

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER ALAM DI PONTIANAK

Redho

Email: 14206020redho@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *laissez faire* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam di Pontianak. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu berjumlah 263 orang dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 73 orang. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan teknik analisis data yaitu kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu dengan penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Kuesioner disebar dengan menggunakan metode *sampling incidental*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam di Pontianak. Saran yang dapat diberikan peneliti yaitu pada riset selanjutnya dapat melakukan analisis dengan variabel lain yang memberikan kontribusi lebih terhadap kinerja karyawan misalnya kompensasi, pelatihan kerja, disiplin kerja, dan lain-lain, kemudian bagi perusahaan diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja, karena variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.

KATA KUNCI: Kata kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek utama untuk memperoleh kinerja terbaik. Manajemen SDM bagian dari manajemen umum yang mempunyai kewajiban dalam mengelola dan mengatur karyawan. Manajemen SDM berperan untuk membantu perusahaan mengelola asetnya yaitu karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik. Semakin baik kinerja karyawan maka akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Demi menghasilkan kinerja berkualitas yang perlu diperhatikan yaitu bagaimana mengelola karyawan agar dapat bekerja optimal. (Lianto, 2019).

Perusahaan melakukan berbagai upaya agar karyawan dapat bekerja optimal untuk mencapai tujuan. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi ditentukan oleh sejauh

mana pemahaman dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan faktor-faktor lainnya (Siagian, 2002: 124). Kinerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas tidak lepas dari kepemimpinan yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman. Untuk dapat mengevaluasi tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan, maka perusahaan menggunakan kinerja sebagai tolak ukur.

Peranan atasan atau sering disebut pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari gaya kepemimpinan itu sendiri.

Kepemimpinan sebagai sebuah upaya proaktif untuk mempersatukan karyawan sebagai sebuah tim untuk meningkatkan kinerja (Tambunan, 2015: 17). Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin atau sering disebut gaya kepemimpinan. Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan, dari beberapa kepemimpinan tersebut salah satunya adalah gaya kepemimpinan *laissez faire*. Gaya kepemimpinan *laissez faire* merupakan salah satu faktor penentu terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam gaya kepemimpinan *laissez faire* selalu terlihat usaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Anggota organisasi diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Partisipasi tersebut disesuaikan dengan jabatan maupun tingkat dan jenis kemampuan setiap anggota organisasi.

Kepemimpinan *laissez faire* sangat cocok diterapkan pada lingkungan organisasi dimana karyawannya dinamis dan merupakan tenaga profesional. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Lorensius (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan lainnya di PT Sumber Alam Pontianak. Gaya kepemimpinan di PT Sumber Alam pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja karyawan serta lingkungan fisik. Karyawan akan betah di tempat kerja jika lingkungan kerjanya nyaman sehingga kinerjanya menjadi efektif.

Lingkungan kerja di PT Sumber Alam dapat dinilai sudah cukup ideal untuk digunakan bekerja. Lingkungan tempat kerja memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan tempat kerja memberikan dampak besar bagi karyawan, baik terhadap hasil negatif atau hasil positif. Kondisi suasana kerja sudah sangat mendukung untuk melakukan pekerjaan karena tempat kerja yang sudah bersih. Fasilitas keselamatan kerja sudah cukup baik sehingga kemungkinan terjadinya kecelakaan di tempat kerja sangat minim. Hubungan dengan rekan kerja pun terlihat harmonis dan saling membantu.

PT Sumber Alam merupakan perusahaan perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang industri pembuatan karet termasuk dalam kelompok industri karet remah (*crumb rubber*) dengan komoditas Sir, proses pengolahan karet sangat dipengaruhi oleh kualitas bahan baku karet, mesin-mesin yang digunakan, proses pengolahan karet, kondisi lingkungan pabrik serta sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk menghasilkan output, sehingga perusahaan harus mengetahui kebutuhan karyawannya agar target produksi yang diinginkan dapat tercapai.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Gaya kepemimpinan adalah suatu kebiasaan dan tingkah laku yang pemimpin gunakan untuk mempengaruhi seseorang agar mencapai suatu tujuan organisasi (Thoha 2007: 76).

