

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi melalui Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryagita Sarana Jaya

Rudy Pudjut Harianto*, Muhammad Oceano Fauzan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan^{1,2}

*Correspondence email: rudy@stiebalikpapan.ac.id

ABSTRAK

Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, komunikasi, fasilitas kerja dan kinerja pada karyawan PT Suryagita Sarana Jaya. Tujuan penelitian ini untuk memberikan masukan kepada PT Suryagita Sarana Jaya dan menambah ilmu bagi pembaca. Metode penelitian yang digunakan dengan menyebarkan kuisioner pada karyawan PT Suryagita Sarana Jaya, dalam menjawab kuisioner responden cukup menandai kolom yang terdapat Skala Likert's (1 – 5) gaya kepemimpinan terhadap fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, sedangkan komunikasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap fasilitas kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, begitu juga pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, sedangkan komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi melalui fasilitas kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh dan signifikan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, komunikasi, fasilitas kerja dan kinerja

ABSTRACT

In this study the variables used were leadership style, communication, work facilities and performance of employees at PT Suryagita Sarana Jaya. The purpose of this research is to provide input to PT Suryagita Sarana Jaya and add knowledge to readers. The research method used is by distributing questionnaires to employees of PT Suryagita Sarana Jaya, in answering the questionnaire the respondents simply mark the column that contains the Likert's Scale (1 – 5) leadership style on work facilities has a positive and significant effect, while work communication has a negative and insignificant effect on work facilities and work facilities have a positive and significant effect, so does the variable leadership style on performance has a positive and significant influence, while communication has a negative and insignificant effect on performance. While simultaneously leadership style, communication through work facilities has an influence and significant.

Keywords: leadership style, communication, work facilities, performance

PENDAHULUAN

Organisasi dalam menjalankan dan melaksanakan tujuan, visi dan misi organisasinya perlu adanya bantuan dari Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan semua manusia yang terlibat dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut (Hasibuan, 2000). Organisasi yang ada di Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) bergerak di beberapa sektor usaha. Sektor usaha yang ada meliputi pertanian, perdagangan sampai jasa baik jasa pengiriman, jasa transportasi online ataupun offline dan juga jasa ekspedisi alat berat. Jasa ekspedisi alat berat ini tersebar diseluruh wilayah Indonesia salah satunya di Kota Balikpapan. Kota Balikpapan menjadi salah satu kota industri yang memerlukan organisasi yang bergerak dibidang jasa ekspedisi khususnya alat berat. Salah satu organisasi yang bergerak dibidang jasa ekspedisi alat berat adalah PT Suryagita Sarana Jaya.

PT Suryagita Sarana Jaya dalam kegiatan organisasinya memerlukan SDM sebanyak 125 (seratus dua puluh lima) orang. SDM yang ada ini dikenal dengan sebutan karyawan. Karyawan yang ada ini tentunya tersebar di seluruh divisi yang ada di PT Suryagita Sarana Jaya. PT Suryagita Sarana Jaya memiliki beberapa divisi salah satu divisinya adalah divisi sopir. Divisi sopir memiliki tugas untuk mengantarkan alat berat yang disewa atau dibeli oleh pihak lain kepada PT Suryagita Sarana Jaya. PT Suryagita Sarana Jaya selalu melakukan penilaian terhadap karyawan divisi sopir demi melihat telah tercapainya kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Sedarmayanti, 2017).

Kinerja karyawan pada divisi sopir yang terdapat pada PT Suryagita Sarana Jaya tahun 2017 – 2022 mengalami penurunan dari beberapa indikator. Penurunan yang terjadi ini tentunya perlu dilakukan peningkatan dari beberapa faktor salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2017).

Gaya kepemimpinan yang terdapat di PT Suryagita Sarana Jaya tergantung dengan keadaan serta kondisi dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain gaya kepemimpinan faktor selanjutnya untuk meningkatkan kinerja yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan proses berpindahnya serta pemahaman akan pesan yang disampaikan (Robbins & Judge, 2008). Komunikasi yang terbangun dalam PT Suryagita Sarana Jaya menggunakan bahasa yang jelas dan dapat dipahami oleh setiap karyawan yang berada di divisi sopir ini. Selain komunikasi faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja yaitu fasilitas kerja. Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja tersebut atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna (Moenir, 2017).

Landasan Teori

Kinerja

Kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Dimensi kinerja dapat diukur sebagai berikut (Mangkunegara, 2018) (1) kualitas kerja, yaitu seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. dimensi kualitas kerja diukur menggunakan tiga indikator yaitu: kerapian, ketelitian, hasil kerja; (2) kuantitas kerja, yaitu seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu: kecepatan dan kemampuan; (3) tanggung jawab, yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: hasil kerja dan mengambil keputusan; (4) kerjasama, yaitu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: jalinan kerjasama, dan kekompakan; dan (5) inisiatif, yaitu inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal organisasi (Hasibuan, 2018). Gaya kepemimpinan terbagi 3 (tiga), yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter, indikator:
 - a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
 - b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
 - c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
2. Kepemimpinan Delegatif, indikator:
 - a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan
 - b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
 - c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat

