiki lebih dahulu adalah Budaya Kerja yang rinciannya seperti yang telah dijelaskan Pembahasan Deskriptif Budaya Kerja. Selanjutnya dilakukan perbaikan Kinerja Karyawan dengan langkah-langkah yang disajikan pada butir Pembahasan Deskriptif Kinerja Karyawan.

### **Pembahasan Pengaruh *Servant leadership* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penulis berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Servant leadership* dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Oleh karena itu untuk meningkatkan Kinerja Karyawan yang harus diperbaiki lebih dahulu adalah *Servant leadership* dan Budaya Kerja karena *Servant leadership* dan Budaya Kerja merupakan variabel yang terbukti mempengaruhi Kinerja Karyawan. Perbaikan *Servant leadership* dan Budaya Kerja dilakukan secara simultan karena terbukti mempengaruhi Kinerja Karyawan secara simultan. Apabila dalam pelaksanaan mengalami hambatan berupa dana, sumber daya manusia, maka yang harus diperbaiki lebih dahulu adalah Budaya Kerja yang memiliki nilai Koefisien Regresi yang lebih kecil dari Koefisien Regresi *Servant leadership*. Langkah-langkah untuk memperbaiki *Servant leadership* dilakukan dengan tahapan yang ada pada Pembahasan Deskriptif *Servant leadership*, sedangkan perbaikan Budaya Kerja dilakukan sesuai dengan tahapan yang diatur pada Pembahasan Deskriptif Budaya Kerja, paling akhir perbaikan kinerja karyawan dikerjakan sesuai dengan tahapan yang ada pada butir Pembahasan Deskriptif Kinerja Karyawan.

## **D. Kesimpulan**

Penulis telah melaksanakan penelitian kuantitatif, deskriptif dan verifikatif dengan beberapa kesimpulan :

Terdapat Nilai rata-rata dari variabel *Servant leadership* Budaya Kerja, dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pembuatan Hijab El Zatta sebagai berikut :

1. Penulis menemukan 1 (satu ) indikator yang memperoleh nilai paling tinggi yaitu P13. Keberadaan pimpinan bermanfaat bagi karyawan dengan nilai rata-rata 3,81 (baik), serta terdapat 3 (tiga) indikator yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah yaitu :
  - a. P12. Pimpinan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan masalah Bagian Produksi dengan nilai rata-rata 2,76 (cukup baik)
  - b. P16. Keberadaan pimpinan bermanfaat bagi warga sekitar perusahaan dengan nilai rata-rata 2,92 ( cukup baik)
  - c. P11. Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan masalah kelompok kerja dengan nilai rata-rata 3,11 (cukup baik)
2. Penulis juga menemukan 3 (tiga ) indikator yang memperoleh nilai rata-rata yang paling rendah yaitu :
  - a. P28. Karyawan memiliki rasa senasib sepenanggungan guna mencapai tujuan organisasi dengan nilai rata-rata 2,77 (cukup baik)
  - b. P24. Karyawan menghasilkan produk yang kainnya tidak berlubang dengan nilai

- 3,13 (cukup baik)
- c. P23. Karyawan menghasilkan produk yang jahitannya rapih dengan nilai 3,17 (cukup baik)
3. Penulis menemukan 3 (tiga) indikator yang memperoleh nilai rata-rata paling kecil yaitu:
    - a. P47. Tingkat ketergantungan karyawan terhadap bantuan mandor dapat dikurangi dengan nilai rata-rata 2,74 (cukup baik).
    - b. P33. Karyawan menghasilkan hijab yang sesuai dengan kualitas yang ditentukan dengan nilai rata-rata 2,75 (cukup baik)
    - c. P34. Kelompok kerja karyawan menghasilkan hijab yang sesuai dengan kualitas yang ditentukan dengan nilai rata-rata 2,83 (cukup baik).

Pengaruh *Servant leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pembuatan Hijab El Zatta. Penulis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Servant leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pembuatan Hijab El Zatta.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pembuatan Hijab El Zatta. Penulis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pembuatan Hijab El Zatta.

Pengaruh *Servant leadership* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pembuatan Hijab El Zatta secara simultan. Penulis telah membuktikan terdapat Pengaruh positif dan signifikan *Servant leadership* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pembuatan Hijab El Zatta secara simultan.

#### Daftar Pustaka

- [1] Adha. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks Vol 4 No 1*, 54-71.
- [2] Alviani. (2021). Pengaruh *Servant leadership* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Koperasi,UMKM, Dinas Perdagangan Kabupaten Badung. *Jurnal EMAS Vol 2 Nomor 1* , 134-149.
- [3] Anggeline. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol 9 No 2* , 441-450.
- [4] Kurniasari. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan RS Citra Medika Depok. *Jurnal Akrab Juar.Vol 6 nomor 3*, 56-70.
- [5] Kurniawan. (2019). Pengaruh *Servant leadership* Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tata Mulia dengan Persepsi Budaya Organisasi sebagai mediasi. *AGORA Vol 7 No 1*, 1-6.
- [6] Nuryaman. (2019). *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- [7] Priyatno. (2019). Belajar Alat Analisis Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- [8] Riduwan. (2019). Skala Pengukuran Variabel -Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- [9] Robbins. (2019). *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Samawi. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Adi Asri Pemuteran . *JMPP Vol 4 No 1* , 1-11.
- [11] Siregar. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Priadna Mulia.
- [12] Sudarmanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [13] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian*. Bantul: Pustaka Baru.
- [15] Surya. (2021). Pengaruh *Servant leadership*, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Bali . *Widya Amrita Vol 1 No 4*, 1098-1107.
- [16] Waskito. (2020). Terampil Mengolah Data Statistik Pakai SPSS dan AMOS. Bandung: Alfabeta.

- [17] Waskito, S. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Program S1 Akuntansi Di Universitas Swasta Se Bandung Metropolitan. Bandung : Program Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Pasundan.
- [18] Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [19] Zatta, E. (2022). *Jumlah Target dan Realisasi Produksi Januari 2022*. Bandung: Bagian Produksi Hijab El Zatta.
- [20] Zatta, E. (2022). *Laporan Penjualan El Zatta 2017-2021*. Bandung: Bagian Produksi Hijab El Zatta Bandung.
- [21] Zatta, E. (2022). *Tingkat Kecacatan Produksi Bulan Januari 2022*. Bandung: Bagian Produksi Hijab El Zatta.
- [22] Susanti Vini Tri, Frendika Rusman. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. X*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 1(2), 127-136.