

HUBUNGAN PENGAWASAN DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.SURYAMAS LESTARI PRIMA TG. MORAWA

Ir. Piala Mutiara, MM*) dan Alexander**)

*) Dosen Jurusan Teknik dan Manajemen Industri
Institut Sains dan Teknologi TD.Pardede, Medan

Email: pialamutiara78@gmail.com

**) Mahasiswa Jurusan Teknik dan Manajemen
Institut Sains dan Teknologi TD.Pardede, Medan

ABSTRAK

PT. Suryamas Lestari Prima yang berlokasi di Jalan Malaka No. 40 Medan dengan produksi berada di Jalan Batang Kuis KM 5.5 Desa Dalu XA NO. 18 Tajung Morawa merupakan perusahaan yang mengelolah kayu menjadi solid door dan moulding. Masalah utama perusahaan ini adalah faktor-faktor sosial keorganisasian, terutama menyangkut pengawasan manajemen, perilaku pemimpin, komunikasi, kebijakan perusahaan, kedisiplinan dan sebagainya merupakan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Faktor-faktor ini berada diluar diri pekerja dan sepenuhnya dapat diatur dan dirubah dan yang berwenang merubahnya adalah pimpinan.

Tujuan penulis Untuk mengetahui bentuk hubungan antara pengawasan dengan efektivitas kerja karyawan, Untuk mengetahui bentuk hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan efektivitas kerja karyawan, Untuk mengetahui bentuk hubungan antara pengawasan dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama dengan efektivitas kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan, bahwa keempat hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dan menolak hipotesis nol (H_0). Dengan demikian berarti terdapat hubungan yang positif antara : (1) pengawasan dengan efektivitas kerja karyawan, (2) perilaku kepemimpinan dengan efektivitas kerja karyawan, (3) pengawasan dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama dengan efektivitas kerja karyawan. Hasil uji t untuk hipotesis pertama dan kedua, serta hasil uji F untuk hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan tersebut sangat signifikan pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$.

Kata kunci: Perilaku Kepemimpinan, efektivitas kerja

ABSTRACT

PT. Suryamas Lestari Prima located on Jalan Malaka No. 40 Medan with production located on Jalan Batang Kuis KM 5.5 Village Dalu XA NO. 18 Tajung Morawa is a company that manages wood to be solid door and molding. The main problem of this company is organizational social factors, especially regarding management supervision, leader behavior, communication, company policy, discipline and so on are important factors that can affect the work effectiveness of employees. These factors are outside the worker's self and can be fully regulated and changed and the authority to change them is the leader.

The purpose of the author To find out the form of the relationship between supervision and work effectiveness of employees, To find out the form of the relationship between leadership behavior and work effectiveness of employees, To find out the relationship between supervision and leadership behavior together with employee work effectiveness

The results of hypothesis testing indicate that the four alternative hypotheses (H_a) proposed in this study are accepted, and reject the null hypothesis (H_0). Thus it means there is a positive relationship between: (1) supervision with employee work effectiveness, (2) leadership behavior with employee work effectiveness, (3) supervision and leadership behavior together with employee work effectiveness. The results of the t test for the first and second hypotheses, and the results of the F test for the third hypothesis indicate that the relationship is very significant at the significance level of $\alpha = 0.05$.

Keywords: Leadership Behavior, work effectiveness

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu aspek untuk mencapai tujuan perusahaan adalah tercapainya efektivitas kerja yaitu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Namun dalam rangka mencapai tujuan tersebut, perusahaan sering mengalami kendala-kendala karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya menurut Panji Anoraga adalah kelompok faktor-faktor diri dari pekerja atau karyawan, lingkungan kerja, dan kelompok faktor-faktor sosial keorganisasian. Kelompok faktor-faktor diri ini datangnya dari diri sipekerja itu sendiri, seperti; pengetahuan, kemampuan, ketrampilan, pendidikan, pengalaman dan karakteristik lainnya,

Aspek lainnya menurut Frazer, adalah faktor-faktor sosial keorganisasian, terutama menyangkut pengawasan manajemen, perilaku pemimpin, komunikasi, kebijakan perusahaan, kedisiplinan dan sebagainya merupakan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Faktor-faktor ini berada diluar diri pekerja dan sepenuhnya dapat diatur dan dirubah dan yang berwenang merubahnya adalah pimpinan.