3. Kepemimpinan Partisipatif, Indikator:
 - a. Wewenang pimpinan tidak mutlak
 - b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
 - c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses berpindahnya serta pemahaman akan pesan yang disampaikan (Robbins & Judge, 2013). Indikator komunikasi (Robbins & Judge, 2018) ada 3 yaitu:

1. Komunikasi dengan atasan. Komunikasi yang mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia) dalam suatu kelompok atau organisasi
2. Komunikasi dengan bawahan. Komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan tinggi dalam kelompok atau organisasi ke tingkatan lebih rendah.
3. Komunikasi dengan sesama rekan kerja. Komunikasi yang terjadi antar sesama anggota atau rekan kerja dari kelompok kerja yang sama, diantara anggota dari kelompok kerja pada tingkatan sama

Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja tersebut atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna (Moenir, 2017). Indikator fasilitas kerja menurut (Moenir, 2017) dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu: fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Deskriptif dijelaskan sebagai suatu metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu system pemikiran dengan suatu tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran yang sistematis sesuai fakta yang sedang diteliti (Arikunto, 2017). Sedangkan metode verifikatif adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan dilapangan (Ali, 2017). Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis jalur (*Path analysis*). Perhitungan menggunakan analisis jalur mensyaratkan data yang digunakan memiliki skala pengukuran interval. Karena tingkat pengukuran skala *Likert's Summated Rating* adalah ordinal, maka agar dapat diolah lebih lanjut harus diubah terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan *Method Of Successive Interval* (MSI). Skala ordinal adalah skala yang didasarkan pada rangking diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya. Sedangkan skala interval adalah skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang lain dan mempunyai bobot yang sama. Selain itu penelitian ini juga merupakan penelitian korelasi, yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk memahami objek penelitian dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara variabel penelitian, variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*.

HASIL

Validitas item adalah kecermatan suatu item atau instrumen data dalam mengukur apa yang ingin diukur (Rudy Pudjut Harianto, 2020). Hasil uji validitas pada variabel gaya kepemimpinan yang dilakukan dengan menggunakan kuisisioner sebanyak 10 (sepuluh) pernyataan. Semua pernyataan ini diisi dengan lengkap oleh responden yang berjumlah 72 (tujuh puluh dua) orang karyawan. Pengujian validitas pada variabel ini memperoleh hasil nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan uji validitas pada variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid. Pengujian validitas yang dilakukan pada variabel komunikasi menggunakan kuisisioner sebanyak 10 (sepuluh) pernyataan. Pernyataan yang dijawab oleh responden memperoleh hasil nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan uji validitas pada variabel komunikasi dinyatakan valid. Fasilitas kerja memiliki 8 (delapan) pernyataan yang dilakukan pengujian validitasnya. Uji validitas yang diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan uji validitas pada variabel fasilitas kerja dinyatakan valid. Variabel terakhir yang dilakukan pengujian validitasnya adalah kinerja. Variabel kinerja menggunakan 12 (dua belas) pernyataan pada kuisisioner untuk dijawab oleh

responden. Jawaban yang diperoleh dari hasil uji validitas yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan uji validitas pada variabel kinerja dinyatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Rudy Pudjut Harianto, 2020). Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan pada setiap variabel. Variabel penelitian ini mendapati hasil uji reliabilitas dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan uji reliabilitas pada variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, fasilitas kerja dan kinerja dinyatakan reliabel.

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Uji t yang dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan menggunakan SPSS didapati hasil bahwa nilai $t_{hitung} 4,582 > t_{tabel} 1,666$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suryagita Sarana Jaya.

Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil uji t pada variabel komunikasi terhadap kinerja didapati bahwa nilai $t_{hitung} -0,182 < t_{tabel} 1,666$ dengan nilai signifikansi $0,856 > 0,05$, dapat disimpulkan komunikasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suryagita Sarana Jaya.

Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Fasilitas kerja menjadi variabel selanjutnya yang dilakukan pengujian secara parsial terhadap kinerja. Hasil pengujian diperoleh hasil bahwa nilai $t_{hitung} 42,002 > t_{tabel} 1,666$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suryagita Sarana Jaya.

Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi melalui Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menyebutkan bahwa nilai $F_{hitung} 2369,322 > F_{tabel} 3,12$, maka berdasarkan hasil yang telah diperoleh dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan komunikasi melalui fasilitas kerja memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryagita Sarana Jaya.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa (1) pengujian yang dilakukan secara parsial pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja didapati hasil bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryagita Sarana Jaya. Namun, pengujian secara parsial dari variabel komunikasi terhadap kinerja diperoleh hasil bahwa komunikasi memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryagita Sarana Jaya. Sedangkan pada variabel fasilitas kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryagita Sarana Jaya; dan (2) pengujian secara simultan pada penelitian ini didapati bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi melalui fasilitas kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryagita Sarana Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. 2017. *Penelitian Pendidikan*. Jakarta.
- Arikunto, S. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu, Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir. 2017. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Rivai, V. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Kepraktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior*, New Jersey.

Rudy Pudjut Harianto dan Muhammad Oceano Fauzan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi melalui Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryagita Sarana Jaya*

Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2018. *Perilaku organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.

Rudy Pudjut Harianto. 2020. *Panduan Praktis SPSS Untuk Penelitian*. Balikpapan.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.