

Hubungan Antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* dengan Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Handuk Jahit PT X.

Correlation Between Job Satisfaction with Perception of Laissez-Faire Leadership Style in Sewing Departement PT X

¹Elvira Putri Kusumastuti, ²Yuli Aslamawati

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

Email : ¹elviraputrik@yahoo.com, ²yuli_aslamawati@yahoo.com

Abstract. PT WISKA is a company that produces towels with diverse forms and models such as kimono, bathrobe, washlap, aprons, and others. Sewing Departemen are part spearheading the production of towels. There are a number of complaints from customers related to the quality of production, it also reinforced by the increased production of goods failure that occurred in the period of 2015-2016. It caused by dissatisfaction of Sewing departemen employees on the characteristics of work, it relates to employee perceptions regarding Laissez-faire leadership style. Based on this phenomenon, the problem is “How closely relations perception of laissez-faire leadership styles with job satisfaction Sewing Departemen PT X?”. The purpose of this research is to gain an empirical perception of Laissez-faire leadership style with the employee satisfaction. Researcher using correlational analysis techniques and population totaling 60 employee. Data collection technique used in this study were questionnaires, interviews, observation, and literature. Statistical technique used Rank Spearman correlational. The results of this study, correlation between job satisfaction with perception of laissez-faire leadership style PT X is $r_s = -0.653$, that is a negative relations between job satisfaction with perception of laissez-faire leadership style.

Keywords : *laissez-faire leadership style, job satisfaction, employee*

Abstrak. PT X adalah perusahaan yang memproduksi handuk dengan beraneka ragam bentuk dan model seperti kimono, baju mandi, *washlap*, celemek, dan lain-lain. Departemen handuk jahit adalah bagian yang menjadi ujung tombak produksi handuk. Terdapat beberapa keluhan dari pelanggan berkaitan dengan kualitas hasil produksi, hal ini juga diperkuat oleh peningkatan barang gagal produksi yang terjadi pada kurun waktu tahun 2015-2016. Hal ini diakibatkan oleh ketidakpuasan yang dikeluhkan oleh karyawan departemen Handuk Jahit mengenai karakteristik-karakteristik pekerjaan hal ini berkaitan dengan Persepsi karyawan mengenai gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* yang diterapkan oleh kepala bagian. Berdasarkan fenomena tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah “Seberapa Erat Hubungan Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* dengan Kepuasan Kerja Bagian Handuk Jahit PT X?”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran empirik mengenai hubungan persepsi terhadap Gaya kepemimpinan *Laissez-faire* dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Metode yang digunakan adalah metode korelasional dengan studi populasi terhadap 60 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan kuisioner. Teknik statistik menggunakan teknik korelasi *Rank Spearman*. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh $r_s = -0.653$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara persepsi Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* dengan Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Handuk Jahit PT X.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire, Kepuasan Kerja, Karyawan*

A. Pendahuluan

PT X adalah perusahaan yang memproduksi handuk dengan beraneka ragam bentuk dan model seperti kimono, baju mandi, *washlap*, celemek, dan lain-lain. Permintaan produksi handuk dalam kurun waktu 2015 – 2016 melonjak hingga 30 %. Tetapi kenaikan produksi tersebut tidak sepenuhnya menguntungkan bagi PT X karena masih banyak kendala dalam menyempurnakan kinerja karyawan pada PT X kendala tersebut yaitu tidak sedikit barang yang gagal produksi meningkat pada setiap pesanan. Berikut adalah rincian handuk yang gagal produksi selama 2015-2016

Tabel 1. rincian handuk yang gagal produksi selama 2015-2016

Bulan	Persentase cacat
September 2015	2.76 %
Oktober 2015	24.26 %
November 2015	14.01 %
April 2016	18.44 %
September 2016	9.64 %
Desember 2016	25.28 %

Banyaknya barang yang gagal produksi tersebut diperkuat dengan banyaknya keluhan dari pelanggan misalnya banyak jahitan yang tidak rata (serong), pola yang tidak sesuai antara gambar dan hasil jadi, jarak tindesan tidak sama, bahkan ada helaian rambut dan warna benang berbeda yang tersangkut pada handuk. Barang yang gagal produksi disebabkan oleh proses penjahitan yang terburu-buru, benang yang putus di tengah pengerjaan tidak dilanjutkan dengan rapi atau tidak di ulang, warna benang yang terbatas disediakan perusahaan, sering terjadi korsleting listrik, dinamo mesin jahit yang bermasalah. Berdasarkan wawancara pendalaman, didapatkan data bahwa karyawan merasa tidak puas dengan apa yang didapatkan dari perusahaan.

Ketidakpuasan karyawan dilatarbelakangi oleh jumlah upah atau gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan; karyawan merasa tidak mendapatkan pengawasan, pengakuan atau penghargaan; karyawan merasa pekerjaannya kurang menyenangkan; karyawan khawatir adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak dari perusahaan; dan karyawan tidak diberi kesempatan untuk maju dan berkembang.

