

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POSCO ICT INDONESIA BAGIAN *CENTRAL MAINTENANCE DEPARTEMENT* DI CILEGON

¹Gatot Hartoko, ²Dani Fauzun

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa Serang Banten

¹Email : gatot.hartoko@binabangsa.ac.id

²Email : dani.fauzun@gmail.com

ABSTRAK

Dalam mengelola SDM di PT. Posco ICT Indonesia bukanlah hal yang mudah, karena melibatkan beberapa elemen didalamnya, terdiri dari pegawai, pimpinan, dan sistem itu sendiri. Perpaduan ketiga hal tersebut diharapkan dapat mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Posco ICT Indonesia bagian dari Central Maintenance Department (CMD) di Cilegon Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode pendekatan Deskriptif Asosiatif dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Departemen Pemeliharaan Pusat di PT. Posco ICT Indonesia di Banten Banten. Sampel dalam penelitian ini adalah 57 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,688 (kuat). Koefisien determinasi sebesar 0,474 artinya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) memberikan kontribusi 47,4% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Pada umumnya, setiap organisasi atau perusahaan yang didirikan bertujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang. Mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan berarti juga membutuhkan kinerja yang bagus dari manusia sebagai sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan penting didalam melaksanakan setiap kegiatannya baik sebagai perencana, pelaku atau penentu terwujudnya tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang dicapainya. Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan melakukan pengawasan agar tidak terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang.

Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung dengan kinerja sumber daya manusia yang baik. Gaya kepemimpinan memegang hal yang penting dalam fungsi manajemen yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuannya. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan memiliki pemimpin handal yang mampu mengantisipasi masa depan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan organisasi untuk sampai pada tujuannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan dari seorang pimpinan yang tidak sesuai dengan keadaan kerja di lingkungan kerjanya maka akan menurunkan semangat kerja karyawan. Persoalan yang mendasar bagi sebuah perusahaan atau organisasi adalah menciptakan budaya kerja atau dengan kata lain bagaimana mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi. Budaya yang kuat sangat berpengaruh dalam meningkatkan konsistensi seseorang dalam berperilaku. Dengan kata lain, budaya menjadi faktor penting meningkatkan kinerja atau *performance* seseorang dalam organisasi. Budaya yang kuat juga sering dikatakan membantu kinerja bisnis karena menciptakan tingkat motivasi yang luar biasa dari dalam diri karyawan sehingga apabila hal tersebut dapat berjalan dengan baik maka tujuan dari suatu organisasi akan terwujud. Perbedaan budaya kerja dari masing-masing karyawan baik atasan maupun bawahan dan masih belum memahami budaya kerja yang seharusnya. Ketika terdapat permasalahan atau dirasa ada kebijakan kerja yang tidak sesuai, karyawan hanya bisa menahan dan mengungkapkan inspirasinya kepada rekan sesama karyawan akhirnya yang terjadi adalah saling mendoktrin antara pendapat pribadi dan keadaan kerja perusahaan dan tidak ada komunikasi 2 arah antara bawahan dan juga atasan, hal ini menjadi sesuatu yang menimbulkan budaya kerja yang ada tidak sesuai. PT. Posco ICT Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang *Jasa Maintenance Electrical & Instrumentation*, IT dan *Engineering* yang berada di wilayah PT. Krakatau Posco. PT. Posco ICT Indonesia memiliki tujuh bidang usaha yaitu Baja/ Manufaktur, Kereta Api, Lalu Lintas, Lingkungan/ Energi, Pekerjaan Umum Konstruksi dan Bisnis Baru. Perusahaan masih menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter dan direktif, misal dalam membuat keputusan partisipasi dari karyawan masih sangat minim. Hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena aspirasi dan keluhan karyawan tidak bisa tersampaikan dengan baik. Kedisiplinan dan kerjasama yang kurang bagus yang terjadi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Posco ICT Indonesia. Disiplin dan kerjasama yang baik merupakan hal penting karena dapat mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan baik dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal dengan penuh tanggung jawab. Meskipun masih ada beberapa karyawan yang tidak bekerja dengan baik dan benar yang disinyalir dari masih terdapat kekurangan dalam memberikan instruksi serta pengayoman pemimpin yang dirasa masih kurang pas dan terdapat beberapa karyawan yang memiliki budaya kerja yang belum sesuai. Pemberian perintah atau instruksi seharusnya menyesuaikan dengan etika dan jabatan sebagaimana mestinya, tidak semena-mena sesuai kehendak atasan saja, pekerjaan yang sudah ada dan *Schedule* yang sudah dibuat itulah yang menjadi aplikasi perencanaan dari pekerjaan.