Menurut Ibnuyamsi, dalam pengawasan, mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Rencana yang telah ditetapkan betapa pun baiknya akan tidak efektif bahkan akan gagal sama sekali bilamana tidak dilakukan pengawasan. Kadang kala pada kondisi dan situasi tertentu, pengawasan yang diterapkan kurang berjalan dengan baik karena sering pada kenyataannya tidak selalu pengawasan dapat menciptakan efektivitas kerja karena masih banyak yang mempengaruhinya, diantaranya perilaku kepemimpinan.

Aspek lain yang menurut Stoner, adalah perilaku kepemimpinan yaitu: cara bersikap dan bertindak pimpinan untuk berhadapan dengan bawahan dalam mengintegrasikan pencapaian tujuan. Perilaku ini akan berperan dan amat menentukan dalam menciptakan iklim kerja yang baik, seperti; mengadakan hubungan-hubungan terbuka baik formal maupun informal dengan bawahan atau karyawan, menyelenggarakan imbalan yang adil, penghargaan, pengakuan dan hukuman yang tepat, latihan-latihan yang cukup, pembagian tugas dan tanggung jawab yang memadai, serta yang lebih penting lagi adalah menempatkan bawahan atau karyawan sebagai yang mempunyai martabat, seperti yang diinginkannya.

Menurut Tenner, R (2004). pola perilaku pemimpin yang menempatkan karyawan sebagai faktor utama, diharapkan akan mempunyai sikap disiplin, dan sikap ini akan timbul dalam diri

karyawan bukan karena terpaksa atau takut, akan tetapi secara sadar dan perasaan bertanggung jawab.

Sedangkan menurut Steven P Robin (2002), dalam suatu perusahaan penyelenggaraan komunikasi juga mutlak diperlukan baik komunikasi antara bawahan dan atasan ataupun komunikasi antara sesama bawahan. Perusahaan yang membuka secara lebar komunikasi diantara anggotanya akan membuat perusahaan tersebut menjadi hidup, kegiatan operasional perusahaan akan berjalan lebih terarah dan karyawan akan bekerja lebih bersemangat hingga maksimal.

Hal-hal yang telah disebutkan diatas baik secara langsung maupun tidak langsung dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu keberadaanya perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen perusahaan.

Efektivitas kerja karyawan menurut Ngalim Purwanto (2000), akan tercapai apabila karyawan dalam perusahaan itu melakukan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan target, oleh karena itu keputusan perencanaan target perusahaan akan menjadi sangat penting, karena memerlukan pemikiran yang matang dari para pengambil keputusan diperusahaan.

1.2. Identifikasi Masalah

Setelah mengetahui latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis mencoba mengidentifikasi beberapa masalah, yaitu:

1. apakah terdapat hubungan pengawasan manajemen dengan pelaksanaan kerja karyawan?,
2. apakah terdapat hubungan pelaksanaan kerja dengan kepemimpinan atasan?,
3. apakah terdapat hubungan kepemimpinan atasan dengan efektivitas kerja karyawan?,
4. apakah terdapat hubungan antara pengawasan dengan pencapaian tujuan?,
5. apakah terdapat hubungan antara pengawasan terhadap efektivitas karyawan?,
6. apakah terdapat hubungan perilaku kepemimpinan dengan efektivitas kerja karyawan?,
7. apakah terdapat hubungan penyelenggaraan komunikasi dengan efektivitas kerja karyawan?,
8. apakah terdapat hubungan pengawasan dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama dengan efektivitas kerja karyawan?

1.3. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang dapat menyebabkan peningkatan dan penurunan efektivitas kerja karyawan yang tidak mungkin dapat diamati secara keseluruhan, maka dibuatlah batasan dan asumsi antara lain:

a) Batasan

1. Kajian penelitian ini hanya dibatasi pada hubungan pengawasan dengan efektivitas karyawan, hubungan perilaku kepemimpinan dengan efektivitas kerja karyawan serta hubungan pengawasan dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama dengan efektivitas kerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan di PT. Suryamas Lestariprima, Jl. Batang Kuis Km. 5.5 Desa Dalu Tanjung Morawa
3. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 329 orang.
4. Sampel penelitian diambil sebanyak 60 orang, pengambilan sampel dilakukan dengan cara proportional random sampling (sampel acak berimbang).
5. Instrumen pengumpulan data yang digunakan, adalah kuesioner.
6. Nilai/skor yang diperoleh menggunakan skala Likert dengan lima pilihan yang terdiri dari 17 pertanyaan untuk masing-masing variable
7. Yang menjadi variable dependen untuk masing-masing variable
8. Yang menjadi variable dependen (Y) dalam penelitian ini adalah efektivitas kerjakaryawan, dan variable independen nyater diri dari; Pengawasan (X1) dan Perilaku Kepemimpinan (X2)
9. Uji Validitas Data menggunakan Rumus Product Moment Pearson, dan untuk uji Reliabilitas menggunakan Alpha Cronbah
10. Hasil pengujian dalam penelitian ini menggunakan bantuan program computer SPSS Ver. 17

b) Asumsi

1. Tidak ada perubahan manajemen perusahaan selama penelitian berlangsung
2. Seluruh karyawan yang di bagikan kuesioner telah mengetahui isi kuesioner
3. Data dari perusahaan dianggap benar

1.4.Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang telah dikemukakan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) apakah terdapat hubungan pengawasan dengan efektivitas kerja karyawan?, (2) apakah terdapat hubungan perilaku kepemimpinan dengan efektivitas karyawan?, (3) apakah terdapat hubungan pengawasan dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama dengan efektivitas kerja karyawan?

1.5.Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui bentuk hubungan antara pengawasan dengan efektivitas kerja karyawan, (2) mengetahui

bentuk hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan efektivitas kerja karyawan, (3) mengetahui bentuk hubungan antara pengawasan dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama dengan efektivitas kerja karyawan pada PT. Suryamas Lestari Prima

2. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian Dan Metode penelitian

Berdasarkan bentuk permasalahannya, maka penelitian ini termasuk penelitian “ deskriptif korelasional “. Sebab semua variabel yang akan diamati dideskripsikan, selanjutnya dikorelasikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode “survai “.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Suryamas Lestariprima. Jln. Batang Kuis Km. 5.5 Tanjung Morawa dan penelitian berlangsung tiga bulan, yaitu Juni sampai dengan Agustus 2015.

3.1. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 329 karyawan, sedangkan sampel diambil sebanyak 60 karyawan dari populasi. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan cara ‘ proposional random sampling ‘ (sampel acak berimbang). Dasar pokok teknik ini adalah semua anggota populasi yang mempunyai peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel. Adapun cara untuk pengambilan sampel dilakukan seperti berikut:

No	Bagian	Populasi	Perhitungan	Sampel Terambil
1.	Gudang	18	18/305x60	4
2.	Produksi	15	15/305x60	3
3.	Raw Material	90	90/305x60	18
4.	Cetakan	60	60/305x60	12
5.	Layanan	25	25/305x60	5
6.	Saw Mill	20	20/305x60	4
7.	Finishing	15	15/305x60	3
8.	Quality Control	20	20/305x60	4
9.	Packing	12	12/305x60	2
10.	Utilitas	10	10/305x60	2
11	Amnestrasi Umum	20	20/305x60	4
		305		

Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah “ kuesioner “ dalam bentuk pernyataan. Kuesioner ini dibuat dari indikator variabel masing-masing sebagai acuan dalam mengembangkan butir-butir instrumen dalam bentuk pernyataan yang berkaitan dengan dimensi masing-masing **Variabel Penelitian**.

A. Variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

1. Definisi Konseptual

Efektivitas kerja karyawan adalah penyelesaian pekerjaan oleh karyawan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak, tergantung dari tugas yang telah diselesaikan tersebut tanpa mempertanyakan cara pelaksanaannya dan berapa biaya yang telah dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Efektivitas Kerja Karyawan

Indikator	Sub-Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Disiplin	Tepat Waktu	2, 9	2
	Tanggung Jawab	1, 11, 12	3
	Sarana	4, 10, 3, 14	4
Hasil Kerja Karyawan	Mutu Hasil Kerja	8, 6, 15, 7	4
	Kepuasan Kerja	13, 16, 5, 17	4
	Jumlah Butir	17	17

Kisi-kisi Instrumen Efektivitas Kerja

B. Variabel Pengawasan (X1)

Definisi Konseptual

Pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Kisi-kisi Instrumen Pengawasan

Indikator	Sub-Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Penetapan Kelembagaan Standar	Teknik dan metode pengawasan	16, 7, 4	3
	Objek Pengawasan	1, 11	2
Perencanaan dan Pelaksanaan	Perencanaan kerja	17, 15, 12	3
	Pelaksanaan kerja	9, 2, 6	3
Mengambil tindakan korektif	Teguran	16, 13, 8	3
	Tindak Lanjut	3, 10, 5	3
	Jumlah butir	17	17

C. Variabel Perilaku Kepemimpinan (X2)

Definisi Konseptual

Perilaku Kepemimpinan adalah gaya bertindak dan bersikap yang nampak dari cara memberi tugas, cara memberi perintah, berkomunikasi, membuat keputusan, cara mendorong semangat bawahan, menegakkan disiplin dan cara

Kisi-Kisi Instrumen Perilaku Kepemimpinan

Dari defenisi konseptual yang diuraikan diatas, makaindikator yang diukur dalam variabel ini, adalah perilaku kepemimpinan yang bersumber dari cara:

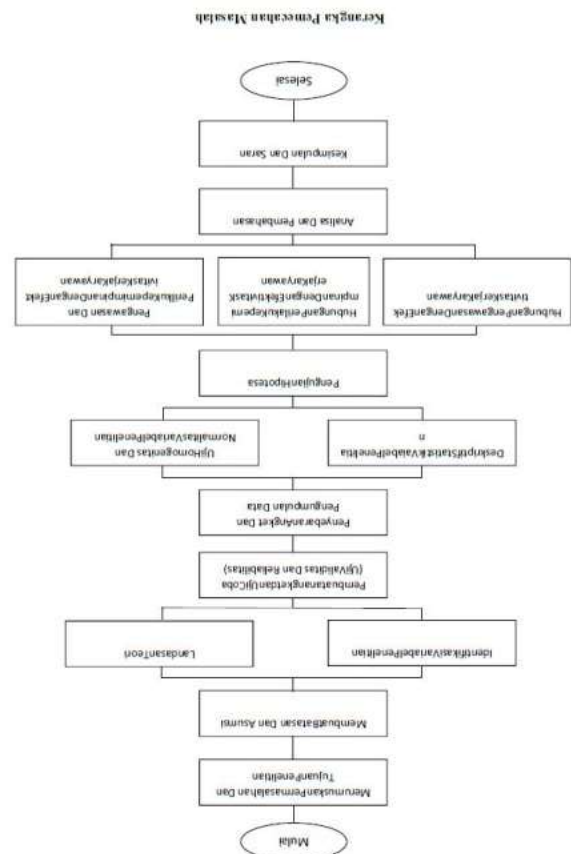
Sub Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Cara kerja dan cara memberikan perintah	2, 5, 8, 11, 17	5
Binahaga dan Motivasi	4, 8, 10, 16	4
Komunikasi	1, 7, 13, 14	4
Kemampuan menyesuaikan diri diantara bawahan	3, 6, 12, 15	4
Jumlah Butir	17	17