Karakteristik karyawan (buruh) yaitu pendidikan minimal sma, usia relatif muda, bekerja dengan mengandalkan otot, mudah terpengaruh, harus selalu diberikan petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan, harus selalu di kontrol dan di arahkan. Sedangkan kondisi yang terjadi pada departemen handuk jahit PT X, buruh tidak di berikan arahan serta bimbingan dari kepala bagian selaku atasan.

Kepala bagian departemen handuk jahit memberi kebebasan pada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara mereka sendiri, kepala bagian menghindari pembuatan keputusan dan tidak terlibat dalam unit kerja. Kepala bagian menyediakan alat-alat kerja sesuai dengan standar perusahaan, meskipun sebagian alat-alat tidak dipergunakan. Kepala bagian hanya terlibat dalam tanya – jawab karyawan dengan menghindari umpan balik terhadap pekerjaan karyawan. Dalam kata lain, gaya kepemimpinan yang di terapkan di PT X adalah Gaya kepemimpinan *Laissez-faire*, gaya kepemimpinan ini seharusnya diterapkan bagi karyawan dengan keahlian tinggi dan mampu untuk bekerja sendiri, sedangkan pada departemen Handuk jahit ini karyawan harus mendapatkan arahan dan bimbingan dari atasan agar karyawan senantiasa memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Seberapa Erat Hubungan Persepsi terhadap

Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* dengan Kepuasan Kerja Bagian Handuk Jahit PT X?”. Selanjutnya tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran empirik mengenai hubungan persepsi terhadap Gaya kepemimpinan *Laissez-faire* dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT X.

B. Landasan Teori

Gaya kepemimpinan yang akan dijelaskan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan *Laissez-faire*. Pemimpin yang menganut *Laissez-faire* ini secara umum memberikan bawahan bebas untuk melakukan pekerjaan dengan cara mereka sendiri dan mereka bertanggung jawab untuk keputusan mereka, atasan yang menyediakan semua peralatan kerja walaupun alat tertentu tidak diperlukan, atasan yang berpartisipasi hanya untuk menjawab pertanyaan dengan menghindari memberikan umpan balik terhadap pekerjaan karyawan. (Bartol and Martin 1994; 418).

Gaya ini dapat bekerja dengan baik jika seseorang memiliki kemampuan yang kuat pendidikan pengalaman yang cukup luas, mampu memotivasi diri sendiri dan mendorong diri sendiri untuk mengerjakan sesuatu, mampu membuktikan rekaman atas prestasi dalam proyek yang spesifik, nyaman ketika bekerja dengan tanpa pengawasan.

Seorang pimpinan diharapkan mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap karyawan sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan yang berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya kepuasan dapat ditingkatkan, bila atasan bersifat ramah dan memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka (Robbins, 2002 : 181).

Terdapat beberapa teori yang sering digunakan untuk mengkaji tentang kepuasan kerja, salah satunya adalah teori kepuasan kerja dari E.A. Locke (1976) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang dalam mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang.

Locke (1976) melihat aspek-aspek kepuasan kerja yang terdiri dari beberapa faktor yaitu, kompensasi, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, teman-teman kerja, jaminan kerja, dan kesempatan berprestasi. Faktor-faktor tersebut dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini dalam skala kepuasan kerja.

C. Hasil penelitian

Tabel 2. Hasil uji korelasi *rank spearman* antara Persepsi Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire* dengan Kepuasan Kerja sebagai berikut:

Variabel	Korelasi	Keterangan
Persepsi Gaya Kepemimpinan <i>Laissez-faire</i> dengan Kepuasan Kerja	-.653(**)	Terdapat korelasi yang tinggi dan negatif antara Gaya Kepemimpinan <i>Laissez-faire</i> dengan Kepuasan Kerja

Besarnya hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire* dengan Kepuasan Kerja karyawan adalah -0.653 menunjukkan hubungan yang tinggi.

Koefisien korelasi negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Laissez-faire maka semakin rendah Kepuasan Kerja karyawan departemen handuk jahit PT X. Berikut ini merupakan perhitungan tabulasi silang antara Persepsi Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire* dengan Kepuasan Kerja karyawan

Tabel 3. Perhitungan tabulasi silang antara Persepsi Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire* dengan Kepuasan Kerja karyawan

Persepsi Gaya Kepemimpinan <i>Laissez-faire</i>	Kepuasan kerja	
	Tinggi	Rendah
Tinggi (sering)	1 1.7%	34 56.7%
Rendah (tidak sering)	20 33.3%	5 8.3%