Anwar Prabu Mangku Negara mengemukakan, istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya¹. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi. Wibowo mengemukakan faktor-faktor yang tak kasat mata dari sisi sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut² :

1. *Personal Factors*. Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factors*. Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang diberikan manajer dan pimpinan.
3. *Team Factors*. Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System Factors*. Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*. Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Luthans, gaya kepemimpinan adalah cara pimpinan dalam mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi³. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya atau ciri khas seorang pemimpin yang menjadi kebiasaan dan melekat pada diri pemimpin tersebut untuk mempengaruhi karyawan atau bawahannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan House dalam buku Harbani Pasolong, mengemukakan empat gaya kepemimpinan yang perilaku seorang pemimpin yaitu⁴:

1. Kepemimpinan Direktif. Yaitu pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengetahui apa yang menjadi harapan pimpinannya dan pemimpin tersebut menyatakan kepada bawahannya tentang bagaimana dapat melaksanakan suatu tugas. Gaya ini mengandung arti bahwa pemimpin berorientasi pada hasil.
2. Kepemimpinan partisipatif. Yaitu pemimpin berkomunikasi dengan bawahannya dan bertanya untuk mendapatkan masukan-masukan atau saran-saran dalam rangka pengambilan keputusan.
3. Kepemimpinan Suportif. Yaitu usaha pemimpin untuk menekankan diri dan bersikap ramah serta menyenangkan bawahannya.
4. Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi. Yaitu pemimpin menetapkan tujuan-tujuan yang bersifat menantang. Pemimpin tersebut mengharap agar bawahan berusaha mencapai tujuan tersebut secara efektif, serta pemimpin menunjukkan rasa percaya diri kepada bawahannya bahwa mereka akan memenuhi tuntutan bawahannya.

Budaya kerja menurut Mangkunegara, budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotaanggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal⁵. Budaya kerja merupakan hal sangat penting karena budaya kerja menyangkut moral, sosial, norma-norma perilaku yang mendasarkan

pada kepercayaan, kemampuan dan prioritas anggota organisasi, dalam dunia pekerjaan untuk meningkatkan kualitas yang sangat baik. Sehingga individu dapat menjadi karyawan yang unggul dan bermanfaat bagi perusahaan yang mempekerjakannya.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Budaya kerja merupakan sikap hidup, serta cara individu bekerja yang bertumpu pada nilai-nilai yang berlaku umum dan telah menjadi sifat, kebiasaan serta kekuatan pendorong yang memberikan daya positif pada individu untuk senantiasa berhasil dalam bekerja. Budaya kerja merupakan realisasi nilai yang perlu dimiliki setiap individu senantiasa bekerja, berhasil dan terpuji.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berada dilingkungan PT. Posco ICT Indonesia di Cilegon Banten di bagian *Central Maintenance Departement* jumlah 57 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 orang dengan metode pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan dua metode pengumpulan data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan questioner sedangkan data sekunder diambil dari data yang ada di tempat penelitian melalui studi perpustakaan dan pengamatan, dengan pengukuran menggunakan skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis Gaya Kepemimpinan (X_1) dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 24.0 dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 01
Uji - t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.424	9.309		2.409	.019
Gaya_Kepemimpinan	.372	.090	.412	4.122	.000
Budaya Kerja	.395	.081	.489	4.885	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 01 di atas, dapat dilakukan pengujian mengenai Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil sebagai berikut:

- Untuk variabel gaya kepemimpinan, diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($4,122 > 2,004$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada bagian *Central Maintenance Departement* PT. Posco ICT Indonesia.
- Untuk variabel Budaya Kerja, diperoleh t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($4,885 > 2,004$) dengan nilai signifikansi (α) kurang dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian *Central Maintenance Departement* PT. Posco ICT Indonesia.



