

PENGARUH *IDLE TIME*, HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Astrie Dwika Flacita Damayanti¹, Rony Kurniawan²

^{1,2}) Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
astriedwika1122@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 11/06/2022

Tanggal Revisi : 09/07/2022

Tanggal Diterima : 17/07/2022

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing the effect of the three variables, namely Idle Time, Relationships Between Employees and Leadership Style on Employee Performance at the Sneakerzone Store. The method used in this study is a quantitative research method with a sampling technique using a saturated sample, with a total sample of 40 respondents, which are all employees at the Sneakerzone Store. Data collection in this study includes observations, questionnaires, and literature studies where the results of data collection will be tested using the SPSS version 25 application through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, Kolmogorov tests, normality tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of the research tests that have been carried out conclude that the Idle Time variable is obtained t count $>$ t table that is $5,678 > 1,684$ and the variable obtained Inter-Employee Relations is obtained t count $>$ t table is $3,415 > 1,684$, Leadership Style is obtained t count $<$ t table is $1,684 < 1,684$. This shows that the variable Idle Time, Inter-employee Relations and Leadership Style have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: *Idle Time, Employee Relations, Leadership Style, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari ketiga variabel yaitu *idle time*, hubungan antar karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Store Sneakerzone. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden yang mana adalah seluruh karyawan di Store Sneakerzone. Pengumpulan data pada penelitian ini meliputi observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan yang mana hasil dari pengumpulan data akan diuji menggunakan aplikasi SPSS versi 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji Kolmogorov, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil dari uji penelitian yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa variabel *idle time* diperoleh t hitung $>$ t tabel yaitu $5,678 > 1,684$ dan variabel diperoleh hubungan antar karyawan diperoleh t hitung $>$ t tabel yaitu $3,415 > 1,684$, gaya kepemimpinan diperoleh t hitung $<$ t tabel yaitu $1,684 < 1,684$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *idle time*, hubungan antar karyawan serta gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Idle Time, Hubungan Antar Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kinerja berasal dari kata pencapaian kerja yang telah diraih oleh seorang individu atas tugas yang telah diselesaikan [1]. Kinerja memiliki arti yaitu hasil kerja yang dapat dihitung hasil yang dicapai sesudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan luaran atau hasil akhir yang dihasilkan oleh seorang karyawan atas kerja kerasnya dalam perusahaan yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitas yang mana kinerja seorang karyawan berpengaruh besar atas pertumbuhan suatu perusahaan dalam satu period eke periode.

Adapun ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu yang pertama faktor individu dan faktor lingkungan, faktor individu yang dimaksud ialah usaha, kemampuan, dan *role/task perception* yang telah dikeluarkan oleh seorang karyawan, yaitu segala usaha yang diperlukan untuk menyelesaikan semua

pekerjaan. Sedangkan faktor lingkungan yang dimaksud ialah kondisi secara fisik, perlengkapan dan peralatan, materi, latar belakang pendidikan SPV dan macam atau konsep dari perusahaan.

Selain faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adapula indikator dari kinerja karyawan yang menurut Robbins (2016:260) merupakan alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut merupakan beberapa indikator yang dikemukakan Robin untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Kata *idle time* atau dalam bahasa Indonesia memiliki arti waktu jeda merupakan istilah yang digunakan dalam perusahaan untuk jeda waktu yang terjadi saat jam kerja berlangsung. *Idle time* merupakan waktu yang telah dipakai oleh kapal saat berlabuh didermaga untuk melakukan bongkar muat barang pada jam kegiatan bongkar muat dan kegiatan tersebut terhenti akibat hujan atau badai yang berlangsung. *Idle time* yaitu waktu menganggur selama jam kerja (*berth working time*), yang disebabkan antara lain hujan, menunggu muatan, menunggu dokumen, alat rusak, dan lain-lain.