Terlihat pada tabel di atas bahwa terdapat 25 karyawan yang menganggap bahwa gaya kepemimpinan *Laissez-faire* rendah, diantaranya memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah sebanyak 5 karyawan (8.3%) sedangkan pada kepuasan kerja yang tinggi sebanyak 20 karyawan (33.3%). Lalu pada karyawan yang menganggap bahwa gaya kepemimpinan *Laissez-faire* tinggi seluruhnya sebanyak 35 karyawan, diantaranya sebanyak 34 karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah (56.7%) dan 1 karyawan (1,7%) yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Karyawan pada PT X sudah mampu untuk mengoperasikan mesin jahit tipe tertentu yang disediakan oleh karyawan dibuktikan dengan masa kerja yang sebagian besar lebih dari 10 tahun. Namun, ketika pimpinan mulai menurunkan kadar arahan dan bimbingan kepada karyawan, karyawan banyak menghasilkan handuk yang gagal produksi, karyawan banyak mengobrol di tempat kerja, banyak timbul kesalahpahaman serta karyawan merasa diperlakukan tidak adil oleh kepala bagian. Dengan banyaknya barang yang gagal produksi, pimpinan memberi kebijakan untuk melakukan lembur untuk tetap menghasilkan produksi tepat waktu dan sesuai pesanan, namun ketika karyawan lembur perusahaan tidak memberikan kompensasi berupa insentif atau uang tambahan kepada karyawan yang melaksanakan lembur.

Persepsi Gaya kepemimpinan *Laissez-faire* ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, ditimbulkan dengan meningkatnya barang yang gagal produksi. Dapat dikatakan bahwa semakin sering diterapkan gaya kepemimpinan *Laissez-faire* ini maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Hasil perhitungan menggambarkan bahwa karyawan departemen handuk jahit PT X masih membutuhkan arahan dan dukungan dari kepala bagian. Kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan adalah kepuasan kerja yang rendah dibuktikan dengan perhitungan statistik dimana 39 orang dari 60 orang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Sehingga hal itu dapat diartikan bahwa dengan gaya kepemimpinan *Laissez-faire* yang tinggi, maka kepuasan kerja karyawan akan rendah.

Berdasarkan hasil tabulasi silang, didapatkan data bahwa terdapat 1 orang yang mempersepsi bahwa gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* tinggi (sering) dan kepuasan kerja tinggi subjek ini adalah Supervisor di Departemen handuk jahit. Supervisor pada departemen handuk jahit disini bekerja dengan tidak membutuhkan kadar arahan dan bimbingan yang tinggi sehingga ketika ia tidak mendapatkan bimbingan dan arahan, ia

akan tetap puas dengan pekerjaannya.

Selanjutnya, terdapat 5 orang yang mempersepsi bahwa gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* rendah (tidak sering) dan kepuasan kerja rendah, 2 diantara subjek ini berada pada usia dewasa madya dan saat ini sedang memasuki masa janda, bagi mereka kesulitan ekonomi dalam hal ini pendapatan dan keuangan terbatas merupakan masalah utama yang dihadapi. 3 diantara subjek ini berada pada usia dewasa dini dimana pada masa ini, mereka mengalami masa job hopping, penyesuaian pekerjaan yaitu memilih pekerjaan yang cocok dengan minat dan bakatnya, daya tarik pekerjaan, dan penyesuaian diri dengan pekerjaan. Mereka cenderung kurang puas dengan pekerjaannya berkaitan dengan komitmen, jumlah gaji, juga kurang *involve* terhadap pekerjaan.

D. Kesimpulan

Semakin sering (lekat) gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Terdapat hubungan yang negatif antara Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* Dengan Kepuasan Kerja karyawan departemen handuk jahit PT X, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin sering diterapkan gaya kepemimpinan *Laissez-faire*, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan departemen handuk jahit PT X, begitu pula sebaliknya jika semakin jarang diterapkan gaya kepemimpinan *Laissez-faire*, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan departemen handuk jahit PT X. Pada aspek kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan yang berpengaruh secara berurutan pada rendahnya kepuasan kerja karyawan departemen handuk jahit yaitu aspek *Co-workers, Compensation, The work itself, Job Security, Advancement Opportunity, dan Supervision*.

Daftar Pustaka

- Bartol, K., & Martin, D.C. (1994). *Management, 2 edition*, published by McGraw-Hill Inc.
- Chaudry, Abdul Qayyum. (2012). *Impact of Transactional and Laissez Faire Leadership Style on Motivation*. 258-264. doi : <http://ijbssnet.com/journals/Vol 3 No 7 April 2012/28.pdf>
- Hersey, Paul., & Blanchard, Ken. (1982). *MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: Utilizing Human Resources, 4th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
<http://www.wiska.co.id/>
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi, jilid 1, edisi 16*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Saba, Irum. (2011). *Measuring The Job Satisfaction Level Of The Academic Staff In Bahawalpur Colleges*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Vol. 1, No. 1.
- Wexley & Yukl. (1977). *Organization Behavior and Personel Psychology*. Illinois : McGram Hill