Gaya kepemimpinan *Laissez Faire* adalah pemimpin yang menghendaki semua karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan bebas, dengan cara berbagai kegiatan diserahkan pada bawahan (Safaria 2007: 76).

Menurut Siagian (2002: 79) terdapat enam ciri-ciri gaya kepemimpinan *Laissez*

Faire, yaitu:

1. Gaya santai dalam memimpin.
Pemimpin berusaha agar tidak membuat karyawan tertekan dalam bekerja dengan cara dapat menerima masukan dan kritikan dari karyawan serta memberikan fleksibilitas dalam bekerja
2. Cenderung pada upaya mempertahankan *status quo*.
Pemimpin berupaya untuk mempertahankan dan menjaga kondisi organisasi agar tetap sama seperti sebelumnya, tidak akan dirubah melainkan dipertahankan selama tidak ditemukan sesuatu yang dianggap penting untuk dirubah.
3. Tipe ini gemar mendelegasikan wewenang kepada para bawahan.
Pemimpin melakukan pendelegasian wewenang agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu, pendelegasian wewenang adalah konsekuensi logis dari semakin besarnya organisasi.
4. Enggan Mengenal Sanksi.
Pemimpin dapat mengedepankan dialog saat terjadi suatu masalah yang terjadi antar karyawan dan enggan mengenakan sanksi agar karyawan tidak merasa terbebani.
5. Memperlakukan bawahan sebagai rekan.
Pemimpin selalu berusaha untuk memberikan perhatian kepada karyawan dalam bekerja agar karyawan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal tanpa tekanan dari pemimpin.
6. Keserasian dalam interaksi organisasional dipandang sebagai etos yang perlu dipertahankan.
Pemimpin selalu memberikan masukan jika karyawan dalam bekerja mendapatkan kendala dan pemimpin selalu berusaha melakukan perbaikan atas kesalahan yang dilakukan karyawan.

Pemimpin bertipe *laissez faire* menghendaki semua komponen pelaku organisasi menjalankan tugasnya dengan bebas. Oleh karena itu tipe kepemimpinan bebas merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Satu diantara strategi yang dijalankan oleh organisasi untuk mengelola kinerja karyawan yakni dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari (Mardiana 2005: 15).

Menurut Sedarmayanti (2011: 27) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan/manusia, yaitu:

1. Penerangan
Penerangan memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan guna menunjang penglihatan karyawan saat bekerja, oleh karena itu penerangan harus disesuaikan agar tujuan organisasi dapat dicapai.
2. Suhu udara
Suhu udara dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan mempengaruhi cara berpikir. Ruangan hangat cocok untuk kreativitas, sementara yang dingin cocok untuk pekerja monoton.
3. Suara bising
Suara bising adalah salah satu polusi yang tidak dikehendaki karyawan. Dikatakan tidak dikehendaki karena dalam jangka panjang, bunyi-bunyian tersebut akan dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, makin buruk pula dampak yang diakibatkannya, oleh karena itu perusahaan harus menekan suara bising tersebut sekecil mungkin.
4. Penggunaan warna
Pewarnaan ruangan tidak hanya mengubah suasana hati, namun juga berdampak besar pada produktivitas –hal ini bisa berarti positif atau negatif-. Itulah alasan mengapa manajemen harus mewarnai ruang-ruang kantor dengan cat yang beraneka ragam sehingga bisa menstimulasi otak yang meningkatkan output dan memicu kreativitas.
5. Ruang gerak yang diperlukan
Ruang gerak yang memadai dan fasilitas yang baik dapat membuat karyawan lebih leluasa dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.
6. Keamanan kerja
Dengan didukungnya alat-alat yang baik dan aman serta satuan keamanan yang bekerja dengan baik dan memberikan rasa aman bagi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.
7. Hubungan karyawan
Hubungan sesama karyawan yang berlangsung harmonis dan tidak ada tekanan terhadap sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan berdampak kepada semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya di perusahaan. Kinerja merupakan proses yang

diukur berdasarkan ketentuan dan kesepakatan pada periode waktu tertentu dan telah ditetapkan.

Kinerja atau *Performance* merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi kepadanya (Moeheriono 2012: 95).