Selain faktor cuaca adapun beberapa faktor penyebab timbulnya *idle time* saat jam kerja berlangsung antara lain, ada 7 faktor lain yaitu: keterlambatan saat mulai kerja, jam kerja selesai lebih cepat, menunggu kedatangan truk, menunggu perbaikan alat, pemasangan atau penyandaran posisi kapal, menunggu muatan, dan keterlambatan dokumen muatan.

Beberapa faktor inilah yang dapat menimbulkan *idle time* dapat terjadi pada saat bekerja sehingga pekerjaan atau tugas yang harusnya segera dapat diselesaikan menjadi terhenti sehingga memerlukan waktu lebih untuk dapat menyelesaikannya.

Human relationship merupakan hubungan insani antara satu orang dengan orang lain atau satu kelompok dengan kelompok lain yang terjalin sehingga muncul ikatan atau hubungan, ciri-ciri *human relation* adalah proses kerohanian yang tertuju kepada perasaan yang timbul berdasarkan watak, sifat, kepribadian, sikap, tingkah laku dan lain-lain yang terdapat dalam diri pribadi seorang manusia. Setiap karyawan telah menjalin hubungan dengan karyawan lain sejak ia masuk ke dalam perusahaan, hal tersebut diperlukan untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan maka dari itu diperlukan adanya kerjasama yang baik, bila kerjasama tidak berjalan baik hal tersebut bisa mempengaruhi hasil kerja karyawan, tidak hanya itu suasana lingkungan karyawan tidak kondusif, terjadinya ketegangan di tempat kerja.

Bisa dikatakan bahwa hubungan antar karyawan sangat berdampak bagi keberlangsungan perusahaan karena berdampak langsung kepada karyawan, selain akibat yang disebabkan oleh hubungan antar karyawan menurut beberapa ahli mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antar karyawan, salah satunya yang dikutip Rosalina, ada 2 faktor yang mempengaruhi antara lain: (1) sifat atau watak seseorang sejak dilahirkan, biasanya watak atau sifat ini tidak bisa diubah dengan mudah karena sudah terbentuk sejak lama, faktor kedua yaitu Extravert ialah tipe yang lebih memikirkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan bersama, biasanya tipe ini seringkali tidak disenangi oleh orang lain.

Dikutip dalam Rosalina, hubungan antar memiliki 4 indikator antara lain: (1) komunikasi, (2) loyalitas, (3) sikap saling menghargai (4) keterbukaan. Keempat indikator ini dapat menjadi tolak ukur bagaimana hubungan antar karyawan berjalan baik atau tidak.

Arti dari kata kepemimpinan adalah teknik mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak agar dapat mencapai tujuan yang telah diputuskan bersama sebelumnya. Berbeda menurut Sedarmayanti, ia menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas atau kegiatan seseorang secara keseluruhan guna mempengaruhi kemauan orang lain dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama.

Adapun tipe-tipe gaya kepemimpinan yang dapat dimiliki seseorang, terdapat 7 Gaya kepemimpinan atau tipe kepemimpinan, yang banyak dikenal atau diketahui antara lain: tipe otoriter atau otokratik, tipe kendali bebas atau fleksibel, tipe paternalistik atau paternalis (hubungan ayah dan anak), tipe kharismatik, tipe militeristik, tipe semu demokratis atau pseudo-demokratis, dan tipe demokratis.

Berbeda tipe kepemimpinan berbeda pula hasil yang dikeluarkan, tipe paternalis menganggap bawahannya seperti anaknya sendiri dimana dalam tipe ini penuh dengan nilai-nilai kekeluargaan yang diajarkan berbeda dengan tipe militeristik dimana tipe ini mengajarkan sifat-sifat disiplin penuh layaknya seorang tentara

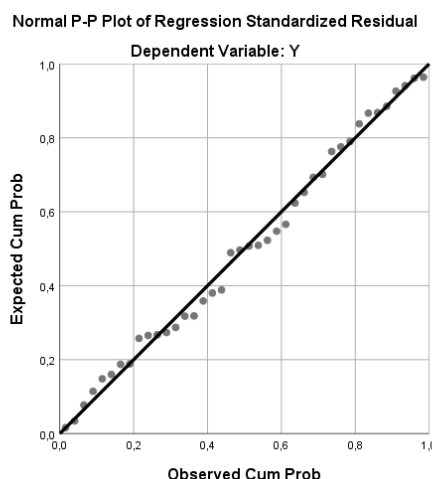
militer. Pemilik PT. Zona Karya Nusantara memiliki tipe kepemimpinan Paternalis dimana beliau mengayomi semua karyawannya seperti anaknya sendiri karyawan lama maupun baru diperlakukan sama.

METODE

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan dalam penelitian di PT. Zona Karya Nusantara Store Sneakerzone adalah pendekatan kuantitatif karena dilihat dari sifat penelitian kuantitatif dimana analisis dilakukan setelah semua data yang dikumpulkan didapatkan seluruhnya. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini akan diolah dengan aplikasi perangkat lunak SPSS versi 25. Adapun objek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Sneakerzone dengan populasinya sebesar 40 karyawan dari posisi dan jabatan yang berbeda, dimana semua populasi ini akan di jadikan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Sedangkan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji Kolmogorov, uji normalitas, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil yang didapatkan peneliti dalam penelitian di PT. Zona Karya Nusantara store Sneakerzone bisa dikatakan masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh peneliti banyak hal yang terlewat dari perhatian, maka dari itu perlu dikaji kembali pada bagian pembahasan ini dan bagian-bagian lain yang dirasa perlu dikaji kembali. Berdasarkan hasil penelitian ini dikemukakan, sebagai berikut, di bawah ini merupakan hasil pengujian normalitas yang telah diolah menggunakan pengujian SPSS versi 25 menggunakan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti:



Sumber data: pengolahan data SPSS versi 25
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots

Pada hasil Uji Normalitas di atas dapat dilihat hasil dari pengujian normalitas menunjukkan data penyebaran titik-titik yang terlihat menempel dan berdekatan pada garis yang mana bisa dikatakan bahwa data yang telah diolah memiliki berdistribusi normal dan bisa dikatakan uji normalitas telah terpenuhi.

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Idle Time	Hubungan Antar Karyawan	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34,25	29,13	24,35	36,13
	Std. Deviation	5,183	3,904	2,507	4,519
Most Extreme Differences	Absolute	,095	,137	,152	,086
	Positive	,095	,092	,101	,086
	Negative	-,091	-,137	-,152	-,085
Test Statistic		,095	,137	,152	,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,056 ^c	,087 ^c	,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					

Dapat dilihat dari hasil uji kolmogorov di atas dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut:

1. Di uji kolmogorov *Idle Time* mendapatkan nilai Absolute sebesar 0,095. Maka dapat dijelaskan bahwa $0,095 < 0,156$ yang berarti data berdistribusi normal
2. Di Uji Kolmogorov Hubungan antar Karyawan mendapatkan nilai Absolute sebesar 0,137. Jika dibandingkan dengan kolmogorov tabel dengan sampel $N = 40$ yaitu 0,156, maka $0,137 < 0,156$ yang berarti data berdistribusi normal.
3. Pada Uji Kolmogorov Gaya Kepemimpinan mendapatkan nilai Absolute sebesar 0,152. Jika dibandingkan dengan kolmogorov tabel dengan sampel $N = 40$ yaitu 0,156, maka $0,152 < 0,156$ yang berarti data berdistribusi normal.
4. Pada Uji Kolmogorov Kinerja Karyawan mendapatkan nilai Absolute sebesar 0,086. Jika dibandingkan dengan kolmogorov tabel dengan sampel $N = 40$ yaitu 0,156, maka $0,086 < 0,156$ yang berarti data berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinieritas

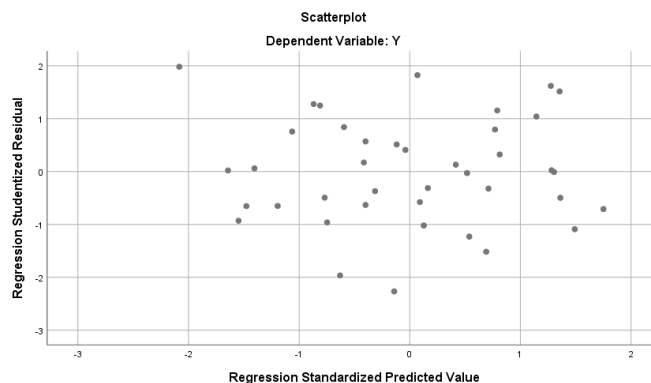
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,181	1,354		,261	,795		
	Idle Time	,515	,091	,591	5,678	,000	,792	1,
	Hubungan Antar Karyawan	,407	,119	,352	3,415	,002	,809	1,
	Gaya Kepemimpinan	,216	,169	,120	1,278	,009	,976	1,

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Pengolahan data SPSS versi 25

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (Variance Inflasi untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Dapat dilihat bahwa hasil pengujian multikolinieritas diatas memperlihatkan nilai VIF variabel yaitu yang pertama variabel *Idle Time* (X1) sebesar 1.263, yang kedua variabel Hubungan Antar Karyawan (X2) sebesar 1,235 dan yang ketiga variabel Gaya Kepemimpinan (X3) sebesar 1,025. Dapat disimpulkan bahwa besar nilai VIF data masih berada pada batas toleransi yang ditetapkan yaitu tidak melebihi batas korelasi yaitu tidak lebih besar yaitu tidak lebih besar dari 4 atau 5. Maka pada Uji Multikolonieritas ini tidak terjadi masalah multikolinieritas.



Sumber data: pengolahan data SPSS versi 25

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas dari gambar grafik scatterplot diatas dapat terlihat titik – titik menyebar dan tidak berkumpul disatu titik saja dan titik – titik berapa dibawah 0 pada sumbu Y, dapat simpulkan maka tidak terjadi heteroskedasitas pada data yang diperoleh.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,181	1,354		,261	,795
	Idle Time	,515	,091	,591	5,678	,000
	Hubungan Antar Karyawan	,407	,119	,352	3,415	,002
	Gaya Kepemimpinan	,216	,169	,120	1,278	,009

Sumber data: Pengolahan data SPSS versi 25

Berikut adalah pembahasan dari hasil analisis linier berganda dapat dijelaskan bahwa berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta yang telah didapat memiliki nilai sebesar 1,354 yang berarti bila variabel *idle time*, hubungan antar karyawan, dan gaya kepemimpinan tidak memberikan dampak Kinerja karyawan akan bernilai 1,354. Dari pengolahan data didapatkan nilai koefisien *idle time* senilai 0,515, yang artinya *idle time* berpengaruh positif dan signifikan, yang artinya apabila sistem *idle time* diperbaharui maka kinerja karyawan juga akan terpengaruh akibatnya. selanjutnya tabel regresi linier diatas didapatkan nilai koefisien pada kolom hubungan antar karyawan senilai 0,407 memiliki arti apabila hubungan antar karyawan terjadi penurunan maupun peningkatan kinerja pegawai juga akan terpengaruh. Dan yang terakhir dari hasil regresi linier pada kolom gaya kepemimpinan didapatkan nilai koefisien gaya kepemimpinan senilai 0,216, memiliki makna apabila gaya kepemimpinan seorang pemimpin berubah-ubah hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 4. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,181	1,354		,261	,795
	Idle Time	,515	,091	,591	5,678	,000
	Hubungan Antar Karyawan	,407	,119	,352	3,415	,002
	Gaya Kepemimpinan	,216	,169	,120	1,278	,009