Gambar 01
Kurva Signifikasi Uji t

Berdasarkan hasil *output* spss versi 24.0, hasil uji – F variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 02
Uji F

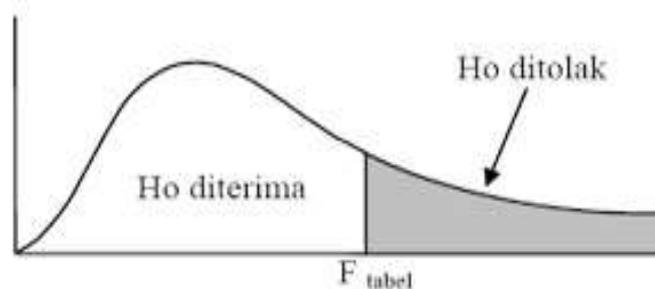
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1353.368	2	676.684	24.290	.000 ^b
	Residual	1504.352	54	27.858		
	Total	2857.719	56			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 02 di atas, hasil pengolahan SPSS 24.0 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,290 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), dan $df : n-k-1 = 57-2-1 = 54$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,170. Karena nilai $F_{hitung} = 24,290$ lebih besar $F_{tabel} = 3,170$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Posco ICT Indonesia.



Gambar 02
Kurva Signifikasi Uji F

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya dan telah menggunakan prosedur metode ilmiah. Adapun pembahasan penelitian sebagai berikut:

1. Uji t (parsial) Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).
Didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,122 > 2,004$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) *Central Maintenance Departement* PT Posco ICT Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Reni Sasngelo Christofel Kojo Farlen S. Rumokoy (2016), Jurnal EMBA Vol.4, No.4 Desember 2016, Hal 2107-2114 ISSN 2303-1174, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani.
2. Uji t (parsial) Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).
Didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,885 > 2,004$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Budaya Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) *Central Maintenance Departement* PT Posco ICT Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andi Eko Prasetyo (2016), Skripsi Andi Eko Prasetyo Universitas Jember 2016, Pengaruh budaya kerja terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Banyuwangi.
3. Uji F (Bersama-sama) Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$, $24,290 > 3,170$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Posco ICT Indonesia. Nilai korelasi berganda 0,688, sedang nilai regresi berganda didapat sebesar 22,424, koefisien determinasi didapat sebesar 47,4% yang artinya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) berpengaruh 47,4% terhadap Kinerja karyawan (Y), sementara sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Syafei, Idqan Fahmi, Aida Vitayala (2016), Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 2 No. 3, September 2016 E-ISSN : 2460-7819 P-ISSN : 2528-5149, Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Pul Logistics In donesia.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil Uji t (parsial) Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).
Didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,122 > 2,004$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) *Central Maintenance Departement* PT Posco ICT Indonesia.
2. Dari hasil Uji t (parsial) Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).
Didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,885 > 2,004$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Budaya Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) *Central Maintenance Departement* PT Posco ICT Indonesia.
3. Dari hasil Uji F (Bersama-sama) Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$, $24,290 > 3,170$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Posco ICT Indonesia. Nilai korelasi berganda 0,688, sedang nilai regresi berganda didapat

sebesar 22,424, koefisien determinasi didapat sebesar 47,4% yang artinya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) berpengaruh 47,4% terhadap Kinerja karyawan (Y), sementara sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- Luthans, Fred. (2002), Organizational Behavior, ninth EDITION, Me.Graw-Hill, Inc
Mangkunegara, A.A. (2005). Perilaku dan Budaya Organisasi Cetakan Pertama. Remaja Rosda Karya, Malang.
----- (2013), Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
Pasolong, Harbani. (2013),Kepemimpinan Birokrasi,Alfabeta : Bandung
Wibowo. (2012), Manajemen Kinerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta