

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT.Barajaya Alumunium Bandung

The Correlation Between Perception Of The Leadership Style With Work Motivation In Production Section At PT.Barajaya Alumunium Bandung

¹Asri Widyani, ²Yuli Aslamawati

^{1,2,3}Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

E-mail: ¹asriwidyani03@gmail.com, ²yuliaslamawati@yahoo.com

Abstract. PT. Barajaya Alumunium is a home industry company that is still growing well until now. The human resources in that company is really important for the progress of the company so it still can compete with other companies. The employees who work in production section is given a training for six months before they're doing a fulltime job in the company. Currently, there are some employees who abusing the company's facilities, not present in the work, come late, do not complete the task on target, even though the employees are given a bonus and not given a penalty. It shows that the employees of PT Barajaya Alumunium has a low motivation. The employee's motivation can be influenced by leadership. The employees judged the leader of the company is giving less direction on how to finish the tasks and less firmly in completing the tasks completion. They judged the leader is more oriented towards the closeness between him and the employees. The Purpose of this study is to see how close the relationship between perceptions of the leadership style with work motivation. The hypothesis of this study is, There is a relationship between employee perceptions of leadership style with work motivation on employees in production section of PT.Barajaya Alumunium Bandung. The subjects were 30 employees. Data obtained from this research is nominal data. Data is processed using statistical correlation (contingency C). Based on the statistical calculation the results is the correlation coefficient from the relationship between leadership style with work motivation that is equal to 0.618 with Cmax 707. It shows that there is a high correlation and positive relationship.

Keywords: Perception, Leadership, and Motivatio

Abstrak. PT.Barajaya Alumunium Bandung merupakan perusahaan profit home industri dan masih berkembang dengan baik sampai saat ini. Sehingga sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan agar tetap dapat bersaing dengan bank lainnya. Karyawan yang bekerja di PT.Barajaya Alumunium Bandung pada bagian produksi di berikan pelatihan selama 6 bulan sebelum mulai bekerja pada perusahaan. Hal tersebut berarti karyawan sudah memiliki kemampuan untuk bekerja di perusahaan. Saat ini terdapat karyawan yang menyalahgunakan fasilitas perusahaan, tidak hadir dalam bekerja, datang terlambat, tidak menyelesaikan tugas sesuai target, walaupun karyawan di berikan bonus dan tidak di berikan hukuman. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang rendah. Motivasi karyawan dapat di pengaruhi oleh pemimpin. Karyawan menilai pimpinan kurang memberikan arahan pada penyelesaian tugas dan kurang tegas dalam tercapainya penyelesaian tugas, pemimpin lebih berorientasi pada kedekatan hubungan dengan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat seberapa erat hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Hipotesis penelitian ini adalah Terdapat hubungan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada karyawan bagian produksi PT.Barajaya Alumunium Bandung. Subjek penelitian adalah 30 karyawan. Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data nominal. Pengolahan data menggunakan statistik korelasi kontingensi C. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh data bahwa keofisien korelasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja yaitu sebesar 0.618 dengan Cmax 707. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang tinggi dan hubungan positif.

Kata kunci : Persepsi, Kepemimpinan dan Motivasi.

A. Pendahuluan

Latar Belakang Penelitian

Indonesia memiliki perusahaan yang menerima karyawan dengan pendidikan rendah, salah satunya adalah perusahaan swasta barang dan jasa yang bergerak memproduksi aluminium dan besi adalah PT. Bara Jaya Aluminium yang merupakan sebuah perusahaan pribadi milik keluarga.

Pada saat peneliti melakukan wawancara dengan pemimpin perusahaan didapat data bahwa pada satu tahun terakhir terjadi penurunan pendapatan, dimana pendapatan awal perusahaan 700.000.000 hingga 800.000.000, sedangkan di satu tahun terakhir pendapatan perusahaan mencapai 600.000.000 hingga 500.000.000. Hal ini sangat menjadi penting bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pemilik PT. Bara Jaya Aluminium ini terdapat tiga bagian pekerja yaitu bagian *Production*, bagian *Shipper*, dan bagian *Installe*. Bagian produksi merupakan ujung tombak dari perusahaan ini, karyawan di bidang produksi ini bekerja dari mulai bahan mentah yang belum diproduksi hingga barang siap pakai untuk dipasarkan sehingga bagian produksi merupakan bagian inti pada perusahaan ini. Karyawan yang bekerja pada bagian produksi didominasi oleh karyawan yang tidak bersekolah, lulusan SD, SMP dan SMA. Pemilik perusahaan mengeluhkan bahwa kerja karyawan bagian produksi semakin menurun, hal ini terlihat dari pekerjaan mereka yang terbengkalai, menumpuknya tugas dan penyelesaian yang tidak detail. Walaupun pekerjaan sudah mencapai target dengan lebih cepatnya waktu penyelesaian produksi sesuai dengan yang di janjikan pada *customer*, akan tetapi masih belum sesuai dengan harapan. Menurut pemilik perusahaan, karyawan masih mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan yang diperintahkan, menunda-nunda pekerjaan dan sering tidak masuk kerja. Hal ini terlihat dari data absensi yang telah di olah. Sedangkan karyawan dibagian produksi rata-rata telah bekerja selama 5 sampai 10 tahun.

Pemimpin merupakan hal yang sangat penting dalam cara kerja karyawan, pemimpin disini merupakan pemilik perusahaan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Pada tahun 2015, di perusahaan ini terjadi pergantian kepemimpinan oleh anaknya dan dari data yang didapat berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian produksi menyatakan bahwa atasan mereka menegur saat mereka melakukan kesalahan tanpa diberikan hukuman yang berat seperti pemotongan gaji. Menurut karyawan, atasan suka mengajak bercanda saat jam istirahat dan mengobrol bersama. Saat melakukan kesalahan secara berulang, atasan akan menegurnya dengan memanggil karyawan dan mengajak berbicara secara personal, hal ini di rasakan karyawan menjadi merasa nyaman. Selain itu menurut karyawan ketika mengerjakan suatu produksi atasan terkadang membantu bawahan agar target penyelesaian produk lebih cepat. Karyawan merasa sangat terbantu dengan apa yang atasan lakukan.

Dilihat dari latar belakang di atas, terdapat beberapa hal yang menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada karyawan bagian produksi di PT. Bara Jaya Aluminium Bandung. Hal tersebut diantaranya adalah sebaian besar karyawan cenderung mengindikasikan motivasi yang rendah terhadap perusahaan, namun terdapat pula karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi terhadap perusahaan. Padahal terdapat kebijakan dan fasilitas yang memadai di berikan oleh pihak perusahaan, seperti cuti lebaran selama 1 minggu, cuti menikah selama 2 minggu. Karyawan juga diberikan pelatihan *on the job* selama 3 bulan saat pertama masuk kerja. Tugas yang diberikan kepada karyawan pun sudah diatur oleh atasan, sehingga karyawan mengerjakan tugas sama banyak. Selain itu fasilitas berupa tunjangan

berdasarkan performa dan jabatan, tempat tinggal untuk karyawan dari luar kota, alat transportasi, dan makan sebanyak 2 kali dalam sehari.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2012). Dari data yang didapat bahwa pemimpin dalam perusahaan ini memberikan kelonggaran pada bawahan dan merupakan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tidak tegas pada penyelesaian tugas namun lebih mengutamakan kedekatan dengan karyawan, membuat karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang rendah dan tidak memiliki *skill* kemudian yang biasanya diberikan tuntunan yang berorientasi pada tugas dan terjadi pergantian kepemimpinan dimana atasan sekarang hanya berorientasi pada kedekatan dengan karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan atasan akan berhubungan dengan cara kerja karyawan. Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Bara Jaya Alumunium Bandung**”.

B. Landasan teori

Persepsi

Menurut Robbins (Robbins, 2006) persepsi adalah sebuah proses individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian pada lingkungannya. Apa yang kita nilai bisa menjadi berbeda secara substansial dengan realitas objektif.

Menurut Schiffman & Kanuk (Schiffman 2008) persepsi adalah “suatu proses dimana seseorang memilih, mengorganisasikan, dan mengartikan masukan informasi yang diterima menjadi suatu gambaran yang penuh arti dan saling terkait.

Kepemimpinan

Teori Gaya Kepemimpinan Studi OHIO

Teori kepemimpinan yang berhubungan dengan teori perilaku mendasarkan pada perilaku seseorang dalam memimpin suatu organisasi yang dianggap sebagai cerminan dari perilaku kepemimpinannya LBDQ didasarkan pada dua dimensi yaitu *Consideration Dimension* atau Pertimbangan dan *Initiating Structure Dimension* atau Struktur prakarsa (Wirawan., 2013). Struktur prakarsa sejauh mana seorang pemimpin berkemungkinan mendefinisikan dan menstruktur peran mereka dan peran bawahan dalam upaya mencapai tujuan. Sedangkan Pertimbangan, sejauh mana seorang pemimpin berkemungkinan memiliki hubungan pekerjaan yang ditandai saling percaya menghargai gagasan bawahan, dan memperhatikan perasaan mereka.

Dimensi *consideration* dan *initiating structure* merupakan kategori yang relatif independen satu sama lain. Dari kedua dimensi tersebut dapat dikombinasikan empat jenis pola perilaku sebagai berikut :

1. Pemimpin dengan perhatian terhadap tugas dan bawahan tinggi
2. Pemimpin dengan perhatian terhadap bawahannya rendah sedangkan perhatian terhadap tugas tinggi
3. Pemimpin dengan perhatian terhadap bawahan tinggi sedangkan terhadap tugas rendah
4. Pemimpin dengan perhatian terhadap tugas dan bawahan rendah.

Motivasi

Teori Motivasi Pengukuhan (Reinforcement Theory) B.F Skinner

Menurut Skinner (dalam Puspita, 2013) tingkah laku bukanlah sekedar respons terhadap stimulus, tetapi suatu tindakan yang disengaja atau *operant*, *operant* ini dipengaruhi oleh apa yang terjadi sesudahnya. *Operant* adalah sejumlah perilaku atau respons yang membawa efek yang sama terhadap lingkungan yang dekat. Jadi *operant conditioning* itu melibatkan pengendalian konsekuensi. Menurut Dimiyati, tingkah laku ialah perbuatan yang dilakukan seseorang pada situasi tertentu. Tingkah laku ini terletak diantara dua pengaruh yaitu pengaruh yang mendahuluinya (*antecedent*) dan pengaruh yang mengikutinya (konsekuensi).

aspek dari teori ini adalah :

1. Reinforcement
2. Hukuman (Reinforcement negatif)

C. Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Koefisien Kontingensi Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja

Hasil Korelasi	
$C = \sqrt{\frac{F^2_{hit}}{F^2_{hit} + n}}$	C_{maks}
0,618	0,707

Untuk melihat seberapa jauh derajat asosiasi antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, maka nilai C diklasifikasikan dengan nilai Cmax. Berdasarkan hasil dari penelitian, nilai C sebesar 0,618 berada di antara 0,6 Cmax (0,4242) < C < 0,8 Cmax (0,5656), maka diperoleh kesimpulan bahwa derajat asosiasi kedua variabel termasuk dalam kategori tinggi (dalam Agustini, 2007)

Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja

Tabel 2 Frekuensi Dan Persentase Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja

Gaya kepemimpinan	Motivasi Kerja		Jumlah
	Rendah	Tinggi	
K I : IS n, C p	0	1	1
	0%	3,3%	3,3%
K II : IS n, C n	0	4	4
	0,0%	13,3%	13,3%
K III : IS p, C p	9	5	14
	30,0%	16,7%	46,7%
K IV : IS p, C p	11	0	11
	36,7%	0,0%	36,7%
Jumlah	20	10	30
	66,7%	33,3%	100,0%

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari 30 karyawan bagian produksi PT. Bara Jaya Alumunium Bandung terdapat 1 orang yang memiliki motivasi tinggi dan kuadran kepemimpinan K1 (*initiating structure* tinggi dan *consideration* rendah). Terdapat 4 orang yang memiliki yang memiliki motivasi tinggi dan kuadran kepemimpinan K2 (*initiating structure* tinggi dan *consideration* tinggi) dan tidak ada yang memiliki motivasi rendah. Terdapat 5 orang yang memiliki yang memiliki motivasi tinggi dan kuadran kepemimpinan K3 (*initiating structure* rendah dan *consideration* tinggi). Terdapat 9 orang yang memiliki yang memiliki motivasi rendah dan kuadran kepemimpinan K3 (*initiating structure* rendah dan *consideration* tinggi). Terdapat 11 orang yang memiliki yang memiliki motivasi rendah dan kuadran kepemimpinan K4 (*initiating structure* rendah dan *consideration* rendah, tidak ada yang mempersepsi K4 dengan motivasi yang tinggi.