1.7. Kaliberasi Dan Hasil Uji Coba

Ujicoba (penelitian pendahuluan) instrumen efektivitas kerja karyawan, pengawasan dan perilaku kepemimpinan, dilakukan terhadap 20 karyawan PT. Suryamas Lestari Prima. Adapun maksudnya adalah untuk memilih butir-butir instrumen yang valid. Dengan diperolehnya validitas setiap butir, maka akan akan diketahui dengan pasti butir-butir manakah yang tidak memenuhi syarat ditinjau dari validitasnya. Kaliberasi dan hasil uji coba tersebut menyangkut, uji validitas dan reliabilitas.

A. Validitas

. Hasil perhitungan validitas untuk masing-masing variabel; efektivitas kerja karyawan, pengawasan dan perilaku kepemimpinan dengan masing-masing 17 butir yang diuji cobakan pada 20 orang dalam penelitian pendahuluan, ternyata dinyatakan valid.



Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan, bahwa keempat hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dan menolak hipotesis nol (H_0). Dengan demikian berarti terdapat hubungan yang positif antara : (1) pengawasan dengan efektivitas kerja karyawan, (2) perilaku kepemimpinan dengan efektivitas kerja karyawan, (3) pengawasan dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama dengan efektivitas kerja karyawan. Hasil uji t untuk hipotesis pertama dan kedua, serta hasil uji F untuk hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan tersebut sangat signifikan pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$. Berdasarkan uraian tersebut, maka beberapa kesimpulan penulis dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara pengawasan dengan efektivitas kerja karyawan PT. SuryamasLestariPrima. Ini berarti bahwa makin baik pengawasan seorang atasan pada bawahan, akan makin tinggi pula efektivitasnya.
2. Terdapat hubungan positif antara perilaku kepemimpinan dengan efektivitas kerja karyawan PT.SuryamasLestariPrima. Artinya makin tinggi/positif penilaian seorang karyawan tentang perilaku kepemimpinan, maka makin tinggi/ positif pula efektivitas kerjanya.
3. Terdapat hubungan positif antara pengawasan dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama dengan efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian berarti bahwa makin tinggi pengawasan dan perilaku kepemimpinan, maka akan makin tinggi pula efektivitas kerjanya

Daftar Pustaka

[https://www.academia.edu/32291590/Hubungan Pengawasan dengan Efektivitas Kerja Pegawai Effectiveness Of Working Relationship with The Supervision Of Employess](https://www.academia.edu/32291590/Hubungan_Pengawasan_dengan_Efektivitas_Kerja_Pegawai_Effectiveness_Of_Working_Relationship_with_The_Supervision_Of_Employess)

<https://ojs.unida.ac.id/JGS/article/view/272>

Siagian. Sondang P. 1982. **Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi**. Jakarta: Gunung Agung,

Basu Swastha D.H dan Irawan, **Manajemen Pemasaran. Modern**, Edisi kedua, Yogyakarta, Liberty, 1985.

Bohari, **Pengantar Perpajakan**, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985.

H. Hadari Nawawi & H. Mimi Martini, 1994, **Manusia Berkualitas**, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Handayani, Soerwarno. 1994. **Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen**. Jakarta:Haji Masagung. Jakarta.

Jalaluddin Rahmat 1993. **Metode Penelitian Komunikasi**. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Manullang,M. 1996. **Dasar-Dasar Manajemen**. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Masri Singarimbun & Sofian Effendi. 1989. **Metode Penelitian Survei**, Jakarta: LP3ES.

Sarwoto. 1991. **Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen**. Ghalia Indonesia.