Kinerja karyawan pada dasarnya dapat diukur sesuai dengan kepentingan masing-masing perusahaan, sehingga indikator sebagai alat ukurnya dapat disesuaikan dengan kepentingan perusahaan tersebut. Menurut Moeheriono (2012: 114) terdapat enam indikator kinerja, yaitu:

1. Efektif, indikator ini mengukur suatu tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya atau dengan kata lain bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Efisien, Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktifitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.
3. Kualitas, indikator ini mengukur seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan atau seberapa besar nilai atau target yang dapat dicapai
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas pekerjaan suatu organisasi..
6. Keselamatan, indikator ini mengukur keselamatan organisasi untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas ditinjau dari aspek kesehatan.

HIPOTESIS

Hipotesis yang digunakan Penulis dalam penelitian ini. Yaitu Menguji hipotesis pengaruh Gaya

Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_1 : Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sumber Alam di Pontianak

H_2 : Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sumber Alam di Pontianak.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah dengan metode kuantitatif dengan bentuk penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis menggunakan teknik studi dokumenter dan penyebaran kuesioner. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 263 karyawan PT Sumber Alam di Pontianak. Sementara sampel, penulis menggunakan metode *sampling insidental*, sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 responden dimana penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Sumber Alam di Pontianak. Teknik analisis data yang digunakan diantaranya yaitu analisis kuantitatif dan kuesioner diolah dengan menggunakan skala likert dengan bantuan program aplikasi *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* versi 22.00 pada komputer.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian validitas pada variabel gaya kepemimpinan *laissez faire*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan R tabel 0,232 ditemukan ketiga variabel lolos uji validitas. Kemudian pada uji reliabilitas dengan ketentuan 0,600 ditemukan ketiga variabel yang di uji lolos uji reliabilitas. Pengujian asumsi klasik dibagi menjadi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Pengujian normalitas ditemukan hasil signifikansi yang diperoleh sebesar 0,170 dan hasil ini telah memenuhi kriteria pengujian sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan data telah berdistribusi normal. Kemudian pada pengujian multikolinearitas ditemukan hasil untuk variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mendapat nilai *Tolerance* sebesar 0,999 dan VIF sebesar 1,001. Hasil ini telah memenuhi kriteria nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sedangkan pada pengujian heteroskedastisitas ditemukan hasil pengujian untuk variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara berturut 0,076 dan 0,518. Kemudian untuk analisis linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

TABEL 1
PT SUMBER ALAM DI PONTIANAK
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.173	5.671		7.084	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.139	.081	-.189	-1.716	.045
	Lingkungan kerja	.218	.069	.347	3.144	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, dapat kita susun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 40,173 - 0,139 X_1 + 0,218 X_2$$

Keterangan

a = Konstanta

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

Pada persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan *laissez faire* memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,139, dan pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai koefisien regresi 0,218. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil dari nilai signifikan untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,045 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel kedua yaitu lingkungan kerja menunjukkan angka 0,002 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

TABEL 2
PT SUMBER ALAM DI PONTIANAK
HASIL UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	103.217	2	51.608	6.549	,002 ^b
Residual	543.769	69	7.881		
Total	646.986	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan Tael 2 didapat nilai F hitung sebesar 6,549 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 6,549 lebih besar dari F tabel sebesar 3,13 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari alpha 0,05.

TABEL 3
PT SUMBER ALAM DI PONTIANAK
HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 ^a	.160	.135	2.807

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai R^2 (R Square) sebesar 0,160. Maka dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh variabel independen 16 persen dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 84 persen dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alam di Pontianak, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun saran yang dapat dikemukakan berdasarkan hasil penelitian ini. Pertama, Pada variabel gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan analisis dengan variabel lain yang memberikan kontribusi lebih terhadap kinerja karyawan misalnya kompensasi, pelatihan kerja, disiplin kerja, dan lain-lain.

Kedua, Diharapkan kepada pihak perusahaan PT Sumber Alam di Pontianak agar dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja, karena variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan kondisi kerja, fasilitas kerja dan hubungan antar karyawan sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Lorensius Martius. 2015. "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Pabrik Pada PT Sumber Alam Di Pontianak." Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma Pontianak.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. Jurnal Manajemen Motivasi, 15(2), 55-61
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Safaria, Triantoro. 2007. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tambunan, Sony T. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.