Sumber: Pengolahan data SPSS 25

Dapat dilihat berdasarkan tabel Uji t di atas didapatkan nilai signifikansi terbesar yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari tabel diatas pada kolom *idle time* diperoleh nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut ini berarti *idle time* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Yang kedua pada kolom variabel hubungan antar karyawan diatas diperoleh nilai signifikan variabel hubungan antar karyawan adalah $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel hubungan antar karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Yang ketiga dari kolom variabel gaya kepemimpinan didapatkan nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan adalah $0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550,308	3	183,436	26,837	,000 ^b
	Residual	246,067	36	6,835		
	Total	796,375	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Hubungan Antar Karyawan, Idle Time						

Sumber: Pengolahan data SPSS 25

Berikut penjelasan dari tabel 6 diatas di peroleh nilai f - hitung senilai 26,837 dan nilainya lebih besar dari nilai f - tabel yakni 2,57 dan signifikasinya adalah senilai 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Jika dijelaskan bahwa H_0 ditolak dan ketiga variabel bebas yaitu *idle time*, hubungan antar karyawan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan juga positif terhadap variabel kinerja karyawan di Sneakerzone.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,831 ^a	,691	,665	2,614	1,393
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Hubungan Antar Karyawan, Idle Time					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber data: Pengolahan data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi diatas pada kolom *Adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,665 yang dimana artinya variabel *idle time*, hubungan antar karyawan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 66,5 % dan sisanya 33,5% dijelaskan oleh variabel lainnya.

KESIMPULAN

Penelitian yang telah dilakukan ini telah di dapatkan dan diolah kemudiah dianalisis serta dijabarkan oleh peneliti masih banyak hal yang perlu dikaji kembali karena banyaknya faktor yang mempengaruhi khususnya keterbatasan peneliti dari segi pengalaman maupun pengetahuan, maka kesimpulan yang peneliti dapat sampaikan mengenai pengaruh *idle time*, hubungan antar karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Zona Karya Nusantara Sneakerzone sebagai berikut.

1. Pada penelitian yang telah dilakukan peneliti bisa disimpulkan adalah ketiga variabel *Idle Time*, Hubungan Antar Karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sneakerzone. Hasil Analisis Linier Berganda, didapatkan nilai koefisien *idle time* sebesar 0,515, yang artinya *idle time* berpengaruh dan bertanda positif, yang kedua dari hasil regresi kolom hubungan antar karyawan didapatkan nilai koefisien hubungan antar karyawan sebesar 0,407 dan positif, yang ketiga dari hasil regresi kolom gaya kepemimpinan diperoleh nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,216 dan positif, yang berarti dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel *idle time*, hubungan antar karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. *Idle Time*, Hubungan Antar Karyawan dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai di Sneakerzone, Pada tabel pengujian Uji F diperoleh nilai 26,837 sebagai nilai *f* - hitung yang nilainya lebih besar dari nilai sebesar 2,57 yaitu nilai *f* - tabel serta nilai signifikansi yang di dapatkan senilai adalah 0,000 nilai ini yang berarti lebih rendah nilainya dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan variabel bebas yaitu *idle time*, hubungan antar karyawan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan juga positif terhadap variabel kinerja karyawan di Sneakerzone

Hasil Kesimpulan yang telah jabarkan oleh peneliti adapun beberapa masukan yang dapat disampaikan oleh peneliti untuk PT. Zona Karya Nusantara, cabang Sneakerzone adalah diharapkan dengan diketahuinya beberapa tipe kepemimpinan pada penelitian ini team leader dapat menentukan gaya kepemimpinannya yang sesuai dengan *team crew* yang dipimpinnya. Selanjutnya meningkatkan lagi hubungan karyawan hal ini bisa dilakukan dengan mengadakan acara kebersamaan saat rapat bulanan. Hubungan antar karyawan yang terus dibangun akan menciptakan ikatan yang baik antar karyawan dan adanya sikap saling mengingatkan antar sesama karyawan sehingga meminimalisir terjadinya *Idle Time* yang terlalu lama sehingga menumpuk pekerjaan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Marjaya, I, Pasaribu F. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2019;2:129–147. doi:10.30596/maneggio.v2i1.3650.