D. Kesimpulan

Gaya kepemimpinan *initiating structure* rendah dan *consideration* tinggi yang ditampilkan oleh atasan memiliki korelasi yang paling tinggi dengan motivasi kerja karyawan yang rendah. Berdasarkan permasalahan yang terjadi yaitu atasan lebih berorientasi pada hubungan akan tetapi kurang berorientasi pada penyelesaian dan pencapaian tujuan kepada para karyawan. Karyawan bagian produksi PT. Bara Jaya Alumunium Bandung hanya terdapa satu orang yang memaknai atasan mereka yang

tergolong tipe kepemimpinan *initiating structure* tinggi dan *consideration* rendah dibandingkan dengan tipe kepemimpinan yang lainnya. Hal tersebut dikarenakan bahwa sebagian besar karyawan (58,33%) lebih memaknai tingkah gaya kepemimpinan atasan mereka termasuk kepada tipe kepemimpinan *initiating structure* rendah dan *consideration* tinggi, yaitu kurang terciptanya penjelasan secara detail mengenai tugasnya, atasan kurang mengkoordinasikan tugas kepada karyawan, atasan tidak mendefinisikan dan menstrukturisasi dalam menentukan peran karyawan untuk penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan. Sehingga atasan tidak berorientasi pada tugas.

Daftar Pustaka

- Agustini, K. (2007). Hubungan Antara Karyawan Dengan Persepsi Tingkah Laku Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Ichi Bento Setiabudhi Bandung. *Skripsi*.
- Arikunto, S. (2003). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi, S. (2007). *Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri & Organisasi. Cetakan Keriga*. Jakarta: Studia Press.
- Bureau of Business Research. (1962). *Leader Behavior Description Questionnaire – Form XII Self*. Columbus: Fisher College of Business The Ohio State University.
- Domi C. Matutina., d. (1993). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dr. Wirawan, M. S. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Fauzi, I. (2017). Kepemimpinan Perspektif Pendidikan. *Skripsi*.
- Gagné, d. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Hamalik, O. (2005). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, M. T. (2002). *Menejemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hersey and Blancard, k. H. (2001). *Management Of Organizational Behavior, Ninth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- J, R. (1985). *Produktivitas dan Manajemen*. Yogyakarta: UGM Press.
- Kartono, K. (1983). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV.Rajawali.
- Lubis, S. M. (2015). Hubungan Kepribadian Bigfive, Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Rumah Sakit X Bandung. *Skripsi*.
- Margono, D. S. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Monikasari, S. I. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Atasan, Motivasi Kerja dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Skripsi*.
- Noor, H. (2009). *Psikometri : Aplikasi dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran*. Bandung: Jauhar Mandiri.
- Novianti, S. T. (2017). Hubungan Antara Self Enhancement dengan Eudaiminic Well Being pada Odapus Laki-laki Dewasa Awal di Yayasan Syamsi Dhuha Bandung.

Skripsi.

- Puspita, V. G. (2013). *Pengaruh Penerapan Teori Operant Conditioning Terhadap Motivasi dan Prestasi Belajar Bahasa Jepang*. Semarang.
- R. M, M., R. T., & Shapiro, D. (2004). The Future Of Work Motivation Theory. *Academy of Management Review*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saktiyanto, d. (t.thn.). Expectancy Theory. *Program Pasca Sarjana Manajemen Dan Bisnis Institut Pertanian Bogor*.
- Shouksmith, G. (1989). A Construct Validation of a Scale for Measuring Work Motivation. *New Zealand Journal of Psychology*.
- Sidney Siegel, N. J. (1994). *Nonparametric Statistics For The Behavioral Science untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sitompul, R. (2016). Hubungan Karakteristik Individu dan Supervisi dengan Kinerja Perawat pada Program Pengendalian Mutu Asuhan Keperawatan di Unit Medikal Bedah PKSC Jakarta. *Skripsi*.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Trisyah, N. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Citra Bakery Gresik*. Gresik.
- Wirawan., M. S. (2013). *Kepemimpinan : Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.